

Du travail forcé au travail décent: une analyse de l'évolution des doctrines et formes de travail au XX^{ème} siècle en Afrique occidentale francophone

Gédéon N'goran Bangali*

pp. 55-68

Introduction

Le travail en Afrique, à l'instar de toute institution sociale, est soumis à l'influence des facteurs liés au temps historique. Le séquençage chronologique de ce temps permet de comprendre l'évolution historique du travail et favorise la mise en évidence de ses mutations. Chaque séquence temporelle, suivant ses courants de pensées dominants et ses conjectures structurelles produit une typologie de travail procédant d'une représentation fonctionnelle.

L'historiographie du travail en Afrique occidentale francophone recèle quelques réflexions, qui introduisent le sujet de la classification typologique des formes et doctrines du travail, sous le régime colonial. Les études existant traitent des particularités organisationnelles ou fonctionnelles du travail liées à un évènement structurel (crise économique ou réforme coloniale). Suivant lesquelles, elles dégagent un genre de travail colonial dit *forcé* et un autre genre dit *inégal*. Ainsi, si Babacar Fall présente le travail *forcé* comme une résultante de la réforme coloniale liée à la pénurie de la main-d'œuvre, Monique Lakroum analyse le travail *inégal* comme le produit de la crise économique en AOF (Lakroum, 1982: 11). Mais cette classification limitée à la période coloniale se cantonne à une seule typologie de travail, et ne restituent donc pas l'intégralité de l'évolution mutationnelle du travail dans la durée. C'est en vue d'y remédier que notre axe de réflexion s'attache à exposer inclusivement les facteurs structurels favorisant la transformation progressive du travail, sous toutes ses formes, de la période coloniale à la fin du XX^{ème} siècle.

Il importe de restituer les grandes étapes de la réforme du travail en Afrique occidentale francophone durant tout le siècle, car selon notre hypothèse principale, pour que la réglementation et les formes de travail évolue du travail *forcé* au travail *décent*, la dynamique du changement a dû se faire suivant plusieurs grandes étapes. En quoi ont donc consisté les grandes phases de l'évolution des doctrines et formes de travail en Afrique occidentale au XX^{ème} siècle? Comment s'est faite la réforme des réglementations du travail sous le régime colonial et dans les Etats indépendants? Quels acteurs y ont contribué et dans quel contexte socio-économique?

* Assistant (Histoire contemporaine). Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa (Cote d'Ivoire).

Pour résoudre la présente problématique, nous recourons à la méthode de l'analyse chronologique afin, non seulement d'inventorier toutes les formes de travail, mais aussi de cartographier le temps et le champ de réflexion couvrant tout le siècle précédent. L'intérêt étant ainsi de faciliter l'observation des mutations progressives du travail, de l'ère coloniale à celle des réglementations conventionnelles. Mais bien plus, de mieux définir suivant ces mutations progressives, la nature du rapport de forces et des modes de revendication corporatistes générés par chaque typologie du travail. Ces mutations sont de trois ordres, à savoir la typologie coloniale du travail, la typologie patriotique du travail et la typologie éthique du travail.

1. La Typologie Coloniale du Travail

Le travail aux colonies est conçu et organisé comme un vecteur de progrès économique des institutions, donc plus centré sur l'essor budgétaire de la colonie, du commerce métropolitain ou la rentabilité des entreprises coloniales que sur la condition même du travailleur africain. Qui passe pour le moindre des maillons d'un édifice transatlantique dont l'obsession demeure les questions de profit et de compétitivité des produits coloniaux. Le traitement à minima, voire la négation des droits du travailleur indigène n'est qu'une confluence des valeurs codifiées du système colonial français structuré lui-même autour de deux grands principes, à savoir: le statut social inférieur du colonisé et l'exploitation des ressources naturelles et humaines des colonies. Cette forme de travail, dont la pénibilité ne garantit pas aux travailleurs une contrepartie numéraire équitable, assure sa pérennité par le recours à la contrainte et à la coercition administrative dans les zones rurales. En ce qui concerne les centres urbains, elle exploite le déséquilibre entre une offre à tendance baissière face à une demande d'emploi sans cesse croissante du fait des migrations saisonnières ou des récurrentes crises conjoncturelles. Eu égard à ces deux pôles, rural et urbain, et selon qu'elle s'organise au profit des chantiers publics, ou au profit des entreprises privées, la typologie coloniale du travail se scinde en deux composantes:

Le travail forcé

Le travail salarié inégal

1.1. Le travail forcé

Le régime du travail forcé peut se définir comme un ensemble de mesures reflétant l'interventionnisme de l'État colonial dans le processus de mobilisation de la main-d'œuvre indigène (Fall, 1993: 14). Ce qui est différent de la définition juridique du travail forcé en lui-même, que le code pénal français définit comme le fait, par la violence ou la menace de contraindre une personne à effectuer un travail sans rétribution ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli¹. Dans les colonies de la fédération d'AOF, cette pratique consiste à recourir à la coercition administrative pour garantir l'approvisionnement des chantiers publics et exploitations privées en main d'œuvre coloniale très bon marché ou non-rémunérée.

Ce besoin de recourir à la contrainte dans le processus de recrutement des travailleurs coloniaux s'interprète comme la résultante d'un choc culturel entre deux conceptions divergentes du travail. L'idéologie officielle met en avant la vertu éducative du travail et le

¹ Article 225-14-1 du code pénal français.

cadre de contribution civique au progrès qu'il offre aux colonisés. Mais dans la pratique, cette fonction éducative assignée au travail achoppe sur une perception africaine divergente sur la question. Dans la mesure où le travail colonial ne profite pas réellement ou directement au travailleur, mais pis, le déchoit de son statut social d'homme libre, il est perçu comme un genre de travail contre-nature, un esclavage déguisé. Avant l'ère coloniale, l'expérience des comptoirs marchands établissait une chaîne de relations économiques dans lequel le travailleur autochtone mettait sa force de production au service de la demande européenne moyennant rétribution par un bien matériel dont l'acquisition contribuait au rayonnement social du lignage de ce dernier. L'offre volontaire du travail indigène s'assujettissait donc à une contrepartie profitable. Or la nouvelle typologie du travail introduite par l'économie coloniale nie ou minimise cette contrepartie matérielle profitable au travailleur local, d'où sa connotation de travail contre nature.

La première et la plus ancienne forme de travail forcé est la réquisition de la main-d'œuvre. Elle est à l'origine affectée au portage et progressivement à divers autres ouvrages. Aux premières heures de la colonisation et en l'absence de toute réglementation, l'administration recourt à la réquisition pour les corvées de halage des chalands et de déchargement de navires des commerçants français ou libano-syriens. Durant les travaux d'installation du réseau télégraphique, des groupes de corvéables, levés avec le concours des chefs traditionnels, sont employés à la coupe, au transport et à la pose des poteaux télégraphiques (Fall, 1993: 51). Le même système de recrutement forcé est reconduit à l'ouverture des chantiers ferroviaires des lignes Dakar-Niger en 1885, et Conakry-Niger en 1900. La réquisition reste en vigueur jusqu'en 1912, année où est promulguée la première esquisse de réglementation fédérale du travail indigène. Elle persiste certainement au-delà de cette date, mais sous une forme feutrée.

Les cultures obligatoires représentent la deuxième forme de travail forcé qui marque toute la période suivant la fin des pacifications. Elles s'inscrivent dans le cadre du processus de transformation de la production coloniale, qui passe de l'économie de cueillette à celle de plantation et de traite. L'explosion des tonnages en Côte-d'Ivoire à partir de la décennie 1930 permet, dans une certaine mesure, de se faire une idée des résultats de cette politique des cultures obligatoires. En effet, Abou Kanaté explique que «*pour le cacao, on atteint les 1000 tonnes en 1920, 20 000 tonnes en 1930 et en 1938 58 000 tonnes*» (Kanaté, 2014: 21). A l'échelle fédérale, le projet pharaonique de l'office du Niger lancé en 1925 pour l'irrigation et l'aménagement du bassin versant du fleuve en complexe de production cotonnière et de rizicole illustre autant l'ampleur des efforts administratifs que les excès de ce système (Magasa, 1978: 130). La réalisation du complexe occasionne le déplacement et l'installation par voie de contrainte de plus d'un millions et demi de paysans originaires du Soudan français et de la Haute-Volta².

La troisième forme de travail forcé et la plus importante est la prestation. Elle est présentée par l'administration coloniale comme un impôt direct exigible et payable en nature, notamment en jours de travail sur des chantiers locaux d'utilité public, auquel le contribuable africain doit s'acquitter. L'arrêté général de l'AOF du 25 novembre 1912, pris à l'effet d'en fixer les modalités, stipule que tous les indigènes de sexe masculin adultes et valides, à l'exception des personnes âgées, des militaires, gardes de cercle, préposés de douane et gardes forestiers, y sont assujettis. Officiellement, les prestations ne sont exigées qu'en

² La levée de la main-d'œuvre, avant le transfert massif de ces populations arrachées à leur terre, débute dans le cadre du chantier de constructions de deux barrages destinés à alimenter l'irrigation de la plaine: le barrage de Sansanding et de Markala.

dehors des périodes de culture et de récolte, et sont limitées dans un périmètre de cinq kilomètre du village de résidence du prestataire, à défaut de quoi ce dernier doit percevoir une ration alimentaire. Mais dans les faits, le travail prestataire cristallise très vite les dénonciations d'abus et de violations en tous genres (Bangali, 2014: 92). Le choix de financer les chantiers publics par les revenus courants pousse l'administration à faire des économies sur le cout de la main d'œuvre. Ce qui contraint les administrateurs de cercle, tenus par le devoir de résultats, à exécuter les ordres sans moyens adéquats, donc à surexploiter les prestataires au mépris des réglementations régissant cette forme de travail.

Les résistances développées par les travailleurs forcés, surtout dans le cadre du travail prestataire, ont évolué du réflexe de fuite vers des mouvements coordonnés de protestations. Malgré les commissions d'enquêtes successives diligentées par les institutions françaises, il faut attendre l'accession aux affaires du front populaire pour que la réforme du travail soit réellement engagée dans les colonies. Le premier acte en est la ratification, le 24 juin 1937, de la convention n.º 29 du BIT sur la suppression du travail forcé, boycotté par les gouvernements français depuis le 26 juin 1930. Cette ratification engage les Etats signataires à supprimer définitivement le recours à toutes les cinq formes répertoriées de travaux forcés dans un délai de cinq ans, c'est-à-dire 1942 pour la France. Cependant, en raison de la seconde guerre mondiale, la loi Felix Houphouët Boigny portant abolition du travail forcé et de la réquisition de la main d'œuvre n'est votée que le 11 avril 1946, donc avec quatre ans de retard.

1.2. Le travail salarié inégal

Le travail salarié inégal, qui est la deuxième typologie coloniale du travail, est dit *inégal* du fait que son mode de gouvernance reproduit la vision sociale inégalitaire véhiculée par la doctrine coloniale. Il consiste à définir le traitement salarial et la classification statutaire, non en fonction de la pénibilité ou de la nature du travail accompli, mais en fonction de l'origine sociale du travailleur. Ce principe de catégorisation statutaire fait correspondre, les postes de commandement aux travailleurs européens et les tâches subalternes aux Africains. Il favorise donc l'émergence d'un corps professionnel désintégré en deux communautés de travailleurs, dont le cas d'étude idéal demeure la situation des travailleurs du rail.

En 1933, au sein de la régie du Dakar-Niger, coexiste quatre cadres statutaires séparés et inégalitaires. Il y a d'abord, le cadre général des travaux publics des colonies, composé par le personnel de direction, et le cadre commun supérieur, réservé au personnel d'encadrement et de maîtrise. Ces deux échelons supérieurs sont exclusivement constitués de travailleurs européens, bien que par leur qualification et ancienneté plusieurs travailleurs autochtones soient largement qualifiés pour s'y intégrer. Ensuite, nous avons les deux autres cadres regroupent le personnel africain, les travailleurs qualifiés dans le cadre local supérieur et le personnel auxiliaire (dit en apprentissage) regroupé dans le cadre local inférieur (Bangali, 2017: 39). Tout comme cette disparité des statuts, les standards de rémunération salariale varient largement suivant l'origine des travailleurs. Une note de l'inspection du travail de l'AOF, en date du 20 juillet 1948 souligne qu'en mai 1945 le salaire journalier du manœuvre africain à Dakar était de 2,50 francs (soit 75frs/mois) avant d'être relevés à 13,15 francs (soit 405frs/mois) en 1948, alors que durant la même période «*le salaire minimum de l'européen à la colonie est passé de 8 500 à 16 500 francs*»³. Cette

3 ANS, K 392 (39): Direction générale des travaux publics, note de l'inspection du travail au sujet de la fixation du salaire minimum, Dakar, 20 juillet 1948.

dépréciation de la rémunération du travail indigène dans les colonies d'A.O.F. est justifiée dans les archives par le fait que la main-d'œuvre autochtone soit, dans son écrasante majorité, taxée de piètre qualité.

Si le travail salarié inégal est invariablement caractérisé par ces principes généraux, il a cependant connu une mutation progressive impulsée par les accélérateurs d'histoire que sont d'une part la dynamique réformatrice de l'OIT et les grèves indigènes de décembre 1945 à mars 1948 d'autre part. Le boom économique, entraîné par la phase d'urgence de l'outillage économique après la première guerre mondiale, favorise l'émergence d'une réglementation à proprement dite du travail salarié aux colonies. L'initiative revient à l'OIT, le nouvel acteur international co-régulateur avec les Etats du monde du travail. En fédération d'AOF, le décret sur la réglementation du travail indigène est signé le 22 octobre 1925 et promulgué en 1926 sous l'appellation «*charte du travail*»⁴. Elle est doublée, la même année de la mise en place d'un office du travail chargé de veiller à la bonne application de ses nouvelles normes édictées. Les différents arrêtés d'application sont pris en 1927 dans chaque colonie pour adapter localement cette réglementation de 1926. Comme innovations majeures, ils instituent un contrat de travail symbolisé par le livret, un taux journalier de dix heures de travail et de six jours par semaine, et une journée de repos hebdomadaire.

Ces mesures qui tracent les premiers contours du travail salarié régulé ne sont toutefois observées que partiellement par les employeurs. L'inexistence de toute clause et mesures contraignantes, au niveau local comme fédéral soumet l'application des normes au bon vouloir et à la liberté d'appréciation des entreprises coloniales. Pour y remédier, une inspection du travail est créée en 1932. Mais la mise en place de ses rouages et mécanismes administratifs sont freinés par le contexte de crise économique de 1931-1935. Ce choc conjoncturel enrayer le processus de transformation économique en cours. Le taux des salaires, relevés dans les colonies de l'AOF entre 1927 et 1930, sont en chute libre à partir de 1931. Durant cette période de morosité économique, couvrant les années 1931 à 1936, les conditions économiques particulières se répercutent sur le développement du salariat. Hélène D'Almeida-Topor explique que les grandes exploitations privées agricoles ou industrielles se trouvent dans la nécessité de réduire leur main-d'œuvre pour diminuer les frais généraux. Les entreprises commerciales durent faire face à des difficultés analogues et certaines cessèrent même leurs activités. Dans le même temps la diminution des ressources budgétaires due à la baisse des recettes douanières sur les produits d'importation fut à l'origine d'une compression des dépenses pour les Travaux publics qui se traduit sur le plan du travail salarié par une stagnation voire une diminution du nombre des engagés (D'Almeida-Topor, 1976: 105).

Il faut attendre l'administration du gouverneur général Marcel de Coppet et du front populaire pour voir émerger une nouvelle gouvernance du travail résolument portée sur la restauration des réformes contrariées par la réaction coloniale et la crise de 1933. Dès sa prise de fonction Marcel De Coppet annonce les couleurs par une tournée fédérale dans les colonies. Il entreprend du 19 décembre 1936 au 18 janvier 1937 cette tournée d'inspection pour se faire une idée personnelle et précise des conditions de travail en vigueur dans sa circonscription. On retient des suites de sa tournée cette protestation véhémement qu'il adresse à sa hiérarchie du ministère des colonies:

4 ANS, K60: Journal officiel de l'AOF n.° 1124 en date du 3 avril 1926 et Arrêté du 29 mars 1928, portant promulgation du décret du 22 octobre 1925 réglementant le travail indigène en AOF, p. 301.

«Nous mentons en France, en Europe, dans le monde entier, à Genève et au Bureau international du Travail, lorsque, règlements et circulaires en mains, nous parlons de l'organisation du travail aux colonies, sur les chantiers des travaux publics. Nous déshonorons notre administration coloniale et nous démoralisons les fonctionnaires en leur demandant d'appliquer sur le papier seulement des règlements pratiquement inapplicables»⁵.

Pour remédier aux vides juridiques constatés, qu'il juge la principale explication des violations et abus relevés durant sa tournée, le gouverneur général engage une politique libérale de réforme, par l'application en AOF de nouvelles normes du travail. Il s'évertue en réalité adapter dans les territoires d'outre-mer les lois sociales votées par le Front Populaire en métropole. En effet, pour la seule année 1937, il promulgue:

le décret du 11 mars 1937 autorisant la création de syndicats professionnels dans les colonies par les sujets français locaux,

le décret du 20 mars 1937 relatif à la convention collective du travail,

le décret du 3 avril 1937 qui donne, pour la première fois, pouvoir au gouverneur de chaque territoire de fixer par un arrêté le taux de salaire minimum obligatoire au-dessous duquel il est interdit de faire travailler un homme,

le décret 15 mai 1937 sur le travail des femmes et des enfants,

et la ratification le 17 juin 1937 de la convention sur le travail forcé par la France.

Ces réformes de premier plan dessinent de nouveaux contours plus précis au travail salarié et la démarque désormais du travail forcé. Elles permettent notamment la création des 42 premiers syndicats de travailleurs indigènes dès novembre 1937, après la promulgation du décret du 11 mars 1937 sur la liberté syndicale. Et ce sont ces premiers syndicats indigènes, au nombre desquelles figurent le EMCIBA, le syndicat des employés de commerce et de banque, et une organisation des travailleurs de l'industrie de la métallurgie, qui seront de décembre 1945 à février 1946 les principaux acteurs de la grève de l'inflation (Fall, 2011: 132). En février 1946, elles obtiennent le relèvement du salaire mensuel, défini désormais par catégorie et réajustable en fonction de la cherté de la vie. Dans le prolongement de ce succès, les organisations ouvrières arrachent à l'issue d'un mouvement de revendication coordonnée, le vote par l'assemblée nationale française le 23 novembre 1952 et la promulgation le 15 décembre suivant du décret sur la convention du travail pour les territoires d'outre-mer.

2. La Typologie Patriotique du Travail

2.1. La nouvelle doctrine du travail

La doctrine et la fonction sociale du travail diffèrent, d'une époque historique à l'autre, selon que le modèle de consommation des sociétés soit basé sur la subsistance, l'accumulation à but d'enrichissement personnel ou l'accumulation à but de développement collectif. Dans les sociétés précoloniales, le travail représente la norme conventionnelle

⁵ ANS, K8 (1): Lettre du gouverneur général de l'AOF au ministre des colonies, Dakar, 25 janvier 1937.

de promotion sociale de l'adulte ou de sa tribu. L'honorabilité et la respectabilité dont peut jouir son lignage ou sa famille auprès de la communauté dépend de la réputation du travailleur. A ce stade, le travail n'est pas encore défini comme un facteur de développement de la collectivité au sens large du terme mais de distinction entre lignages et grandes familles. Il est aussi un rite de passage de l'adolescence à l'âge de maturité, auquel l'enfant est préparé dès son âge de conscience. Babacar Mbaye Ndakk, le président de l'association des conteurs traditionnels du Sénégal explique à ce propos que:

«Dans les sociétés précoloniales, c'est le souci de respecter le travail qui motivait l'interdiction de raconter des contes aux enfants pendant la journée, et ainsi, on évitait de les distraire des occupations que leur âge permet de mener. De plus, tout conteur est tenu, à travers la morale véhiculée dans cet exercice d'éducation par le jeu, de valoriser le profil du Jambaar (le brave) par opposition à celui du Yambar (l'indolent) ou au Yaafus (le paresseux) tourné en dérision et présenté comme des anti-modèles sociaux» (Fall, 2011: 99).

Même si l'idée de faire du travail un facteur d'intégration et de distinction sociale demeure invariable, dans la doctrine patriotique du travail conçue par les Etats nouvellement indépendants, la vocation socio-professionnelle du travailleur change profondément.

Le principe fondamental de la doctrine patriotique du travail consiste en l'idée que le travailleur doit consentir sans contrainte, donc volontairement, à renoncer à une partie de ses droits en guise de «sacrifice» contributif au développement de sa patrie. Le travail est exalté comme un effort national profitable à l'essor collectif, notamment à la patrie. L'idée qu'on peut se faire du profit à en tirer, ne se cantonne plus à une conception restrictive de la collectivité. Elle ne se limite plus à la tribu ou au lignage, mais est élargie à la notion plus vaste de patrie. D'où le fait que les attentes et droits du travailleur soient relégués au second plan, pour l'intérêt supérieur de la nation.

Les sacrifices réclamés consistent premièrement, pour le travailleur, à renoncer au plein exercice de sa liberté de revendiquer un meilleur traitement salarial et de meilleures conditions de travail. Le but recherché par les idéologues de la doctrine patriotique du travail, conçu dans un contexte des jeunes Etats en gestation, est d'instituer une trêve sociale permanente qui favoriserait le développement harmonieux de l'économie. Masata Abdou N'diaye, dans un ouvrage de propagande guinéen publié en 1961, explique ce nouveau rôle du travailleur en ces termes:

«Sur le plan national, les jeunes Etats d'Afrique se consacrent à leur construction; convaincus de leurs multiples insuffisances, de leurs équipements médiocres, ils s'efforcent tous d'obvier à leur faiblesse en s'attelant à un vaste effort d'édification de leurs structures essentielles. Pour cela, la plupart d'entre eux ont recours à la planification. Dans cette planification, les travailleurs, groupés au sein de leurs associations ont un grand rôle à jouer. Le défaut de capitaux disponibles, ses obligations multiples et onéreuses, toutes les tâches ardues ont montré aux travailleurs que leur rôle ne pouvait pas être celui de revendicateurs d'augmentation de salaire, mais de participants efficaces et fermes aux œuvres d'épanouissement national» (N'diaye, 1961: 7).

Cette idée de trêve sociale permanente est formulée officiellement pour la première fois le 2 février 1957 par Hamed Sékou Touré lors d'un discours devant les délégués du personnel membre du PDG-RDA, et la seconde fois, par son ministre du travail Camara Bengaly le 23 mai 1958 durant des assises de l'UGTAN à Conakry (Bangali, 2014: 253). Elle est ensuite

reprise en écho par tous les autres Etats indépendant d'Afrique occidentale francophone à la suite de la Guinée. La trêve sociale, dans sa formulation classique porte sur la cessation de toutes revendications durant une période de travail ou exercice budgétaire identifiée comme une période d'exception, du fait d'une récession économique, d'une instabilité politique. C'est donc en soit un mécanisme de crise qui tempère pour une période limitée le dialogue social, étant entendu que la lutte des classes constitue un front permanent et que le «*syndicalisme accomplit une œuvre revendicatrice quotidienne*» (Mouriaux, 1985: 36). Or le modèle de trêve social généré par la typologie patriotique du travail suppose sa permanence, dans la mesure où l'éclosion économique national qu'elle est censée favoriser s'étend sur des décennies. Elle n'est plus, sous cet aspect, un mécanisme d'exception mais la norme. La rhétorique doctrinaire officielle justifie cette particularité par le fait que le contexte social africain échapperait à la loi de lutte de classe; et que les travailleurs, disposant d'un salaire garanti à l'exception de la majorité écrasante de la population active, ne représenterait pas le prolétariat mais «le profitariat»⁶.

2.2. Les deux composantes de la typologie patriotique du travail

2.2.1. Le travail de construction nationale

En termes de réglementation, le travail dit de construction nationale dans ses normes officielles ne diffère en rien des standards internationaux en vigueur, dans la mesure où la totalité des Etats concernés par cette étude ont ratifié les conventions de l'OIT les mois suivants leur déclaration d'indépendance. Toute la particularité de cette forme de travail tient à la conception nouvelle des droits associatifs et devoirs sociaux du travailleur qui se trouvent remodelés et accordés au cadre national du monopartisme. Le système politique de la pensée unique ouvre, après celle de la colonisation, l'ère d'une nouvelle forme de gouvernance autoritaire basée sur la construction d'un Etat fort, dans lequel le monolithisme institutionnel est préféré au pluralisme. La mise en place des mécanismes de cet Etat fort débute, soit par la fusion consensuelle ou forcée de l'ensemble des partis et acteurs politiques dans le parti-Etat, comme en Côte-d'Ivoire ou en Guinée, soit par la constitution d'une clientèle politique du parti présidentiel englobant tous les acteurs de la classe politique et de la société civile comme au Sénégal⁷. Cette dynamique d'uniformisation des structures politiques s'étend ensuite aux organisations sociales et ouvrières. Au nombre des institutions névralgiques identifiées, le monde du travail se trouve particulièrement encadré en raison du rôle stratégique que lui assigne les gouvernements dans le processus de développement national. Des centrales d'Etat représentant la section ouvrière des parti-Etats sont créées et imposées comme l'unique cadre d'exercice légale des libertés syndicales. Ce qui aboutit naturellement à la pénalisation, non seulement de l'affiliation de toute organisation syndicale existante à des centrales étrangères, mais aussi de toute forme de politique syndicale autre que celle suivie par la centrale d'Etat, l'interlocutrice unique adoubé par le gouvernement. Ainsi, le 15 décembre 1959, Firmin Combassa, secrétaire de la Confédération africaine des travailleurs croyants de Guinée (C.A.T.C.) est mis aux arrêts sur ordre du chef de la circonscription de Kankan «*pour s'être livré à des activités syndicales contraires à la politique suivie par l'Union générale des travailleurs d'Afrique noire*», centrale d'Etat dont M. Sékou Touré, Président de la République

⁶ Néologisme utilisé communément pour qualifier un groupe de privilégiés

⁷ Dans les Etats dirigés par des juntes militaires, une autre forme de restriction autoritaire basée sur la répression est en vigueur.

de Guinée, est également président⁸. Le 22 décembre suivant, un responsable du Syndicat de la fonction publique de la C.A.T.C est également mis aux arrêts pour le même motif. A partir de l'année 1961, les rapports sur les plaintes adressées au comité de liberté syndicale de l'OIT, chargé de réguler et de veiller à l'application des normes conventionnelles par les Etats signataires, abondent de récriminations liées à la répression des libertés syndicales exprimées hors du cadre défini par les Etats. Les circonstances de la dissolution de la Confédération dahoméenne des travailleurs croyants (C.D.T.C.) en sont un cas d'illustration.

Par décret n.º 494/PR/MAISD, pris en Conseil des ministres le 17 novembre 1962 et publié à Cotonou le 20 du même mois, le gouvernement décide de la dissolution de la C.D.T.C. Une circulaire est en substance adressée le 19 novembre 1962 par le ministre des Finances et du Travail aux préfets, inspecteurs du travail, directeurs d'entreprises publiques et privées aux fins de les informer de l'interdiction sur tout le territoire de la République du Dahomey des activités de la dite centrale.

La circulaire précise que tous les syndicats de base sont dissous et que tous les organismes où la C.D.T.C est représentée n'ont plus d'existence légale, que les délégués du personnel élus sur les listes présentées par la C.D.T.C n'ont plus d'existence légale. Elle enjoint donc les employeurs qui ont dans leur entreprise ces délégués du personnel de se mettre en relation avec les «*organisations syndicales légales*» pour procéder à de nouvelles élections. Interpellé sur cette mesure répressive par le comité de liberté syndicale, suite à une plainte de l'Union panafricaine des travailleurs croyants (U.P.T.C.), le gouvernement dahoméen construit sa ligne de défense autour de la thèse, selon laquelle l'élimination d'un élément de division dans le mouvement syndical était destinée à renforcer une unité nécessaire au développement du pays. Le fait de dissoudre toute centrale refusant de se fondre dans la centrale d'Etat, l'Union Générale des Travailleurs du Dahomey (UGTD), est qualifié par le gouvernement d'«*opération d'intérêt national d'une importance capitale*». Il ressort des explications qu'il fournit au comité de liberté syndicale que cette répression est liée à une conception patriotique de la doctrine du travail, dans la mesure où elles sont libellées en ces termes:

«Le peuple dahoméen, le Parti dahoméen de l'unité, l'Assemblée nationale et le gouvernement estiment que, dans la situation actuelle du pays, on ne saurait assurer le bien-être de la population et des classes laborieuses que par une union complète de toutes les forces vives de la Nation, tant sur le plan politique que sur le plan syndical. Pour affronter la bataille de développement, nous avons conçu le syndicalisme comme un facteur de développement et élaboré une doctrine syndicaliste donnant aux démarches revendicatives un contenu dynamique et progressif. (...) Le Dahomey, longtemps divisé par les luttes intestines, veut réaliser son unité pour prendre enfin son take-off économique. (...) Nous avons donc estimé que la Confédération dahoméenne des travailleurs croyants, par son affiliation compromettante et antinationale à un syndicat international, constitue un foyer nocif pour la paix sociale de notre pays»⁹

Hormis cet exemple dahoméen, le modèle de rapport entre gouvernement et travailleurs définit par la doctrine du travail de construction nationale génère des crises diverses. C'est le cas du démantèlement au Sénégal de l'UNTS accusé, suite aux grèves de mai 1968 et

8 Comité de Liberté Syndicale de l'OIT: «Rapport N.º 70, 1963 Cas no 214 (Guinée)» in <http://www.ilo.org/dyn/normlex>.

9 Comité de Liberté Syndicale de l'OIT: «Rapport N.º 68, 1963 Cas no 313 (Bénin)», in <http://www.ilo.org/dyn/normlex>.

1971, d'avoir outrepassé les restrictions auxquelles elle était astreinte en sa qualité de centrale d'Etat. La recherche d'alternative à la doctrine du travail de construction nationale aboutit, à une seconde variante de la typologie patriotique du travail, à savoir le travail de participation nationale.

2.2.2. Le travail de participation nationale

Le travail de participation nationale est une variante du travail de construction nationale, dont il résulte des ajustements. La crise économique de 1968 en tant que résurgence des contrecoups des accords de Yaoundé¹⁰, entraîne une baisse des revenus de l'Etat et une hausse du coût des denrées consommables. Elle vient rompre les équilibres économiques qui assuraient l'apaisement du front social et préservait les apparences d'une doctrine patriotique du travail conciliante. Elle révèle, par les remous sociaux impliquant au premier rang les salariés, une insuffisance dans le mécanisme de la doctrine de construction nationale. Dans la mesure où, au lieu d'instituer un cadre démocratique de dialogue au travail, elle ne se contente que de substituer le syndicalisme de lutte par une forme docile de syndicalisme d'abstention. L'opposition et l'abstention se sont avérées, dans la pratique l'une comme l'autre, inappropriées et inadaptées au dynamisme structurel d'un monde du travail constamment sujette à des transformations et pressions conjoncturelles diverses. D'où l'alternative du travail de participation dont l'originalité est de conférer d'avantage de légitimité aux innovations, décisions et réformes des règles du travail par l'implication active des représentants des travailleurs dans les instances de la gouvernance (Lapointe, 2001: 786). En Afrique occidentale francophone, l'expérience existe en Côte-d'Ivoire, au Sénégal, en Mauritanie, au Togo et au Mali. Elle inclut, outre la présence des délégués du personnel dans les conseils d'administration des entreprises, l'octroi de sièges à l'assemblée nationale, au gouvernement et au conseil économique et social. Dans le cas du Sénégal, la Confédération Nationale des Travailleurs Sénégalais bénéficie, de 1971 jusqu'à son congrès de 2001, de 2 postes ministériels au gouvernement et de 12 sièges au parlement national. En contrepartie desquels avantages, la centrale intègre dans ses textes la «*participation responsable*» comme mode d'expression syndicale et de conciliation en cas de conflit collectif du travail.

Les critiques dénoncent ce concept comme un «phénomène de cooptation» dont le degré de pouvoir minime qu'il délègue aux représentants de salariés la limite à une participation consultative, au lieu de la participation démocratique (Lapointe, 2001: 771). Mais pour les acteurs syndicaux, la «*participation responsable*» correspond à ce qu'on leur «avait enseigné dans les écoles de syndicalisme, à savoir qu'il faut se battre pour être présent dans les instances de décision» (Fontenau, 2004: 143). A ce propos M. Lamine Mouhamadou Fall, Secrétaire général adjoint de la CNTS déclare que «*Le syndicalisme de participation suppose que les autorités reconnaissent que nous comptons. Il consiste à jouer un rôle actif dans la vie des instances clé de la nation afin de représenter les travailleurs et leurs intérêts qui sont à la fois une force sociale, économique et politique*»¹¹. Mais quoiqu'en disent ses promoteurs, la participation responsable, par les mécanismes décisionnel auxquels elle soumet le processus de réforme des règles du travail, renvoie à une forme de dirigisme administratif, voire politique. Qui gèle les dispositions du code du travail et entrave la

¹⁰ Accord d'ouverture du marché africain, passé entre huit Etats africains dont sept de l'ex-AOF et la CEE.

¹¹ Entretien réalisé dans le bureau du secrétaire général adjoint de la CNTS, à la bourse du travail de Dakar le mardi 16 juillet 2013 de 16h03 à 17h21 mn.

liberté d'expression du travailleur. Ismail Touré en relève le protocole de fonctionnement, dans le cas ivoirien, en ces mots:

«Les travailleurs doivent en tout premier lieu exposer leurs problèmes à la centrale syndicale. L'UGTCI intervient alors auprès de l'employeur; si elle obtient satisfaction, tant mieux! Dans le cas contraire, elle déconseille toujours la grève puisqu'elle doit en référer aux autorités politiques, à l'Etat-arbitre, quand il n'est pas l'employeur direct! L'État, après examen des revendications des travailleurs peut avoir deux attitudes: ou bien les revendications sont jugées irrecevables et il le fait comprendre aux travailleurs soit par la centrale, soit directement au cours d'une réunion dépassant parfois le seul Etat, puisqu'elle peut être convoquée par le Bureau politique du parti» (Touré, 1987: 82).

A partir de 1982, ce modèle de gouvernance du monde du travail entre progressivement en déliquescence sous l'effet conjugué de la pression socio-économique suscitée par l'application des politiques d'ajustement structurels et le retour en force du syndicalisme autonomiste. Les concepts générés par la doctrine patriotique du travail se trouvent dépassés par les enjeux de la faillite de l'Etat-providence. De sorte que vers la fin de la décennie 1980 et le début des années 1990, la quête d'une réglementation du travail plus équitable reprend ses droits.

3. La Typologie Ethique du Travail

3.1. Récession économique et enjeu d'une réforme profonde du travail

Débutée par la crise de la dette en 1982, les décennies 1980 et 1990, que les observateurs qualifient d'«années perdues» pour l'Afrique subsaharienne, font office de phase transitoire du passage d'un monde du travail marqué par le dirigisme administratif vers un concept de la gouvernance du travail plus éthique et démocratisé. La récession économique qui heurte de plein fouet les économies des Etats de l'Afrique occidentale francophone ont eu plusieurs effets sur le marché du travail. Les plus significatifs à analyser dans le cadre de ce chapitre demeurent la recomposition des acteurs clés et décideurs de la gouvernance du travail, d'une part, et le processus d'alignement des principes directeurs du marché du travail sur les standards internationaux, d'autre part.

En ce qui concerne la recomposition des acteurs clés et décideurs du monde du travail, il importe de relever que la conception et le cadre de pilotage exécutif des programmes d'ajustement structurel bouleverse les mécanismes mis en place depuis les indépendances. Dans le sens où il favorise l'implication de décideurs extérieurs adoubs et dotés de pleins pouvoirs par les institutions de Breton Wood. Dans le monde du travail, l'agence onusienne le Bureau International du Travail accroît son influence en passant du statut d'organe de proposition à celui de modérateur. La redistribution des rôles qui s'en suit déchoit l'Etat-entrepreneur à la fois acteur et arbitre par le passé de son rôle discrétionnaire de maitre du jeu. Le BIT introduit un nouveau modèle de gouvernance du travail dénommé le tripartisme. Jugé plus démocratique et mieux adapté au contexte d'ébullition sociale permanente des années de crise, le tripartisme est un mécanisme de discussion et de décision impliquant dans le processus de refonte des normes du travail les trois principaux acteurs du secteur: Les délégués des travailleurs, les employeurs et le gouvernement. Dans ce nouveau mécanisme, l'Etat se trouve délesté de ses rôles de modérateur autori-

taire et de concepteur exclusif des normes et doctrine du travail. Il devient un membre du dialogue tripartite, supervisé par le nouveau modérateur et concepteur des normes du travail qu'est le BIT.

Le second effet de la gestion de crise à relever concerne le processus d'alignement de la doctrine et des normes du travail en vigueur dans les Etats de l'Afrique occidentale francophone sur les standards internationaux. C'est non une dynamique régionale mais d'ensemble, qui s'applique à tout le système mondial du marché de l'emploi et du travail. Si par le passé, les Etats de l'espace francophone ouest africain exerçaient leur souveraineté à définir suivant des critères propres le cadre réglementaire, les conditions d'emploi et de rémunération du travail, le processus d'intégration et de mondialisation des économies établit une somme de normes dont le concept du travail décent.

3.2. Le concept du travail décent

Le travail décent est la plus récente et la dernière des doctrines du travail qu'aborde cette analyse car elle émerge vers la fin de la décennie 1990. Le terme «*travail décent*» est une traduction quasi-littérale de l'anglais «*decent work*». Jean François Trogrlic, le directeur du BIT France explique que «*derrière cette traduction, on trouve la notion de dignité. Le travail et les conditions dans lesquelles il s'exerce ne doivent pas porter atteinte à la nature humaine, à ce qu'est l'homme ou la femme au travail*» (Seron, 2009: 24). Le concept du travail décent apparaît pour la première fois dans le rapport présenté par le directeur général du BIT à la 87^{ème} conférence internationale du travail en 1999. Il repose sur quatre piliers fondamentaux ou mécanismes dont la portée est de prémunir le travailleur contre la précarité et l'insécurité sociale: L'emploi durable, la protection sociale, les droits du travailleurs et le dialogue social¹². Le site web du BIT synthétise ces traits saillants en ces termes:

«Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes»¹³.

En d'autres termes, le concept du travail décent replace le travailleur au centre de la réflexion et des objectifs de la réforme du monde du travail. Il éradique de ce fait les tares ataviques des doctrines coloniales et patriotiques du travail qui l'on précédé. Dans la mesure où, il redéfinit l'intérêt et la sécurité de l'agent de production comme principe angulaire des nouvelles normes, il dément le principe du sacrifice des intérêts personnels au profit du développement national magnifié sous diverses formulations par les doctrines coloniales et patriotiques du travail. Cela dit, notre étude de la doctrine du travail décent se limite à cette présentation théorique du concept. Car, même si elle émerge durant la dernière année du XX^{ème}, sa mise en œuvre et l'intégration de ses normes par la gouvernance des Etats francophones d'Afrique occidentale se fait au cours des années 2000-2010, donc en dehors du cadre chronologique défini à cette réflexion dans l'introduction.

12 Carlos Prieto Rodriguez et Amparo Serrano, Du travail décent à la qualité de l'emploi: enjeux épistémologiques et politiques d'un changement de paradigme, in La nouvelle revue du travail [en ligne] 4, 2014, mise en ligne le 26 avril 2014, consulté le 03 août 2017. URL: <http://nrt.revues.org/1639>; DOI: 10.4000/nrt.1639.

13 www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm.

Conclusion

En définitive, il est à relever que chaque conception contextuelle du travail charrie une approche singulière de l'équilibre droit et devoir du travailleur qui fait correspondre, de ce fait, chaque typologie du travail à des grands principes. Si la typologie coloniale du travail est déterminée par le principe de l'exploitation sans contrepartie équitable, et la typologie patriotique du travail par le principe du sacrifice pour le développement national, la typologie éthique du travail remet les droits fondamentaux du travailleur au cœur de la réglementation. L'intérêt d'étudier ces typologies du travail réside dans l'éclairage qu'une telle réflexion apporte au sujet non moins crucial de l'implication des travailleurs dans les luttes politiques en Afrique occidentale francophone au XX^{ème} siècle. Car les injustices au travail sous le régime colonial et les restrictions professionnelles à l'ère de la pensée unique ont poussé les travailleurs à s'affirmer en tant que force de changement, pas seulement économique mais aussi politique. Ils se retrouvent donc, organisés en syndicats ou mouvements de la société civile, à l'avant-garde des changements politiques comme en Haute-Volta en janvier 1966, au Dahomey en décembre 1966 et 1969, ou durant les mobilisations civiles pour l'instauration du multipartisme en 1989-1990.

Sources

- Archives Nationales du Sénégal, Série K 8 (1): Lettre du gouverneur général de l'AOF au ministre des colonies, Dakar, 25 janvier 1937.
- Archives Nationales du Sénégal, Série K 60: Journal officiel de l'AOF n.° 1124 en date du 3 avril 1926 et Arrêté du 29 mars 1928 portant promulgation du décret du 22 octobre 1925 réglementant le travail indigène en AOF, p. 301.
- Archives Nationales du Sénégal, Série K 392 (39): Direction générale des travaux publics, note de l'inspection du travail au sujet de la fixation du salaire minimum, Dakar, 20 juillet 1948.
- Bureau International du Travail: «Travail décent» in www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm.
- Comité de Liberté Syndicale de L'OIT: «Rapport N.° 70, 1963 Cas no 214 (Guinée)» in <http://www.ilo.org/dyn/normlex>
- Comité de Liberté Syndicale L'OIT: «Rapport N.° 68, 1963 Cas no 313 (Bénin)», in <http://www.ilo.org/dyn/normlex>.
- Entretien directif avec Lamine Mouhamadou FALL (Secrétaire général adjoint de la CNTS) à la bourse du travail de Dakar, le mardi 16 juillet 2013. Thème du questionnaire: Syndicalisme de participation (le cas de la doctrine syndicale de la CNTS).
- Rodriguez, Carlos Prieto; Serrano, Amparo (2014), Du travail décent à la qualité de l'emploi: enjeux épistémologiques et politiques d'un changement de paradigme, in *La nouvelle revue du travail [en ligne]* 4, 2014, mise en ligne le 26 avril 2014, consulté le 03 août 2017. URL: <http://nrt.revues.org/1639>; DOI: 10.4000/nrt.1639.

Références bibliographiques

- Gédéon, N'Goran Bangali (2014), *Méthodes de revendication et gouvernance politique des crises syndicales en Afrique occidentale francophone (1936-1990)*, Université de Bouaké, UFR CMS, Département d'Histoire, Thèse de Doctorat, 513 pages.
- _____ (2017), la solidarité communautaire durant la grève d'usure des cheminots africains au Sénégal, in *Revue Sifoë*, juin 2017.
- D'Almeida-Topor Hélène (1976), *Recherches sur l'évolution du travail salarié en AOF pendant la crise économique 1930-1936*, in *Cahier d'études africaines*, vol. 16, n.º 61-62, pp. 103-117.
- Fall Babacar (1993), *Le Travail forcé en Afrique Occidentale française (1900-1946)*, Paris: Karthala.
- _____ (2011), *Le travail au Sénégal au XXème siècle*, Paris: Karthala.
- Fontenau, Gérard (2004), *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris: Karthala.
- Kanate, Abou (2014), *Radiographie du droit foncier en Côte-d'Ivoire*, Paris: L'Harmattan.
- Lakroum, Monique (1982), *Le travail inégal: Paysans et salariés sénégalais face à la crise des années 30*, Paris: L'Harmattan, 183 pages.
- Lapointe, Paul-André, (2001), *Partenariat et participation syndicale à la gestion: Le cas de Tembec*, in *Revue Relations industrielles*, vol. 56, numéro 4, pp. 770-798.
- Magasa, Amidu (1978), *Papa commandant a jeté un grand filet devant nous: les exploités des rives du Niger 1902-1962*, Paris: Maspéro.
- Mouriaux, René (1985), *Syndicalisme et politique*, Paris: Editions de l'Atelier, 217 pages
- N'Diaye, Massata (1961), *le mouvement syndical africain devant ses responsabilités*, in collection continent africain, Conakry: imprimerie nationale Patrice Lumumba.
- Seron, Alexandre (2009), *Il est temps d'enfoncer le clou!*, in *Revue Altermondes*, numéro 19, septembre 2009, pp. 24-25.
- Toure, Ismaël (1987), *L'UGTCI et le développement harmonieux: un syndicalisme anti-conflit?* in *Kasa bya kasa*, n.º 8, pp. 17-50.

