

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 48 (1956)
Heft: 4

Artikel: À Dakar, une Commission d'experts de l'O.I.T. s'occupe de la politique sociale dans les territoires non métropolitains
Autor: Möri, Jean
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384949>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 25.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

A Dakar, une Commission d'experts de l'O. I. T. s'occupe de la politique sociale dans les territoires non métropolitains

Par *Jean Möri*

I. Préambule

Sous la présidence du sénateur belge Van Remoortel, la Commission d'experts de l'O. I. T. pour la politique sociale dans les territoires non métropolitains a tenu sa quatrième session à Dakar (Sénégal), du 5 au 16 décembre dernier. Le Conseil d'administration du B. I. T. s'était fait représenter par une délégation tripartite composée du président Ramadier (France) pour le groupe gouvernemental, M. Van Lindt (Belgique) pour le groupe des employeurs et Jean Möri pour le groupe des travailleurs. Ce fut une rare aubaine pour ce dernier, qui eut ainsi l'occasion d'apprécier mieux la situation des travailleurs dans les pays d'outre-mer, spécialement dans cette partie d'Afrique où la présence française, dans ces dernières années, contribua à répandre largement l'industrie.

Il convient d'emblée d'adresser des remerciements à M. Cornut-Gentile, haut-commissaire de l'Afrique occidentale française, et à ses collaborateurs pour les facilités qu'ils accordèrent à la commission. Ils en avaient d'autant plus de mérite que les commissions internationales n'ont pas pour objectif de faciliter leur travail administratif aux autorités métropolitaines, mais d'encourager la politique sociale. Il est vrai que le changement constant des ministères, avec les chambardements politiques qu'il implique, rend sans doute la tâche de ces sacrifiés encore plus difficile que l'immixtion des institutions internationales ne saurait le faire! L'expansion économique et sociale postulée par exemple par l'O. I. T. est même un des éléments positifs de la paix sociale. Ce que savent d'ailleurs reconnaître les ambassadeurs intelligents de gouvernements métropolitains. Tant pis pour les autres.

Quinze jours au Sénégal, en décembre, c'est une option estivale que l'on prend alors que le climat européen se refroidit dans la brume insistante. Installés au bord d'une mer claire où les sauriens ne se hasardent pas, les experts apprécièrent les plaisirs balnéaires après les séances de discussion.

Dans les immenses rizières de Richard Toll, ils admirèrent les extraordinaires moyens techniques mis à la disposition des indigènes, qui permettent d'accroître sans cesse la production et de renoncer toujours davantage aux importations de cette précieuse denrée alimentaire. Ils remarquèrent aussi les services de santé, dirigés par un médecin noir, où la population indigène s'était donné

rendez-vous. Le voyage se fit par avion, avec arrêt dans cet ancien nid de corsaires qu'était jadis Saint-Louis.

Des visites à une grande entreprise de textiles, à une usine de ciment et à une raffinerie d'huile permirent aux experts de se faire une idée du grand effort d'investissement entrepris par la métropole, mais aussi de constater avec plaisir que les travailleurs africains pourront rivaliser aisément avec les blancs quand ils auront bénéficié d'une éducation professionnelle systématique. Ce n'est pas encore le cas généralement et, sauf exceptions, ce sont les Blancs qui fournissent les cadres. Il y a d'ailleurs tout un travail à faire pour intégrer les indigènes à la civilisation occidentale industrielle. L'objectif ne saurait être pourtant d'implanter purement et simplement les modes de production occidentaux en Afrique, car il y a l'atavisme, les traditions, les mœurs et le climat très chaud dont il faut savoir tenir compte. Les syndicats ouvriers ont là une immense tâche éducative à remplir. La C. G. T. - F. O. de Dakar l'a compris. Elle refuse catégoriquement de s'abandonner à la démagogie facile et préfère construire sur le roc de la vieille formule syndicale: *Pas de droits sans devoirs, pas de devoirs sans droits*. Cette attitude d'honnêteté se révélera payante à la longue, car les Noirs sont intelligents et fins. Dans l'immédiat cependant, une telle droiture ne paie pas, surtout quand tant de marchands d'orviétan du pays, et surtout de l'étranger, sévissent encore sans scrupules, sous prétexte que la fin justifie les moyens. Un mouvement syndical digne de ce nom ne travaille pas seulement pour le présent, mais prépare l'avenir. Il ne vit pas uniquement pour accroître ses effectifs, mais pour servir ses membres de façon durable. S'il se voue d'abord à cette mission, le reste viendra de surcroît. C'est-à-dire des membres fidèles et conscients du fait que pour recevoir il faut aussi savoir donner.

En parcourant la cité de Dakar, on juge mieux encore du gigantesque effort de construction effectué depuis le début de ce siècle, singulièrement dans ces dernières années. L'Institut des Hautes Etudes, l'Institut Pasteur, le port maritime, l'aérodrome et tous ces nouveaux immeubles modernes poussés comme des champignons après la pluie, témoignent encore de l'effort de la métropole dans cette grande cité où toutes les races noires se coudoient, où les femmes se promènent avec une aisance souveraine dans un arc-en-ciel de couleurs. La Médina même se modernise. Les architectes ont passé de nichonville (sorte de coupoles de béton coulées sur un ballon gonflé) à de coquettes maisons individuelles où la douche et la cuisinière à gaz ou électrique règnent. Sans doute le regard s'arrêtera-t-il encore trop souvent sur des misérables bidonvilles en voie de disparition progressive. Mais il ne faut pas oublier que la croissance de la ville est stupéfiante. D'une dizaine de mille habitants à la fin du siècle dernier, la population de Dakar a passé à

près de 300 000 âmes, dont plus de 20 000 sont des métropolitains et des étrangers.

Le coût de la vie est plutôt élevé dans ce pays où le franc, qui vaut le double de celui de la métropole, ne permet pas d'acheter deux fois autant de produits qu'en France. C'est ainsi que l'*Afrique*, organe de Force ouvrière, se plaint par exemple des salaires insuffisants payés en Mauritanie, où l'on paie de 1000 à 5000 fr. une simple pièce avec « cuisine en plein air, cabinets de toilette dans le fleuve et déchets en plein air » ! Un tableau comparatif des salaires montre que le minimum horaire varie de 27 fr. 15 à 52 fr. au Sénégal et de 20 à 38 fr. 50 en Mauritanie, ce qui représente les fortes différences de 7 fr. 15 à 13 fr. 50. D'une enquête récente effectuée par des militants de Force ouvrière auprès des unions territoriales de l'A. O. F., il ressort que de la législation à la pratique il y a souvent un pas difficile à faire, surtout pour des patrons aveugles qui se cramponnent à des privilèges révolus et réduisent à néant les réformes du Code du travail.

On ne saurait fournir meilleure preuve de la nécessité d'organisations syndicales puissantes, capables de discerner aussi l'utilité de contribuer à l'accroissement de la productivité, car l'amélioration des niveaux de vie en dépend qu'on le veuille ou non. La force des organisations syndicales permettra également de mettre à la raison les employeurs qui considèrent encore que leur rôle dans la société est d'amasser les plus grands profits possibles dans le plus court laps de temps. La force syndicale renforcera de plus l'action devant les autorités qui ont leur mot à dire sur le plan économique, en Afrique et dans les pays non autonomes plus qu'ailleurs.

La dispersion syndicale dans l'Afrique occidentale française suit la même courbe que dans la métropole. Quatre organisations principales se partagent les quelque 68 550 syndiqués sur une population de 17 millions d'habitants. C'est un paradoxe, car les divergences qui séparent les quatre confédérations C. G. T., C. F. T. C., Force ouvrière et indépendante ne peuvent pas être pareilles en Afrique qu'en France. Une Fédération des syndicats autonomes s'est même créée en Côte-d'Ivoire. Elle étendrait ses ramifications au Sénégal. On ne voit pas qu'elle puisse préparer une fusion des différentes tendances, pour la bonne raison qu'elle ressemble à une nouvelle chapelle et que ses chefs n'ont pas pris la précaution de traiter avec les organisations anciennes. C'est dommage, car cette dispersion, que la situation particulière ne justifie pas, est évidemment une source de faiblesse.

II. Séance solennelle d'ouverture

L'adjectif n'est pas exagéré : ce fut vraiment une séance inaugurale solennelle. Ce n'est pas souvent qu'un représentant des travail-

leurs passe au travers d'une double haie de gendarmes sénégalais en uniforme d'apparat, où le rouge éclatant des tuniques domine naturellement, pour aller siéger. Et les différents organes de l'O. I. T. commencent rarement le travail devant un parterre diplomatique. Même le consul suisse, qui réserva à son compatriote un accueil tout de cordialité et de simplicité, honorait cette première séance de sa présence.

La législation protectrice des travailleurs

Le haut-commissaire de la République française souhaita d'abord la bienvenue aux membres de la Commission d'experts, puis rendit hommage à l'Organisation internationale du travail. Il dressa ensuite la vaste fresque de la législation sociale en Afrique occidentale française, tant en ce qui concerne les relations professionnelles que les salaires et la sécurité sociale, trois objets qui figuraient à l'ordre du jour de la commission. M. Cornut-Gentille signala la loi du travail du 15 décembre 1952, qui institue le Code du travail dans les territoires associés de la France d'outre-mer. Ce document législatif constitue un cadre dans lequel les autorités administratives fédérales et territoriales ont le pouvoir de réglementer avec souplesse en tenant compte des particularités régionales ou locales. Les autorités gouvernementales s'en tinrent à cette triple ligne de conduite: sortir de l'empirisme en codifiant les règlements et pratiques en vigueur; appliquer une législation complémentaire nouvelle; consulter les parties professionnelles intéressées avant de s'engager dans cette action.

Une Commission consultative fédérale est composée de vingt employeurs et de vingt travailleurs, désignés librement par les organisations les plus représentatives. Elle procède à des études et donne son avis à l'administration sur tous les problèmes concernant le travail. Sa consultation est obligatoire pour tout projet de réglementation qui intéresse l'ensemble de l'A. O. F. Un comité technique, spécialisé dans les questions d'hygiène et de sécurité des travailleurs, applique la formule tripartite puisqu'elle est représentée par des employeurs, travailleurs et techniciens de l'hygiène et de la sécurité sociale. Ces organismes de consultation se retrouvent à l'échelon local dans les huit territoires de l'A. O. F. Sous leur égide, le nombre des conventions rendues obligatoires par l'administration s'est accru considérablement. Le développement des relations professionnelles se poursuit également sur le plan de l'entreprise, par l'institution des délégués du personnel.

L'autorité n'intervient obligatoirement que pour fixer les salaires minima interprofessionnels garantis. Le pouvoir d'aller au-delà ne s'exerce qu'à défaut de convention collective ou de prescriptions salariales, c'est-à-dire assez rarement et dans les secteurs profession-

nels où les relations contractuelles sont encore dans les limbes. Cette procédure n'exclut pas les conflits, mais permet d'aboutir à des ententes dans la majorité des cas.

C'est la réparation des accidents qui a requis les premiers soins du Gouvernement français. Par décret de 1932, amendé à plusieurs reprises, des règles sont fixées dont sont exclus les travailleurs agricoles. Cette lacune est en voie d'être comblée. La législation prévoit aussi la couverture partielle des soins de maladie. Des services médicaux et sanitaires ont été créés dans les entreprises sur la base du Code du travail. Ils pratiquent la médecine préventive et s'occupent des soins à donner aux travailleurs. La compensation pour perte de salaire en cas de maladie est à la charge de l'employeur, dans la limite minimum du délai de congé.

Dans le domaine de l'habitat du travailleur, des facilités fiscales, la construction à bon marché, l'octroi de longs crédits constituent les premiers éléments de protection.

Les vœux des travailleurs

Dans son allocution, le représentant du groupe ouvrier du Conseil d'administration du B. I. T. attira l'attention de la commission sur le rôle toujours plus important que le syndicalisme libre est appelé à jouer dans les territoires non métropolitains comme ailleurs.

De grands progrès ont été réalisés par les organisations syndicales dans cette partie du monde, notamment en Tunisie, au Maroc, en Rhodésie du Nord, au Kenya, ainsi qu'en Afrique occidentale. Le syndicalisme n'est pas une création de l'esprit. Il naît de la volonté des travailleurs d'améliorer leur sort, de participer mieux et davantage à la répartition des richesses qu'ils produisent.

Le syndicalisme africain a sans doute ses propres caractéristiques. Mais, comme ses grands frères des autres continents, il a besoin du respect de la liberté syndicale pour se développer. L'O. I. T. fait des efforts méritoires pour sauvegarder cette liberté fondamentale. Certains gouvernements ne lui facilitent guère la tâche. Mais le groupe ouvrier du Conseil d'administration du B. I. T. unanime lui prête un appui efficace dans la poursuite de cet objectif essentiel, par le truchement du comité de la liberté syndicale, dont on n'ignore pas l'action difficile et dont il faut aussi savoir reconnaître les modestes mérites. A simple titre d'exemple probant, l'orateur mentionna les recommandations mesurées que le Conseil d'administration soumit naguère au Gouvernement français à propos de plaintes concernant le Maroc. Le fait que ces recommandations soient en grande partie appliquées aujourd'hui a probablement facilité la naissance de l'Union marocaine du travail, organisation qui contribuera certainement à la construction d'un Maroc moderne et démocratique.

Le fait que cette session de la commission se tienne en Afrique est un événement de grande importance. D'autant plus que des experts employeurs et travailleurs collaborent pour la première fois à ses travaux. Ce n'est d'ailleurs qu'un premier pas sur la voie du tripartisme.

Le groupe ouvrier du Conseil d'administration du B. I. T. ne sera en effet pas complètement satisfait avant d'avoir obtenu la convocation de conférences régionales tripartites, comme cela se fait déjà avec succès pour les Etats d'Amérique, de l'Asie et même de l'Europe. Le mouvement syndical libre et ses représentants du Conseil d'administration du B. I. T. réclament de plus l'établissement d'un bureau permanent de l'O. I. T. en Afrique. On nous dit que ce projet ne rencontre pas le soutien désirable. Nous sommes cependant convaincus qu'une action sociale de grande envergure est nécessaire pour élever les niveaux de vie des masses laborieuses sur ce continent. L'O. I. T. peut apporter une contribution décisive à ce propos. Il est évident que rien de durable ne peut être réalisé en Afrique sans l'accord des Africains. Or, une grande partie de ceux-ci, celle qui pense et celle qui compte, appelle de ses vœux le développement des activités de l'O. I. T. dans cette partie du monde.

Le groupe ouvrier du Conseil d'administration du B. I. T. poursuivra ses efforts dans cette direction, certain d'œuvrer en faveur des populations africaines, notamment des travailleurs conscients du mouvement syndical libre, mais d'œuvrer tout autant à la concorde dans le monde, basée sur la justice sociale. Il recherchera les formules permettant une association plus étroite des territoires non métropolitains et de l'O. I. T.

Le groupe ouvrier, appuyé par les syndicats libres du monde entier, a obtenu que des territoires non métropolitains puissent être invités à envoyer des délégations tripartites d'observateurs aux conférences internationales du travail ou à d'autres réunions, rappela Jean Möri. Lors de la dernière Conférence internationale du travail de 1955, sept territoires non métropolitains britanniques étaient représentés par des délégations tripartites d'observateurs. Trois territoires non métropolitains, également britanniques, étaient encore représentés à la dernière session du Comité pour le travail dans les plantations. Le groupe ouvrier souhaite vivement que cette pratique soit étendue et développée. Il exprime en particulier le vœu que des territoires non métropolitains français, fiers à juste titre de leur Code du travail, puissent être représentés par des délégations tripartites à la prochaine Conférence internationale du travail de 1956. A son avis, le statut d'observateur est là encore une étape. Il est à souhaiter que des Etats évolués puissent bientôt, avec l'accord des gouvernements métropolitains, satisfaire aux conditions constitutionnelles d'admission directe à l'O. I. T.

III. Conclusions de la commission d'experts

Trois questions techniques étaient inscrites à l'ordre du jour de la session :

- 1° Les relations professionnelles dans les territoires non métropolitains.
- 2° Les systèmes et les politiques de salaires dans les territoires non métropolitains.
- 3° Les premières mesures de sécurité sociale dans les territoires non métropolitains:
 - a) réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles;
 - b) autres mesures de sécurité sociale.

Des rapports substantiels du B.I.T., soumis aux experts bien avant l'ouverture de la session, facilitèrent grandement les travaux. D'autant plus que M. Jenk, sous-directeur général du B. I. T., et son collaborateur Gavin, les principaux artisans du succès de la conférence, complétèrent oralement ces rapports tout au long des délibérations.

Relations professionnelles

Il n'y a pas de problème plus important que la mesure des salaires, de la durée du travail et de certaines conditions d'emploi, par voie d'accord entre les parties, constate d'emblée la Commission d'experts. Il importe donc d'encourager les méthodes de négociation collective, mais aussi de garantir les principes de la liberté et du droit syndical. Ce sont peut-être là des truismes pour des militants. Mais fort contestés encore à notre époque, surtout en fait. Sinon le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du B.I.T. ne serait pas saisi de si nombreuses plaintes.

Les experts considèrent évidemment qu'il est préférable de promouvoir le développement d'un mouvement syndical libre, indépendant, stable et responsable plutôt qu'à encourager un développement rapide et artificiel. Le groupe ouvrier qui fit voter une résolution concernant l'indépendance du mouvement syndical par la Conférence internationale du travail de 1953 n'y trouverait pas grand-chose à redire. Et l'on a vu dans le préambule de la présente étude que l'idée de viser délibérément à la création d'une organisation centrale dont les adhérents se recruteraient sans distinction de race, d'origine nationale ou d'opinion politique avait fait au moins un adepte.

En revanche, on peut émettre des doutes quant à la recommandation aux organisations syndicales de s'attacher plus à l'action professionnelle qu'à l'activité politique, même quand on est partisan de l'indépendance des organisations syndicales aussi bien envers les partis politiques que des gouvernements ou des employeurs. Le fait

est que certains gouvernements arguent bien volontiers d'« activités politiques » pour justifier des violations à la liberté syndicale. Or, il faut bien admettre que les objectifs économiques des syndicats ouvriers empiètent forcément sur le politique. Il est vrai que les experts visent surtout la subordination déplorable de certains mouvements syndicaux à un parti politique, qui dépend parfois même d'une grande puissance étrangère. Mais les violateurs de la liberté syndicale ne sont pas les experts, c'est pourquoi il faut se garder de généralisations hâtives.

On approuvera, en revanche, sans la moindre réserve la Commission d'experts quand elle estime que les formalités légales et les dispositions législatives concernant les syndicats « devraient s'appliquer *sans aucune discrimination* à tous les groupes de la collectivité », que des réglementations trop complètes au sujet de la fixation des salaires, de la durée et des conditions de travail peuvent gêner les organisations syndicales, mais surtout quand elle écrit qu'un grand pas serait fait vers l'instauration de relations professionnelles harmonieuses *si les travailleurs reconnaissaient la nécessité* « de disposer d'organisations représentatives ayant un effectif stable de membres cotisants et chargée de défendre leurs intérêts professionnels ». Ce langage tonique pourrait même être tenu dans des pays techniquement avancés, dans quelques professions où le sens de l'organisation et de la solidarité ne sont pas encore très répandus. On approuve aussi des dispositions protectrices « contre les actes de discrimination antisyndicale » en ce qui concerne l'emploi, l'ingérence d'associations d'employeurs dans l'organisation syndicale ouvrière ou vice versa.

L'extension générale obligatoire des conventions collectives de travail fit l'objet d'une intéressante discussion. N'est-il pas singulier que des porte-parole ouvriers se soient opposés à ce moyen qui « risqueraient d'empêcher les travailleurs de reconnaître les avantages du syndicalisme », alors que chez nous, dans les métiers où les outsiders pullulent, on pense d'abord à protéger les travailleurs contre les effets de la concurrence déloyale, facilitée par le manque d'organisation chez les employeurs. En fin de compte, la commission s'arrêta au compromis favorable à l'extension du champ d'application, à condition que les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées les plus représentatives en aient fait la demande. Salomon n'eût pas dit mieux.

On peut en revanche se montrer sceptique quant à la possibilité de recours envisagée par la commission dans certains territoires où les autorités administratives peuvent se prononcer à certains égards d'une manière discrétionnaire, car ce pouvoir abusif constitue en lui-même une violation de la liberté syndicale si flagrante que même le droit de recours est alors sujet à caution. Quant à la distinction à faire « entre l'encouragement officiel donné aux travailleurs pour

la formation et le développement de leurs organisations, d'une part, et, d'autre part, une ingérence gouvernementale dans les affaires syndicales », elle paraît assez subtile au syndicaliste qui voit la question de Sirius, mettons même de la Suisse où le gouvernement se tient sur l'expectative la plus prudente en la matière!

Selon la commission, une politique saine des relations professionnelles et l'amélioration des relations humaines peut être encouragée par l'étude en commun des problèmes généraux par les chefs d'entreprise et les dirigeants syndicaux; la possibilité de se familiariser avec l'administration générale, la comptabilité, l'organisation des campagnes de recrutement pour les fonctionnaires syndicaux, l'éducation syndicale pour les travailleurs et les militants.

Et elle signale trois objectifs essentiels à poursuivre: l'encouragement des contacts entre organisations d'employeurs et de travailleurs, la collaboration paritaire dans les commissions consultatives du travail régionales ou territoriales, la participation — paritaire également — à l'application des méthodes de fixation des salaires.

La nécessité d'assurer le fonctionnement d'organismes de conciliation pour le règlement des différends collectifs, de l'assistance technique de l'O. I. T. en matière de relations professionnelles sont encore mentionnés dans cet important rapport.

Systèmes et politiques de salaires

Ainsi que l'indiquait le précieux document du travail présenté par le B. I. T., la question des salaires en usage dans les territoires non métropolitains doit se situer dans un cadre économique et social qui comporte des caractéristiques très spéciales. Le fait que, dans la plupart des territoires non métropolitains la grande majorité de la population est encore engagée dans une économie de subsistance dont la productivité est basse, les progrès rapides de l'industrialisation, la difficulté d'assurer une rémunération convenable aux travailleurs salariés sans porter atteinte à l'économie de subsistance sont des facteurs généraux dont on doit tenir compte dans l'appréciation de la politique des salaires. La commission attache une grande importance au phénomène de la détribalisation. Plusieurs experts ont déploré la désintégration de la famille et des cadres sociaux que cette politique a entraînée. Les conclusions adoptées précédemment par la Commission d'experts, relatives à la stabilisation des travailleurs migrants avec leurs familles sur le lieu ou à proximité du lieu de leur emploi, ont été rappelées à ce propos. Ces conclusions ont servi à l'élaboration de la recommandation sur les travailleurs migrants dans les pays insuffisamment développés, adoptée par la conférence en 1955.

Il est bon par conséquent que les experts aient insisté sur la stabilisation nécessaire des travailleurs sur ou à proximité du lieu de

l'emploi, sur une rémunération minimum au moins suffisante pour subvenir aux besoins de la famille.

Mieux encore, la commission n'a pas craint d'affirmer qu'il convient d'accorder aux travailleurs une part équitable de l'accroissement de prospérité dû au développement économique. Elle considère l'examen approfondi de la politique des salaires dans ces territoires, de ses rapports avec les programmes économiques comme une nécessité inéluctable, afin de pouvoir apprécier de façon réaliste les niveaux et la structure des salaires. Elle a envisagé dans ce sens l'examen périodique des différentiels basés sur les qualifications, l'institution d'échelles de salaires sans tenir compte de la race des travailleurs, insisté sur les responsabilités des gouvernements qui devraient se révéler employeurs exemplaires.

Premières mesures de sécurité sociale

Après avoir constaté l'extrême diversité des conditions sociales économiques et politiques et reconnu que, dans chaque territoire non métropolitain, ces conditions étaient susceptibles de déterminer en grande partie les mesures de sécurité sociale qui pouvaient être envisagées, la commission souligna l'intérêt qu'il y aurait d'adopter des mesures propres à garantir les moyens actuels d'existence des populations. Elle estime indispensable de protéger les populations urbaines et rurales contre les risques de l'existence.

Maintenir, rétablir le cas échéant, la santé publique par le moyen de services publics de santé est une nécessité fondamentale. Cela devrait se faire par la mise en œuvre d'une politique sociale et sanitaire, curative et préventive, à titre gratuit, sans tenir compte des ressources des bénéficiaires, des soins médicaux suffisants à l'ensemble des populations. La protection contre les risques naturels est particulièrement importante, dans la mesure où elle constitue la garantie du maintien des moyens d'existence des populations dont l'activité est exclusivement agricole. Il est souhaitable de promouvoir une politique tendant à faciliter la propriété, ou tout au moins l'usage, de maisons et de lopins de terre cultivable, pour lutter contre la misère dans certaines éventualités comme la maladie, le chômage, le sous-emploi ou la vieillesse.

L'assurance contre les accidents du travail fit l'objet de conclusions détaillées. L'organisation de soins médicaux, le développement des systèmes d'assurance-maladie, la protection de la maternité font l'objet de suggestions appropriées.

Action future

La commission n'a pas voulu négliger son action future. Si elle avait tenu vraiment compte des suggestions présentées par le repré-

sentant ouvrier du Conseil d'administration du B. I. T., elle aurait suggéré la transformation de la Commission d'experts en conférence régionale tripartite. On ne saurait lui en vouloir d'avoir refusé de se faire spontanément hara-kiri. D'autant moins qu'elle a bien voulu recommander que le nombre des experts choisis en consultation avec les groupes d'employeurs et de travailleurs du Conseil d'administration soit légèrement accru. C'est un premier pas sensible dans la voie du tripartisme. D'autant plus réjouissant que l'extension de la commission envisage aussi des experts de l'Afrique du Sud, du Sahara, de Madagascar, du Kenya, de Tanganika et de l'Ouganda.

Quant aux autres revendications concernant la création d'un bureau de l'O.I.T. en Afrique et la désignation de délégations tripartites d'observateurs aux conférences internationales du travail, elles sont simplement transmises au Conseil d'administration sans préavis compromettant. Les experts font sans doute confiance à la C. I. S. L. et aux délégués des travailleurs pour conduire ces revendications à bon port, au moment opportun.

En ce qui concerne les travaux futurs, la Commission d'experts suggère une étude d'ensemble des rapports du travail et de la politique sociale qui devrait tenir compte du caractère principalement agricole de l'économie africaine.

IV. Décisions du Conseil d'administration du B. I. T.

Ce rapport substantiel de la Commission d'experts pour la politique sociale dans les territoires non métropolitains a été discuté dans la session de mars du Conseil d'administration du B. I. T., à Genève.

Il fit en général l'objet d'un accueil favorable. Même de la part de la Fédération syndicale mondiale, qui critiqua pourtant la résolution sur les « systèmes et politiques de salaires », qui ne tiendrait pas compte « du niveau de salaires terriblement bas ». Pourquoi faut-il alors que la F. S. M. inconséquente remette en cause l'objectif de l'accroissement de la productivité un peu plus haut, même sous le prétexte que cette notion ne doit pas être liée avec la question de qualifications différentes pour les droits syndicaux dans les pays d'outre-mer? Car des syndicalistes conscients, quelle que soit leur orientation politique personnelle ou celle de leur mouvement, doivent bien admettre que le niveau de la rémunération dépend de la productivité. Sinon ils sombrent dans la démagogie et feignent de croire qu'il est possible de puiser l'or dans un tonneau vide. Cela ressortit de la propagande tendancieuse, mais non pas de la volonté d'améliorer rapidement le sort des travailleurs indigènes, dont le moindre grain de mil ferait bien mieux l'affaire.

Au terme du débat, le Conseil d'administration du B. I. T. invita le directeur général à communiquer les conclusions de la Commis-

sion d'experts aux Etats membres, en les priant de les signaler à l'attention des gouvernements des territoires non métropolitains, puis de préparer les mesures susceptibles de permettre l'octroi aux autorités du maximum d'assistance pour donner suite aux suggestions formulées par les experts. Le Conseil d'administration décida d'inscrire à l'ordre du jour de la prochaine session l'examen de la politique du travail et de la politique sociale en Afrique, sur la base de l'étude d'ensemble à laquelle le B. I. T. va procéder. La date, le lieu et la composition de la Commission d'experts dans le sens d'une extension seront fixées à une session ultérieure du Conseil d'administration du B. I. T.

V. L'action syndicale

Le problème de la création d'un bureau du B. I. T. en Afrique continue à se poser. Les principales objections sur lesquelles s'achoppèrent les promoteurs de cette initiative du groupe ouvrier du Conseil d'administration du B. I. T., c'est qu'une telle nécessité n'a pas été démontrée et que les tâches d'un pareil organisme n'ont même pas encore été esquissées.

Ce sont des objections fallacieuses.

En effet, la nécessité est évidente déjà du fait que les territoires africains dépendent d'Etats métropolitains — et que ces territoires ne sont pas associés directement à l'œuvre du B. I. T. Cette simple constatation est une justification de nécessité suffisante.

Mais il y a mieux. En effet, nous avons vu dans le préambule de cet article que le mouvement syndical n'est pas encore très développé et qu'il y a fort à faire pour lui faire prendre pied dans les milieux de travailleurs indigènes. Les experts eux-mêmes, nous l'avons vu, avec une clairvoyance qui les honore, déclarent qu'il est nécessaire de promouvoir le développement d'un mouvement syndical libre, indépendant et stable. Un bureau de l'O. I. T. pourrait naturellement contribuer à la poursuite d'un tel objectif, dont dépend dans une forte mesure la paix sociale. Car il est évident que si l'action syndicale est impuissante à bâtir la justice sociale sur les fondations solides des accords contractuels, le champ est largement ouvert aux aventures politiques fâcheuses que l'on voudrait épargner aux travailleurs et aux organisations syndicales africaines. Il y a de plus tout un travail de recherches et d'informations à engager par le bureau africain du B. I. T., des relations à nouer avec les autorités gouvernementales, les associations d'employeurs et de travailleurs.

Ces activités diverses permettraient à la fois d'informer le B. I. T. sur l'évolution des rapports du travail en Afrique, ainsi que les intéressés eux-mêmes, particulièrement les associations d'employeurs et de travailleurs. Le bureau envisagé pourrait lui aussi favoriser la

consultation des différents groupes intéressés, organiser des conférences et des réunions qui se révéleraient rapidement fructueuses. Il pourrait de plus prêter assistance aux experts qui travaillent outre-mer dans le cadre du programme élargi d'assistance technique et même collaborer à la mise en œuvre du dit programme. Enfin, par des conférences publiques ou des publications, ce bureau contribuerait à l'éducation sociale d'une multitude de personnes de bonne volonté qui ne disposent pas toujours de la formation nécessaire pour effectuer du travail constructif.

On le voit, cette idée d'un bureau africain de l'O. I. T. n'est pas une revendication superflue. Sa réalisation s'imposera un jour ou l'autre. Le mieux serait que l'enfantement se fasse tranquillement, en dehors de toute agitation politique probablement préjudiciable aux intérêts des travailleurs et de l'économie dans son ensemble.

Les dangers de la vie quotidienne en régime communiste

Le service de presse de la Confédération internationale des syndicats libres nous communique les informations suivantes :

La vie des citoyens derrière le rideau de fer est enfermée dans des réglementations très étroites qui rendent en pratique absurdes les belles phrases sur la liberté de parole, la liberté d'association, d'assemblée, etc., incluses à des fins de propagande dans les constitutions de tous ces pays. De rigoureuses mesures en vue de restreindre la liberté des individus sont apparemment nécessaires pour maintenir au pouvoir les partis communistes. Bien des actions qui ne sont même pas tenues pour répréhensibles dans le monde occidental peuvent, dans les pays du bloc soviétique, vous attirer de lourdes peines d'emprisonnement. Le citoyen du bloc soviétique doit faire extrêmement attention à tout ce qu'il écrit et à tout ce qu'il dit; il doit aussi prendre soin d'avoir tous ses papiers ou ses documents en ordre lorsqu'il change de travail ou chaque fois qu'il quitte sa maison pour plus de vingt-quatre heures.

Interdiction de changer de travail sans autorisation

Les travailleurs des Etats communistes ne peuvent quitter leur travail sans autorisation. En Union soviétique, il est illégal pour un travailleur non muni de son livret de travail de chercher à se faire embaucher. Etant donné que ce livret doit être remis à l'employeur au moment de l'engagement, l'intéressé ne peut rentrer en possession de son livret que s'il quitte son travail avec l'autorisation du patron. Ceci fait du directeur de l'entreprise un être tout-puissant, car, bien