

Travail libre, travail forcé : les catégories du travail « indigène » au Cameroun sous le mandat français de la Société des Nations (1922-1945)

Jean-Pierre LE CROM

Dans l'histoire générale du droit du travail colonial français, le Cameroun, comme le Togo, occupe une place à part en raison de son statut particulier de territoire sous Mandat de la Société des Nations (SDN) puis sous Tutelle de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Ce Mandat est confié en 1922 par le Traité de Londres pour partie à la France et pour partie à la Grande-Bretagne, à la suite de leur victoire contre l'Allemagne qui occupait ces territoires jusqu'en 1916¹. Il leur impose des contraintes particulières qu'on ne retrouve pas dans les autres colonies françaises. Sur un plan général, la France doit rendre un rapport annuel sur les conditions dans lesquelles le Mandat est mené et sur sa conformité avec la Charte de la SDN. Sur le plan plus particulier du travail, il prévoit l'interdiction de tout travail forcé ou obligatoire, « sauf pour les travaux et services publics essentiels et sous condition d'une équitable rémunération » ainsi que « la protection des indigènes contre la fraude et la contrainte par une surveillance attentive des contrats de travail et du recrutement des travailleurs ».

Le Cameroun est un pays d'Afrique de l'ouest, avec une façade maritime, qui connaît d'importantes différences géographiques, entre le Nord, où domine la savane, et le Sud, plus forestier ; religieuses, entre musulmans, catholiques et animistes ; économiques et ethniques. Ces différences, on le verra, jouent un rôle important dans le recrutement de la main-d'œuvre. C'est aussi un territoire relativement peu peuplé, avec environ deux millions d'habitants dans les années 1920 et trois millions à la fin des années 1940. La densité démographique y est faible avec 4,26 habitants au km² en 1927 (4,4 en AOF et 2 en AEF en 1949), ce qui pose un important problème de recrutement des travailleurs.

Au Cameroun, l'économie repose sur l'exploitation du bois, du tabac, de l'huile de palme, du café, du caoutchouc et de quelques mines à ciel ouvert à partir des années 1930. Ce à quoi il faut ajouter les travaux de construction et d'entretien des routes, des chemins de fer, des ports et des bâtiments publics, de la compétence des autorités coloniales. Si le nombre d'exploitations croît rapidement, avec néanmoins un tassement dû à la crise du début des

¹ Dieudonné OYONO, *Colonie ou mandat international ? La politique française au Cameroun de 1919 à 1946*, Paris, L'Harmattan, 1992, 221 p.

années 1930, celui des salariés, bien qu'en forte augmentation, reste assez faible : en 1949 encore, seul un homme sur sept est salarié au Cameroun.

Comme en général dans les colonies, les migrations de travail sont importantes. Au Cameroun français, l'immigration se dirige vers le Cameroun britannique ou l'île de Fernando-Pô, en Guinée espagnole.

L'objectif de cette contribution est de décrire et de comprendre la catégorisation des diverses formes de travail telle que prévue par les réglementations en vigueur et les vecteurs et les freins de leur évolution, notamment du fait du contrôle international de la SDN. Il s'agira aussi de s'interroger sur les limites de cette catégorisation, en particulier entre le travail forcé, pudiquement appelé « travail public obligatoire » par les autorités françaises, et le travail dit « libre », sous contrat, que la SDN cherche à promouvoir. Cet examen sera limité à la période du Mandat de la Société des Nations, soit de 1922 à 1946. Après la Seconde Guerre mondiale, en effet, la situation évolue très sensiblement, aussi bien au Cameroun que dans les autres colonies dites d'exploitation, avec la suppression en théorie définitive du travail forcé, la reconnaissance du droit syndical et la création d'une inspection générale du travail des territoires d'outre-mer.

Le sujet n'est pas entièrement neuf. S'il n'existe aucun travail de recherche spécifique sur l'histoire du droit du travail au Cameroun, il a fait l'objet d'approches plus générales comme la thèse de Léon Kaptue, *Travail et main-d'œuvre au Cameroun français (1916-1952)*², ou plus ciblées, comme celle de François-Étienne Tsombeng, *Le travail salarié et les instances de régulation sur les hauts plateaux de l'ouest Cameroun (1916-1972)*, consacrée principalement à une étude micro-historique (l'auteur est sociologue) de la station expérimentale de quinquina de Dschang, dirigée par des missionnaires catholiques³. Il existe aussi des travaux plus précis comme celui de Joseph Tanga-Onana sur la pénurie de main-d'œuvre dans l'ouest-Cameroun en 1935-1938⁴. D'autres recherches portant plus

² Léon KAPTUE, *Travail et main-d'œuvre au Cameroun français (1916-1952)*, Paris, L'Harmattan, coll. « Mémoires africaines », 1986, 282 p.

³ François-Étienne TSOMBENG, *Le travail salarié et les instances de régulation sur les hauts plateaux de l'Ouest Cameroun (1916-1972). Configuration historique et éléments d'interprétation sociologique*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 2008, 344 p.

⁴ Joseph TANGA-ONANA, « La pénurie de main-d'œuvre indigène dans les plantations européennes de l'Ouest-Cameroun (1935-1938) », *Outre-mers*, t. 90, n° 338-339, 1^{er} semestre 2003 : L'État et les pratiques administratives en situation coloniale, p. 247-271.

généralement sur le travail en Afrique noire, qu'elle soit francophone ou anglophone, s'avèrent également très utiles voire indispensables au traitement du sujet⁵.

L'étude la plus proche de celle menée ici est donc celle de Léon Kaptue. Elle repose exclusivement, outre quelques entretiens, sur les Archives nationales du Cameroun à Yaoundé et, essentiellement, sur les rapports de tournée des administrateurs et les rapports trimestriels ou annuels des chefs de région qui, il faut le reconnaître, apportent beaucoup à la compréhension du travail forcé. Mais Léon Kaptue n'est pas venu en France et n'a donc pas pu prendre connaissance du formidable fonds conservé aux Archives nationales d'outre-mer (ANOM) à Aix-en-Provence qui sans doute aurait influencé son analyse : les archives de la direction des affaires politiques, celles de la direction des affaires économiques, celles de la direction du contrôle, celles du Conseil supérieur des colonies, le fonds de l'Union coloniale française, celui de l'Agence économique de la France d'outre-mer, le fonds Moutet, le fonds Guernut, celui, très important, de l'Inspection générale du travail des territoires d'outre-mer qui contient quelques dossiers portant sur la période antérieure à sa création, etc.

Il ne saurait être question de traiter ici de l'ensemble des situations de travail et de leur éventuelle réglementation. Il ne sera question ni de l'esclavage⁶, ni du travail coutumier⁷, largement majoritaire, ni de celui des Européens, fonctionnaires ou occupant des postes de responsabilité dans les entreprises privées ayant leur siège en métropole (environ 3 000 après la Seconde Guerre mondiale) qui fera l'objet d'une réglementation spécifique avec un décret du 23 août 1945⁸, ni des domestiques à leur service (3 000 également à peu près). Limité dans le temps (1922-1945) et dans l'espace (le Cameroun), le sujet sera donc aussi restreint au travail indigène, qu'il soit volontaire ou obligatoire, avec l'objectif de comprendre les différences existantes entre les deux et les confusions dont elles font l'objet. On gardera en tête cependant que la définition du travail salarié au Cameroun, et plus généralement en

⁵ Parmi les plus importantes : Babacar FALL, *Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1945)*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 1993, 346 p. et, du même auteur, *Le travail au Sénégal au XX^e siècle*, Paris, Karthala, coll. « Hommes et sociétés », 2011, 317 p. ; Frederick COOPER, *Décolonisation et travail en Afrique. L'Afrique britannique et française (1935-1960)*, Paris, Karthala-Sephis, coll. « Histoire des Suds », 2004, 588 p. ; Romain TIQUET, *Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre au Sénégal (Années 1920 - années 1960)*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Histoire », 2019, 282 p.

⁶ L'esclavage dit "de case" perdure notamment au Cameroun dans les années 1920 et fait l'objet d'un long et très intéressant développement dans le rapport remis à la SDN par la France en 1922 (ANOM, SG 36. Rapport annuel SDN, Cameroun, 1922, chap. 1, « De l'esclavage », p. 1-38).

⁷ Le travail coutumier au Cameroun a fait l'objet d'une enquête diligentée en 1925 par le commissaire de la République Marchand auprès des chefs de circonscription et de subdivision. Leurs rapports sont conservés dans le fonds AGEFOM 940 aux ANOM. Sur cette question, on lira aussi avec profit les travaux de Sœur Marie Andrée du Sacré-Cœur qui portent notamment sur le Cameroun : « Travail coutumier et législation sociale en Afrique noire française », *Revue internationale du travail*, avril 1952, p. 528-537 ; et, de la même auteure, *La condition humaine en Afrique noire*, Paris, Grasset, 1952, 252 p.

⁸ Cf. la contribution consacrée par Katia BARRAGAN au droit du travail des Européens dans cet ouvrage.

Afrique dans la première moitié du XX^e siècle, mais aussi après, est difficile à appréhender d'un point de vue occidental. Comme l'a très bien expliqué Pierre Naville, l'un des fondateurs de la sociologie du travail en France, dans un numéro pionnier de la revue *Présence africaine* sur le travail en Afrique :

« Les salariés permanents sont une minorité, la plupart des travailleurs n'étant souvent payés en monnaie que par périodes interrompues ; entre-temps, ils retournent au travail agricole à leur propre compte, ou se livrent à quelque production artisanale ou à un commerce minime. La frontière entre "salariés", "rémunérés", "rétribués" est mouvante, d'autant plus qu'elle est traversée périodiquement par ces levées de travailleurs forcés qui continuent en bien des régions d'être la règle pour certains types de travaux (routes, ports, terrassement, forestage), bien qu'elles prennent aujourd'hui des noms et des formes nouvelles, et que le contrôle en soit un peu plus serré⁹. »

La persistance du travail forcé

« Le travail forcé ou obligatoire, est-il besoin de le spécifier, n'a jamais existé au Cameroun sous mandat français¹⁰ » : telle est la position officielle de Théodore-Paul Marchand, commissaire de la République (titre équivalent à celui de gouverneur dans les pays sous Mandat), qui passe une petite dizaine d'années au Cameroun et qu'on verra, à d'autres occasions, plus nuancée. En réalité, au Cameroun, comme dans toutes les colonies d'exploitation, il existe trois formes relativement différenciées de travail forcé, en fonction principalement de leur objet : le portage, les prestations et la réquisition.

Le portage

Le portage par des êtres humains est une tradition ancestrale dans certains territoires coloniaux, mais il se développe avec la colonisation, là surtout où l'utilisation des animaux s'avère impossible ou difficile¹¹. Au Cameroun, où il n'existe que 400 km de routes au début de la colonisation française et très peu d'automobiles, il sert à transporter les marchandises et les individus, administrateurs, fonctionnaires, même indigènes, ainsi que leurs bagages et leurs enfants. Dans les années 1920, l'administration coloniale explique pourquoi elle préfère avoir recours au travail forcé plutôt qu'au volontariat alors même que le portage fait partie de la coutume :

⁹ Pierre NAVILLE, « Données statistiques sur la structure de la main-d'œuvre salariée et de l'industrie en Afrique noire », *Présence africaine*, n° 13, 1952, p. 281-282.

¹⁰ Circulaire du Commissaire de la République Marchand aux chefs de circonscriptions, 13 mai 1930, citée par Léon KAPTUE, *op. cit.*, p. 157.

¹¹ Pierre MOLLION, « Le portage en Oubangui-Chari, 1890-1930 », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, t. 33, n° 4, octobre-décembre 1986, p. 542-568.

« Le premier principe d'où l'administration mandataire tire son droit de réquisition des travailleurs est [...] la nécessité. Ce n'est pas qu'elle estime plus commode, plus économique, le système de la réquisition personnelle ; toutes les fois que l'administration locale des Postes a pu assurer le transport du courrier par un service d'automobiles, elle s'est empressée de recourir à un marché plutôt qu'au portage, lent, dispendieux et quelquefois aléatoire. Il en est de même du transport du personnel et du matériel administratif. Mais, en l'absence de routes, le portage demeure une nécessité. Il ne serait pas plus difficile à une administration publique qu'à une maison de commerce de trouver des porteurs volontaires, de les engager par contrat ; mais ces porteurs exigeraient, comme vis-à-vis de la maison de commerce, le droit de porter par les voies et dans les délais qui leur sembleraient bons ; d'aller se ravitailler au préalable pour la route dans leur village d'origine, situé parfois à cinquante kilomètres dans le sens opposé à la direction du transport ; de choisir un itinéraire où ils peuvent faire halte chez les membres de la même tribu, du même clan ou de la même association, etc., si bien que le courrier postal arriverait au bout d'un mois à trois étapes de son point de départ ; l'expression "courrier postal" deviendrait une antiphrase ; il en serait de même de tout matériel urgent, médicaments, etc. Si les produits d'exportation peuvent souffrir des délais considérables de transport, il n'en est pas de même du personnel, du matériel et du courrier. Dans le cas présent encore la réquisition des personnes apparaît moins comme une violation du droit de ne rien faire, que les indigènes n'ont jamais invoqué, mais comme une violation des méthodes de travail au fond desquelles on trouve toujours avec un peu d'analyse, un fonds religieux. L'action administrative est une laïcisation forcée¹². »

Au Cameroun, la réglementation du portage précède le Mandat de la SDN puisqu'elle émane de deux arrêtés du 16 février 1917 et du 24 février 1920, complétés par des circulaires locales. Ils fixent le poids des charges (25 kg maximum plus 5 kg en cas de circonstances exceptionnelles), souvent dépassé, le montant des salaires (1,75 F par porteur et par jour en 1925, 0,50 F quand le retour s'effectue sans charge), pas toujours respecté, et la nature des sanctions disciplinaires. Dans certaines régions, pendant les périodes de récolte, ce sont souvent des convois de mille personnes qui acheminent à pied des marchandises sur le marché de Yaoundé, cargaison dont le poids représente dix camions de cinq tonnes chacun¹³.

Au fur et à mesure de l'amélioration du réseau routier et ferroviaire et du développement du parc automobile (17 voitures de tourisme, 48 camions et 65 camionnettes en 1939), le portage se réduit et devient l'exception dans le Sud et le Centre au milieu des années 1920, mais il ne disparaît pas complètement. En 1932, on dénombre encore 29 538 porteurs pour le

¹² Rapport annuel du gouvernement français sur l'administration sous mandat des territoires du Cameroun pour l'année 1927, 1928, p. 17 et 18. Désormais nous référencerons ces rapports en donnant seulement l'année sur laquelle il est rapporté.

¹³ Léon KAPTUE, *op. cit.*, p. 159.

compte de l'administration et 1 161 pour celui des entreprises privées. Entre cette date et 1939, le nombre de journées passe respectivement de 243 425 à 158 751 journées de portage pour l'administration et de 14 346 à 9 473 pour les entreprises privées¹⁴.

Les prestations

Les prestations sont le second type de travail forcé exercé dans l'intérêt public, ce que nient les autorités coloniales qui les considèrent comme un impôt équivalent à la taxe vicinale en métropole. Leur objet principal est en principe la construction de routes nouvelles et l'entretien des routes anciennes en bon état de viabilité – les « seuls travaux de grande vicinalité¹⁵ » –, mais, dans la réalité, elles ont tendance à s'étendre à d'autres travaux comme la construction de ponts, l'entretien de centres urbains ou l'assainissement de Yaoundé. Leur nombre augmente jusqu'en 1924 pour diminuer ensuite¹⁶.

Elles ont certes l'avantage de permettre la réduction du portage et l'augmentation de la masse des cultures, plus facilement transportables, mais il s'agit bien de travail forcé comme le reconnaîtra d'ailleurs le délégué de la France pour le Cameroun à la commission des Mandats de la SDN en 1939 : « L'administration exige le travail forcé [...] pour les travaux de vicinalité locaux, d'une durée maximum de 10 jours, conformément à l'arrêté du 1^{er} juillet 1921. » Or cet arrêté est précisément celui qui régit les prestations au Cameroun. Le nombre de journées dues à l'administration est de 10 par an et il est possible de s'en libérer pour la somme d'un franc par jour augmenté à 1,50 F ou 2 F selon les régions par un arrêté du 9 octobre 1925¹⁷.

Les prestations s'étendent très vite aux femmes, sauf pour les travaux pénibles, et à tous les indigènes (commerçants, clerks, riches propriétaires, catéchistes, fonctionnaires) qui y échappaient jusque-là¹⁸.

La commission des mandats de la SDN est très attentive à cette pratique, qu'elle considère comme du travail forcé déguisé. C'est d'ailleurs l'un des points sur lequel le commissaire Marchand est interrogé lors d'une convocation à Genève, siège de l'organisation. Une discussion s'engage alors sur ce sujet entre le commissaire et la direction des affaires politiques du ministère des Colonies. Marchand prône une « réorganisation » qui « s'impose aujourd'hui [...] du fait des observations formulées par la commission des mandats [de la

¹⁴ Rapports annuels SDN Cameroun, 1932 et 1939.

¹⁵ ANOM, AGEFOM 940. Circulaire Carde, 9 juillet 1921.

¹⁶ ANOM, CONTR 1077. Rapport Picanon, 6 janvier 1927, p. 23.

¹⁷ *Journal officiel du Cameroun*, n° 132, 1^{er} novembre 1925, p. 461.

¹⁸ ANOM, AGEFOM 940. Circulaire Carde, 9 juillet 1921.

SDN] qui, si elles n'ont pas été suivies, pour le principe, par le Département [des affaires politiques], doivent néanmoins être prises en considération pour la rédaction du texte à intervenir¹⁹. »

Il prépare donc un arrêté dont le contenu est désavoué, sur plusieurs aspects, par la direction des affaires politiques. Celle-ci estime, en premier lieu, que l'augmentation prévue du nombre de journées de prestations de 10 à 15 est trop élevée, « étant donné la tendance de la Société des Nations à voir dans le régime des prestations une survivance du travail forcé et les critiques déjà faites par elle à ce sujet ». Elle propose au contraire de les diminuer à 4 journées, pour s'aligner sur la situation du Togo. La direction des affaires politiques considère aussi, en second lieu, que le principe du rachat des prestations doit être clairement affirmé : « Article 9 : – Il est prévu à cet article :

1°) que la prestation en nature serait seule exigible en principe ;

2°) que son achat serait toutefois possible mais devrait faire l'objet d'une autorisation administrative ;

3°) que seules les catégories d'assujettis énumérés dans ledit article pourraient réclamer le bénéfice du rachat.

Cet article pose le principe de l'exigibilité en nature de la prestation. J'estime qu'il conviendrait, au contraire, de poser le principe du rachat de la prestation. Car, c'est précisément en soutenant que la prestation est un impôt qui peut toujours être acquitté en argent que la France a pu obtenir de la Société des Nations le maintien de cette servitude dans les pays à mandat²⁰. »

Ces discussions aboutissent à un compromis. Si Marchand cède sur le nombre de journées de prestations, maintenu finalement à 10, l'arrêté sur les prestations du 9 mars 1927²¹ indique par contre clairement que « la prestation peut toujours être rachetée ».

Le régime des prestations est à nouveau modifié par un arrêté du 24 novembre 1936²² qui refond les textes en vigueur en définissant notamment les travaux d'intérêt général pour lesquels il pourra être fait appel à la main-d'œuvre prestataire et les modalités d'acquittement de la taxe de remplacement. La répartition, qui souligne que leur objet est loin de se limiter aux travaux « de grande vicinalité » est alors la suivante :

¹⁹ ANOM, AGEFOM 940. Lettre de Marchand au ministre des Colonies, direction des affaires politiques, 19 décembre 1925.

²⁰ ANOM, AGEFOM 940. Lettre du ministre des Colonies, direction des affaires politiques, à Marchand, 28 décembre 1926.

²¹ *Journal officiel du Cameroun*, n° 165, 15 avril 1927, p. 186-187.

²² *Journal officiel du Cameroun*, n° 400, 15 décembre 1936, p. 920.

- Travaux de route : 55,30 %
- Travaux de bâtiments : 10,81 %
- Travaux d'entretien : 10,19 %
- Travaux d'assainissement : 14,99 %
- Divers : 7,44 %
- Aviation : 1,30 %.²³

Contrairement au portage qui diminue fortement dans les années 1930, le système des prestations se maintient pendant cette décennie et se développe même à l'orée de la Seconde Guerre mondiale. Alors qu'on comptait 1 792 750 journées de prestations en 1931, elles atteignent environ 3 millions en 1939.

La réquisition

La réquisition est la troisième forme de travail forcé ou obligatoire au Cameroun. Si les rapports adressés chaque année à la SDN préfèrent ne pas trop s'étendre sur cette pratique, certains la reconnaissent explicitement comme celui de 1927 : « L'administration se trouve placée, pour l'exécution des travaux et des services dont elle a la charge, dans des conditions très différentes de celles qui sont offertes aux particuliers. Elle a, en effet, le droit de réquisition – c'est le terme juridique employé pour tout travail forcé ou obligatoire – lorsqu'il s'agit d'assurer les services publics ou d'exécuter les travaux publics essentiels²⁴. »

Dans les années 1920, certains courriers du commissaire de la République Marchand le reconnaissent aussi, mais pour en dénoncer l'usage abusif. Ainsi, dans une lettre au chef de service des travaux publics de Douala, celui-ci, en parfaite contradiction avec d'autres de ses discours ou écrits, met l'accent sur le fait que le service des travaux publics de Douala emploie des réquisitionnés de façon permanente, « en vertu d'une interprétation abusive du Mandat²⁵ ».

Il est impossible d'indiquer de manière précise le nombre de travailleurs concernés par la réquisition au Cameroun pendant l'entre-deux-guerres puis la Seconde Guerre mondiale. Quelques données partielles permettent cependant de rendre compte de l'ampleur du phénomène. En 1927, sur 3 115 travailleurs employés sur la voie ferrée du centre, 2 518 sont des requis²⁶ ; en 1931, pour l'ensemble du Cameroun, on en dénombre encore 14 600, soit

²³ Rapport annuel SDN Cameroun, 1936.

²⁴ Rapport annuel SDN Cameroun, 1927, p. 7, cité par L. Kaptue, *op. cit.*, p. 166.

²⁵ ANOM, AGEFOM 940. Lettre du 1^{er} janvier 1928.

²⁶ Léon KAPTUE, *op. cit.*, p. 167.

2 % de la population indigène masculine valide²⁷ ; en 1939, il n'existerait qu'un seul chantier de travail public obligatoire, celui de la route N'Kongsamba - Bafang, qui emploierait 250 ouvriers non volontaires²⁸.

La mortalité semble nettement inférieure à celle constatée dans d'autres territoires africains, en AEF notamment, et en particulier sur le tristement célèbre chemin de fer Congo-Océan où, en 1928, il est constaté 2 635 décès parmi les 10 350 recrutés, soit un taux de mortalité de 25,5 %²⁹. En 1926, au Cameroun, l'administration comptabilise 415 décès pour 18 670 travailleurs, soit un pourcentage de 2,2 %. Cette morbidité serait due principalement à des affections pulmonaires (70,6 % des décès) et à des problèmes gastriques (13,2 %)³⁰. Ces données invérifiables restent purement statistiques et elles n'interrogent pas les causes de contraction des maladies comme cela a pu être fait, il est vrai de manière exceptionnelle, pour l'hécatombe constatée lors de la construction du chemin de fer Congo-Océan. La nature et la qualité de l'alimentation et du logement, l'absence des épouses et l'éloignement du village d'origine et de la tribu, plus généralement les problèmes psychologiques générés par le travail forcé, sont passés sous silence. Il en va de même des conditions de travail.

Sur ce dernier aspect, et à défaut de sources écrites fiables, il faut avoir ici recours aux témoignages, tels ceux récoltés par François-Etienne Tsombeng, pour en avoir une idée un peu précise. L'un de ces témoignages, qui porte sur la station de quinquina³¹ de Dschang, explique ainsi :

« J'ai suivi auprès de nos pères et de certains anciens de cette Station que les paysans ont été forcés à travailler ici. Comme le relief de Dschang comporte de nombreuses collines, on obligeait les villageois à creuser les flancs des collines de la station pour constituer des terrasses sur lesquels se cultivaient le quinquina, le café et le thé. Les Blancs surveillaient ceux qui effectuaient ces corvées et se servaient du fouet (souvent appelé aussi « chicotte ») pour les remettre au travail en cas de fatigue ou de paresse. Ces villageois étaient nourris à la banane mûre et au macabo cuit non épluché³². »

²⁷ Rapport annuel SDN Cameroun, 1931.

²⁸ ANOM, 4107 COL 99. Synthèse des rapports de l'inspecteur des colonies Tupinier sur la main-d'œuvre au Cameroun, 17 mai 1939, p. 3.

²⁹ Gilles SAUTER, « Notes sur la construction du chemin de fer Congo-Océan (1921-1934) », *Cahiers d'études africaines*, vol. 7, cahier n° 26, 1967, p. 271.

³⁰ ANOM, AGEFOM 940. Note du commissaire Marchand, 5 mars 1927.

³¹ Le quinquina est un arbuste dont on tire de l'écorce la quinine, qui peut servir aussi bien à confection d'apéritifs que comme antipaludéen.

³² Témoignage de Songtsa recueilli par F. E. TSOMBENG, *op. cit.*, p. 112.

On ne trouve pas trace de révolte collective, sauf celle du Kongo-Wara qui touche principalement une partie de l'AEF mais qui s'étend jusqu'à l'extrême nord du Cameroun³³. En réalité, plutôt que la révolte, les indigènes choisissent la désertion³⁴. « Exit » plutôt que « Voice » pour reprendre la célèbre distinction d'Albert Hirschman³⁵.

Le plus étonnant est que la réquisition n'est pas réglementée avant 1938. En effet, si la France refuse d'adopter la convention internationale sur le travail forcé ou obligatoire de 1930, elle édicte néanmoins sa propre réglementation sur le sujet avec un décret du 21 août 1930, lui-même promulgué par un arrêté local au Cameroun, le 26 octobre 1930³⁶. Toutefois, l'application de celui-ci est rapportée par un autre arrêté du 15 décembre 1930³⁷ car il ne semble pas valable pour les territoires sous mandat.

Il faut donc attendre la ratification de la convention de 1930 par la France avec le décret du 12 août 1937³⁸, sous le Front populaire, pour qu'une réglementation générale du travail obligatoire soit édictée au Cameroun par un arrêté du 26 décembre 1938. Mais la France, comme elle en a le droit, pose des réserves qui en limitent l'application. Celles-ci portent sur les travaux à caractère purement militaire, le travail forcé ou obligatoire demandé à titre d'impôt ou en vue de l'exécution de travaux publics d'intérêt général, la culture pour des fins d'enseignement agricole expérimental.

Autant dire que le travail forcé est toujours autorisé, le seul apport de la nouvelle réglementation étant d'en fixer les conditions. Il est limité à 10 % de la population masculine et ne doit pas durer plus d'une année ; le travailleur peut se faire accompagner de sa femme si la durée de l'appel est supérieure à 6 mois ; la durée du travail ne peut être supérieure à 8 heures par jour ou 48 heures par semaine ; les salaires ne peuvent être inférieurs au salaire minimum des entreprises privées.

La situation est alors tout à fait paradoxale. En adoptant la convention internationale du travail de 1930 interdisant, en principe, le travail forcé, la France, en réalité, et compte tenu

³³ Raphaël NZABAKOMA-YAKOMA, *L'Afrique centrale insurgée. La guerre du Kongo-Wara (1928-1931)*, Paris, L'Harmattan, 1986, 190 p. ; Thomas O'TOOLE, « The 1928-1931 Gbaya Insurrection in Ubangui-Shari : Messianic Movement or Village Self-Defense ? », *Canadian Journal of African Studies*, vol. 18, n° 2, 1984, p. 329- 344 ; Thierno Mouctar BAH, « Contribution à l'étude de la résistance des peuples africains à la colonisation. Kamou et l'insurrection des Gbaya », *Africa Zamani*, n° 3, décembre 1974, p. 105-161.

³⁴ Sur ce point, cf. les intéressants développements de KAPTUE Léon, *op. cit.*, p. 174 et suiv.

³⁵ Albert HIRSCHMAN, *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard, coll. « Sciences humaines », 1995, 212 p.

³⁶ *JO du Cameroun*, 1^{er} novembre 1930, p. 729.

³⁷ *JO du Cameroun*, 15 décembre 1930, p. 830.

³⁸ *JORF*, 19 août 1937, p. 9346-9349.

des réserves qu'elle applique, le réglemente en pratique. Il faudra attendre 1946 pour qu'il soit complètement aboli, en tout cas sur le plan juridique.

La lente et laborieuse implantation du travail « libre »

La situation dans les années 1920

Comme il est rappelé régulièrement dans les rapports adressés à la SDN, « le travail est entièrement libre pour tous les indigènes³⁹ ». Cependant il est difficile de le quantifier, d'une part, parce qu'il est assez malaisé de l'isoler des autres catégories, notamment du travail forcé, et, d'autre part, parce que très peu d'engagements font l'objet d'un contrat de travail écrit. Il existe en réalité très peu de travailleurs engagés par contrat pour une durée supérieure à trois mois.

Au Cameroun, le nombre de salariés des entreprises privées⁴⁰, très faible au début du mandat (4 000) augmente régulièrement pour atteindre 23 135 personnes en 1931. Après une baisse due à la crise économique, qui touche de plein fouet les produits coloniaux en 1931, il remonte ensuite pour atteindre 51 983 en 1936.

Ce travail salarié est réglementé par deux décrets du 4 août 1922 et du 9 juillet 1925⁴¹, complétés par divers arrêtés et circulaires. Il faut aussi noter qu'un décret du 22 mai 1924 rend applicable la législation de l'AEF au Cameroun pour tout ce qui n'est pas contraire aux législations en vigueur dans les deux territoires.

Cette réglementation, qui ne changera guère avant le Front populaire, est très détaillée allant jusqu'à prévoir que « chaque ouvrier recevra un lit en bois et sera pourvu par l'employeur, une fois pour toutes, d'une couverture de laine ou de coton, suffisamment grande, solide et épaisse⁴² ».

Elle traite d'abord de l'émigration de travail. Il est interdit aux indigènes de quitter le Cameroun sans autorisation du Commissaire de la République ou des chefs de circonscription. En cas d'autorisation, ils doivent verser une caution de 500 F, remboursable à leur retour, et une taxe de 25 F pour le passeport. À l'intérieur du territoire, pour des raisons

³⁹ Rapport annuel SDN Togo, 1921.

⁴⁰ En 1927, il existe 105 exploitations forestières au Cameroun, employant environ 10 000 travailleurs indigènes. Les exploitations industrielles en occupent à peu près le même nombre. Ce sont la Société nationale du Cameroun, la Compagnie française du Cameroun, la Compagnie des cacaos et caoutchoucs, la Compagnie des palmeraies du Cameroun, Nyon Rubber Cie, la Société agricole du Cameroun, Blat, de Beynis, de Bongole-Lokundjé-Nyong, Schuller et Cie et Carreres. (ANOM, AGEFOM 940. Rapport de Marchand, 5 mars 1927).

⁴¹ *Bulletin officiel du ministère des Colonies*, 1925, p. 225.

⁴² Article 19 du décret du 9 juillet 1925.

sanitaires, en particulier la maladie dite du sommeil – la trypanosomiase – l'autorisation de quitter l'unité administrative d'origine est conditionnée à la production d'un laissez-passer ou d'un contrat de travail visé par l'autorité administrative.

En 1939, on dénombre 4 414 ressortissants du Cameroun français au Cameroun britannique, soit 18 % du nombre total d'ouvriers agricoles employés dans les districts de Victoria et de Kumba. Leur rémunération oscille entre 6 et 9 pence, soit à peu près 4,50 F à 6,75 F, ce qui est beaucoup plus élevé que ce qu'ils toucheraient s'ils étaient restés en territoire français⁴³.

La réglementation s'intéresse ensuite à la délicate question du recrutement en faisant une distinction très importante entre les travailleurs recrutés pour les exploitations situées dans leur circonscription d'origine, pour lesquelles le recrutement est entièrement libre et n'est pas lié à un visa administratif, et les travailleurs recrutés en dehors de leur circonscription d'origine, pour lesquels il faut une autorisation administrative donnée par le bureau du travail du commissariat à la République. Dans ce second cas, le contrat de travail est obligatoire et sa durée ne doit pas être inférieure à 15 jours ni supérieure à 2 ans ; il doit être fait mention des obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité et il est prévu une visite médicale obligatoire avant l'embauche. Des sanctions sont prévues en cas de non-respect de ces règles.

D'autres mesures prévoient l'instauration de conseils d'arbitrage pour les conflits du travail, l'obligation d'un livret de travail pour les salariés et d'une inspection médicale pour les employeurs ou encore l'interdiction du *chop money*, c'est-à-dire d'une indemnité en argent – et non en nature – pour la nourriture.

Enfin – et c'est important – les conditions offertes aux travailleurs dans les cahiers des charges, obligatoires pour toutes les entreprises concessionnaires, « ne pourront être inférieures à celles en vigueur pour les travaux administratifs analogues », ce qui sous-tend notamment qu'il existe un salaire minimum fixé par les pouvoirs publics.

Cet ensemble des mesures fait l'objet de « très vives critiques⁴⁴ » des employeurs européens, notamment du Syndicat professionnel et économique de l'Afrique occidentale et de la Compagnie des tabacs du Cameroun. Dans une lettre adressée au ministre des Colonies,

⁴³ ANOM, 4107 COL 99. Rapport de l'inspecteur des colonies Tupinier sur la main-d'œuvre au Cameroun, vol. 1 : Réglementation du travail, p. 14.

⁴⁴ ANOM, CONTR 1077. Rapport de l'inspecteur général des colonies Picanon sur le travail et la main-d'œuvre au Cameroun, 6 janvier 1927, p. 32.

on peut lire notamment que le décret de 1925 est « de nature à ruiner complètement les entreprises qui se sont créées au Cameroun et à arrêter complètement le développement du Territoire⁴⁵ .»

Ces protestations suscitent une enquête de Marchand qui aboutit à une circulaire confidentielle du 10 décembre 1925⁴⁶ dans laquelle le commissaire de la République du Cameroun demande à ses collaborateurs de faire preuve d'une grande largeur de vues, de tenir compte des efforts des exploitants et de ne « stimuler vraiment la menace des sanctions du décret que pour ceux qui feraient preuve d'une mauvaise volonté agressive ». Lui-même décide de revenir sur l'interdiction du *chop money*, alors qu'il se déclarait auparavant « irréductible sur cette matière » et, partiellement, sur l'inspection médicale du travail en décidant *a posteriori* que le médecin n'est pas obligatoirement français et que l'employeur peut faire appel à un médecin extérieur à l'entreprise en passant avec lui un contrat de visite toutes les semaines ou toutes les deux semaines.

De manière générale, cette réglementation est très peu respectée. Les contrats de travail, en théorie obligatoires, n'existent pas vraiment en raison principalement de la méfiance qu'ils inspirent aux indigènes qui l'assimilent souvent au travail forcé (1 271 pour 32 603 travailleurs en 1934)⁴⁷. Les conseils d'arbitrage ne fonctionnent pas non plus parce qu'ils « sont [...] assez difficiles à réunir en raison des distances, de la gêne qu'ils imposent aux membres planteurs et colons, de la rentrée en Europe des titulaires » et à qui il est préféré les justices de paix qui examinent 13 litiges en 1932.⁴⁸

Par ailleurs les sanctions sont rares. En 1931, le procureur de la République Chassepouille fait le point sur le contentieux du travail depuis son arrivée au Cameroun six mois auparavant⁴⁹ en estimant que « les tribunaux français du territoire n'ont pas eu à connaître jusqu'à présent d'affaires contentieuses très nombreuses ou très graves relatives aux engagements de travail passés entre Européens et indigènes ». Il cite cependant quelques affaires dont celle opposant le ministère public à M. Riau, fondé de pouvoir de la CFSO, l'une des plus grosses entreprises du Cameroun, qui ne paye pas ses manœuvres au mois ou en marchandises pendant quatre mois ou pas du tout pendant deux mois faute de travail ou quand ils sont malades pendant moins de trois jours. Condamné à 50 francs d'amende en première

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ ANOM, 61 COL 2689.

⁴⁷ Rapport annuel SDN Cameroun, 1934.

⁴⁸ Rapport annuel SDN Cameroun, 1932.

⁴⁹ ANOM, AGEFOM 940. Lettre de Chassepouille à Marchand, 6 juillet 1931.

instance alors que le salaire à cette époque oscille entre un et deux francs par jour, celui-ci fait appel.

Le procureur cite aussi quatre autres affaires, dont trois concernent également le non-paiement des salaires et une le recrutement clandestin pour l'île de Fernando-Pô en soulignant que ce contentieux est récent et qu'il « n'avait pas donné lieu à de sensibles remarques antérieurement à [son] entrée en fonction ».

L'ineffectivité assez générale de la réglementation est mise au compte, par Marchand, des « impatiences avides de quelques capitalistes qui entendent tirer un profit rapide et intense, fût-ce au détriment de l'indigène, des fonds qu'ils ont investi ici⁵⁰ ».

L'un de ses subordonnés, l'administrateur Ripert, chef de la circonscription de Dschang, reprend cette analyse, mais en l'élargissant : « Les conditions matérielles d'existence qui sont offertes aux travailleurs sont de beaucoup supérieures à celles qu'ils rencontrent au village. Toutefois, elles laissent encore à désirer, surtout sur les chantiers où les agglomérations de travailleurs sont souvent très importantes.

Les travailleurs, qui y sont groupés en villages, dans des cases trop petites, construites à la hâte, y vivent dans une proximité fâcheuse. Les règles les plus élémentaires d'hygiène publique sont ignorées. L'exploitant ne veille qu'à son exploitation et se désintéresse complètement du travailleur, non seulement en dehors des heures de travail, mais aussi, pendant les heures de travail, de ceux qui n'ont pas répondu à l'appel du matin. 50 % au moins des manœuvres employés sur les chantiers forestiers ne travaillent pas plus de quatre jours par semaine.

Il y a là un gaspillage énorme de main-d'œuvre et un abus que les décrets des 4 août 1922 et 9 juillet 1925 ne semblent pas avoir prévu. D'autre part, la paresse native de l'indigène, son amour du changement, son désir irrésistible de vivre sans rien faire dès qu'il possède un peu d'argent, ont pour conséquence immédiate l'instabilité de la main-d'œuvre. Il est à souligner en particulier que l'indigène est absolument réfractaire au contrat, quels que soient les garanties et les avantages que lui apporte ce dernier. À ses yeux, ces avantages ne sauraient compenser l'obligation qui lui incombe de respecter de son côté les clauses qu'il a souscrites⁵¹. »

La timide évolution des années 1930

Cette réglementation évolue dans les années 1930, surtout pendant la période du Front populaire. Au Cameroun, outre un décret sur le délit d'emport d'avances, exporté d'autres colonies et promulgué le 2 juin 1932, elle s'enrichit d'un texte sur la protection des femmes et

⁵⁰ ANOM, AGEFOM 871. Lettre de Marchand au directeur de l'Agence économique, 8 février 1936.

⁵¹ ANOM, AGEFOM 940. Rapport du 16 novembre 1925.

des enfants en 1935⁵², très critiqué par le colonat européen, et surtout d'un décret sur la réglementation du travail indigène du 17 novembre 1937⁵³ destiné, selon son exposé des motifs, à « refondre les textes en cause en les imprégnant largement des principes d'humanité qui sont à la base des récentes lois sociales ».

Les principales innovations de ce décret sont relatives aux soins en cas de maladie, étendus aux familles, et au versement de l'intégralité du salaire pendant 8 jours et d'un demi-salaire pendant un mois, à une nouvelle réglementation du régime d'indemnisation des accidents du travail, à l'institution d'un pécule facultatif, à la création d'économats sous contrôle strict et, enfin, à la fixation de salaires minima qui seront fixés par un arrêté du 5 janvier 1938.

L'application de cette nouvelle réglementation fait l'objet d'un rapport très critique de l'inspecteur des colonies Tupinier en 1939⁵⁴ dont on se contentera d'extraire certaines appréciations en les commentant éventuellement :

- le contrat de travail : « Cette prescription n'est observée à peu près nulle part » ;
- le livret de travail : son usage est « extrêmement limité », 20 % seulement dans la région de la Sanaga maritime. La raison principale tient à son coût – 2,50 F – auquel il faut ajouter le prix de la photographie – entre 2,50 F et 3 F – et les frais de déplacement. Comme l'écrit Tupinier : « N'y a-t-il pas une certaine mesquinerie, d'ailleurs, à faire payer aux salariés le prix d'un document qui leur est imposé et qui présente un intérêt d'ordre public » ;
- le carnet d'embauche : il « n'est tenu à l'heure actuelle par aucun exploitant. Une telle négligence, qui a été dénoncée à plusieurs reprises par les inspecteurs du travail, n'a jamais été sanctionnée » ;
- la durée quotidienne du travail, fixée en 1937 à 9 heures par jour : dans la réalité, les travailleurs commencent le matin entre 6 heures et 7 heures, arrêtent entre 12 h 00 et 14 h 00 et ne travaillent pas l'après-midi ; le nombre de jours travaillés n'excède pas 20 par mois ;
- Les salaires : « Ils sont payés avec grand retard et quelquefois pas du tout » ; par ailleurs, il est difficile de faire la preuve de leur paiement ;
- Les livres de paye : « La plupart du temps tenus par des clercks malhabiles et plus ou moins instruits – [ils] sont fréquemment établis d'une façon défectueuse ou trop sommaire ; les inscriptions y sont parfois portées au crayon ; en outre, ils ne comportent pas d'émargement, ni

⁵² Décret réglementant l'emploi des femmes et des enfants dans les entreprises agricoles, commerciales et industrielles du Cameroun, 29 novembre 1935, *Bulletin officiel du ministère des Colonies*, 1935, p. 946.

⁵³ *Bulletin officiel du ministère des Colonies*, n° 792, 1937, p. 1147.

⁵⁴ ANOM, 4107 COL 99. Main-d'œuvre au Cameroun, vol. 1 : Réglementation du travail, 8 avril 1939, 57 p.

même parfois de certification du paiement. Dans ce dernier cas, si l'employeur est de mauvaise foi, il peut porter des mentions erronées sur ce document, sans risquer que toutes les caractéristiques du faux en écriture puissent être portées contre lui. Il aura même de fortes chances d'avoir raison en justice contre l'accusation du travailleur qui se prétendrait impayé et qui pourrait difficilement apporter des preuves contre lui » ;

- Le logement donne « une impression très pénible » ; « les règles, d'ailleurs trop rigides et mal adaptées aux contingences locales, n'ont à peu près jamais été observées par les employeurs ». Sur la plantation d'hévéas de la Sanaga, à ce moment-là, la plus grosse exploitation du Cameroun qui occupe 2 000 travailleurs, « les cases sont basses et sordides. Sur les caféières de la région de Mélong, ainsi que sur celles de la région de Foumban, les manœuvres sont logés le plus souvent dans des paillotes croulantes entassées les unes sur les autres. On ne rencontre pas le moindre souci d'un urbanisme le plus élémentaire ». Si cependant certaines entreprises font des efforts, elles se heurtent à la répugnance des indigènes à s'installer dans des cases à matériaux définitifs inspirées des conceptions européennes ;

- l'allocation gratuite de couvertures et de savon : « Sous l'empire de la précédente législation [...], ces prescriptions n'étaient généralement pas observées. Il en est de même actuellement » ;

- les services médicaux : en fait, les prescriptions ne sont pas observées pour les deux entreprises de plus de 1 000 salariés qui y sont théoriquement astreintes : la Compagnie des tabacs de Batchanga (1 000 travailleurs) et celle des plantations d'hévéas de la Sanaga à Disangué (2 000 travailleurs) ;

- les conseils d'arbitrage, créés en 1922 et réorganisés en 1937 : « Ils ont eu à peine l'occasion de fonctionner jusqu'à une date récente ». Les 23 conseils installés n'ont jugé en 1939 que 16 affaires, dont 13 pour la région de Nyong et Sanaga, généralement des conflits entre des commerçants et leurs clercks ;

- l'inspection du travail : créée par un arrêté du 24 février 1933, elle est supprimée par un autre arrêté du 15 décembre 1934. Les inspections sont assurées par les chefs de région ou de subdivision ou par leurs adjoints, ainsi que par des médecins pour les questions sanitaires. Leurs rapports sont conçus selon un gabarit uniforme et présentent un caractère d'automatisme qui ne permet pas de jugement d'ensemble. « Certains administrateurs se bornent à questionner exclusivement les doléances des employeurs sans qu'ils aient cherché à connaître les revendications, souvent légitimes, que les manœuvres

pouvaient avoir à présenter ». Par ailleurs, les inspecteurs du travail, en tout cas dénommés comme tels, signalent inlassablement les infractions à la réglementation du travail, « or, jamais la moindre sanction n'est intervenue à ce sujet ». Cette assertion est vraie : le rapport adressé par la France à la SDN pour le Cameroun en 1935 note un accroissement significatif des visites d'inspection qui seraient passées de 65 en 1933 à 168 en 1934 et à 362 en 1935⁵⁵, mais ces visites n'aboutissent jamais à une véritable répression : en 1935, huit observations auraient été adressées pour retard dans les paiements de salaires et une seule injonction aurait été prononcée sans qu'il ait été besoin de dresser procès-verbal⁵⁶.

- le pécule : il « n'est passé, au Cameroun, nulle part dans les réalisations » parce que les travailleurs sont tout à fait incapables d'envisager une épargne alors même qu'ils n'ont pas les moyens de nourrir leur famille.

- les offices du travail : « Il est permis d'affirmer qu'en aucun cas les Offices régionaux du travail n'ont atteint l'objectif pour lequel ils ont été institués et qu'on pouvait espérer d'eux. »

La législation sociale coloniale du Front populaire ne prévoit pas non plus la reconnaissance du droit syndical au Cameroun et au Togo, contrairement à la situation qui prévaudra désormais en AOF, à Madagascar et dans les Établissements français de l'Inde. Mais cette non-reconnaissance ne vaut que pour les syndicats de salariés. En réalité, au Cameroun, les syndicats d'employeurs existent dès le début de la colonisation et ils exercent une pression très forte sur l'administration pour défendre leurs intérêts, notamment dans le cadre de l'Union coloniale française⁵⁷.

L'absence de syndicats n'empêche pas les conflits collectifs. À Sangmélima, en 1937, sur la plantation Ozanne, 75 manœuvres refusent de reprendre le travail si leur salaire n'est pas augmenté ; satisfaction leur est accordée à la suite d'une intervention du chef de subdivision. En février 1938, deux tentatives de grève sont observées sur les exploitations de M. Flicot et de la Compagnie pastorale ; les meneurs sont l'objet de mesures disciplinaires et le travail reprend normalement. Le 6 février 1939, 60 manœuvres se mettent en grève sur la plantation

⁵⁵ Rapport annuel SDN Cameroun, 1935.

⁵⁶ ANOM, 100 APOM 671-672. Lettre de Jean Duces, délégué de la chambre syndicale des producteurs de bois coloniaux de l'Union coloniale, 16 octobre 1936.

⁵⁷ Les très intéressantes archives de l'Union coloniale française sont conservées aux Archives nationales d'outre-mer dans le fonds plus général du Comité central français pour l'outre-mer (100 APOM 1 à 980).

Philibien à Nkometou, à 27 km au nord de Yaoundé. Les intéressés, qui refusent d'accepter un nouveau mode de paiement des salaires, sont remplacés par l'employeur⁵⁸.

Malgré l'absence de règles relatives au syndicalisme et aux faiblesses de l'inspection du travail, l'application de cette réglementation est vivement contestée par le patronat colonial au Cameroun, comme partout en Afrique⁵⁹. La documentation consultée à ce sujet ne porte que sur l'éventuelle application de la législation métropolitaine en 1936 et non sur la réglementation locale de 1937-1938. Une note de l'Union coloniale française du 22 octobre 1936⁶⁰ explique que seule la loi relative aux congés payés peut être discutée, les autres (40 heures et conventions collectives) ne s'appliquant pas aux entreprises agricoles de la métropole. Elle explique aussi, avec moult détails, que les entreprises forestières peuvent être assimilées à des entreprises agricoles et qu'elles échappent donc à la nouvelle réglementation.

Cette note est favorable à l'octroi de 15 jours de congés payés aux travailleurs européens, mais elle s'oppose par contre fermement à son extension aux indigènes en raison de sa répercussion sur le prix de revient – une augmentation estimée à 5 % du coût de la main-d'œuvre ; de son effet sur l'organisation des exploitations – « une partie des manœuvres resterait sur l'exploitation pour jouer et boire, risquant ainsi de créer des troubles sérieux ; les autres s'en iraient dans leurs pays pour ne pas revenir » – et de l'instabilité de la main-d'œuvre, celle-ci s'octroyant en réalité beaucoup plus de 15 jours de congés par an et très peu de travailleurs restant en réalité plus d'une année entière dans la même exploitation.

Une lettre de Jean Duces, patron de la Société d'exploitation forestière africaine (SEFA) et délégué de la chambre syndicale des producteurs de bois coloniaux de l'Union coloniale⁶¹ dit à peu près la même chose mais en plus rude. Évoquant « l'émotion unanime dans tous les milieux coloniaux à l'annonce d'un projet d'application des lois sociales aux colonies », il estime qu'on ne peut assimiler les indigènes et les travailleurs français, les premiers « ayant des millénaires d'atavisme, de paresse et aucune conscience de ce que peut être le devoir professionnel ». Par ailleurs, selon lui, le travail en forêt n'est pas comparable au travail en usine : « L'ouvrier qui y est employé travaille par à-coups, ayant dans la journée de nombreux moments de repos ; de plus, il faut compter avec les journées de pluie si nombreuses à la colonie et

⁵⁸ ANOM, 4107 COL 99. Rapport de l'inspecteur des colonies Tupinier sur la main-d'œuvre au Cameroun, vol. 1 : réglementation du travail, p. 46.

⁵⁹ CLEMENT Ariane, *La politique sociale du Front populaire dans les colonies (1936-1938)*, mémoire de Master 2 d'histoire du droit, université Lyon III, 2013, 161 p.

⁶⁰ ANOM, 100 APOM 671-672. Note sur l'application des nouvelles lois sociales au personnel des entreprises agricoles et forestières au Cameroun, 22 octobre 1936.

⁶¹ ANOM, 100 APOM 671-672, 16 octobre 1936.

avec celles non moins nombreuses où l'indigène a tout simplement décidé de se reposer ; la moyenne des journées de travail sur un chantier dépasse rarement trois jours par semaine et par individu. »

Le décret du 7 janvier 1944

Pendant la Seconde Guerre mondiale, alors même que le travail forcé au service des entreprises privées s'étend encore (voir ci-après), le travail « libre » est à nouveau réglementé. Le Cameroun possède en effet, en commun avec l'AEF, la particularité par rapport aux autres colonies pendant la Seconde Guerre mondiale, d'avoir préparé, sous l'égide du Comité français de libération nationale, une réglementation du travail plus conforme aux exigences internationales et, plus attentive aux droits de l'Homme. Dès 1943, avant donc la conférence de Brazzaville dont une partie importante des travaux sera consacrée à la question du travail, une réflexion sur la modification du droit du travail existant est menée tant à Yaoundé qu'à Alger qui aboutira à la promulgation de deux décrets, l'un relatif au travail indigène⁶², l'autre au travail des Européens⁶³.

Le premier, dont l'initiative semble émaner du commissaire du gouvernement Carras, marque une rupture avec la fabrication du droit du travail colonial telle qu'elle existait depuis les origines du mandat français. Ce sont désormais trois et non deux acteurs qui occupent la scène de la fabrication de la réglementation du travail. Au ministère des Colonies (à ce moment commissariat aux Colonies, dirigé par René Pleven) et au gouvernement du territoire local vient s'ajouter le ministère du Travail (à ce moment commissariat au Travail et aux lois sociales, dirigé par Adrien Tixier). Les notes et échanges de courriers et de télégrammes entre ces trois acteurs⁶⁴ soulignent les divergences d'analyse et montrent la manière dont se construit le compromis final.

Le projet initial élaboré par le commissaire Carras avec le concours de l'Office central du travail (OCT) du Cameroun en juin 1943 est traité d'abord par Henry Hauck, responsable de la direction des relations professionnelles du commissariat au Travail, et Henri Laurentie, administrateur colonial qui travaille au service du Commissariat aux colonies. Le premier cherche à renforcer les droits des salariés en demandant notamment qu'il soit précisé dans le décret que les amendements de l'Office central du travail ne puissent être que plus favorables que ceux du décret, que la durée maximale de la contrainte par corps passe de trois mois à un mois et que les inspecteurs du travail forment un véritable corps spécialisé ayant accès à

⁶² Décret du 7 janvier 1944, *Journal officiel de la République française*, 13 janvier 1944, p. 47-50.

⁶³ Décret n° 45-1929 du 23 août 1945, *Journal officiel de la République française*, 29 août 1945, p. 5397.

⁶⁴ Arch. nat. Pierrefitte, 19870329/2.

l'ensemble des locaux de l'entreprise⁶⁵. Toutes ces modifications sont contestées par Laurentie⁶⁶ qui reçoit satisfaction auprès de Tixier, sauf sur la durée de la contrainte par corps⁶⁷. Le dossier est alors renvoyé au commissaire Carras au Cameroun avec de nouveaux sujets, notamment l'obligation pour les employeurs d'accueillir des épouses des travailleurs, qui sera rapidement réglée dans un sens favorable, et celles, capitales, de la liberté du travail et des sanctions pénales⁶⁸.

Dans le projet initial, la liberté du travail des indigènes est bien proclamée solennellement dans l'article premier, mais elle est accompagnée de la réserve suivante : « Dans le territoire du Cameroun, l'indigène se consacre librement au travail, soit en louant ses services, soit en exerçant une activité autonome suffisante. L'Administration se doit de veiller à l'accomplissement de ce devoir social par tous moyens. » À la demande du commissariat aux Colonies, et après avoir une nouvelle fois réuni l'Office central du travail du Cameroun, Carras accepte d'enlever l'expression « par tous moyens⁶⁹ ».

La question des sanctions pénales en cas de rupture brusque et injustifiée du contrat de travail est sans doute la plus délicate. Carras comme Laurentie y sont attachés car, selon eux comme pour l'Office central du travail du Cameroun, « une simple sanction de dommages et intérêts serait très fréquemment illusoire, vue l'impossibilité de l'exécuter sur les biens personnels facilement saisissables⁷⁰ ». Apparemment ils ne sont pas entendus par les deux commissaires du Travail et des Colonies Tixier et Pleven qui, dans le rapport qu'ils adressent au président du CFLN, le général de Gaulle, pour présenter le décret soulignent les deux avancées majeures du texte que sont la contrainte par corps réduite à un mois et la suppression des sanctions pénales⁷¹. En réalité, l'article 59 du décret prévoit qu'indépendamment des condamnations civiles prévues à l'article 8 du décret, le travailleur ayant rompu brusquement et sans motif légitime un contrat de louage de services, sera passible des peines disciplinaires prévues au décret du 8 août 1924⁷². Peines disciplinaires et non pénales ? C'est aussi l'interprétation qu'en donne une note du CFLN pour la conférence de Philadelphie quelques mois plus tard⁷³ :

⁶⁵ *Ibid.* Note Hauck à Tixier, 10 septembre 1943.

⁶⁶ *Ibid.* Note Laurentie, 20 septembre 1943.

⁶⁷ *Ibid.* Note Tixier à Pleven, 28 septembre 1943.

⁶⁸ *Ibid.* Télégramme Laurentie à Carras, 2 octobre 1943.

⁶⁹ *Ibid.* Réponse Carras à Laurentie, 5 novembre 1943.

⁷⁰ *Ibid.* PV de la réunion de l'Office central du travail du Cameroun du 30 octobre 1943.

⁷¹ *Ibid.* Rapport de Pleven et Tixier au général de Gaulle, 5 janvier 1944.

⁷² Décret du 8 août 1924 déterminant au Cameroun l'exercice des pouvoirs disciplinaires, *Journal officiel des territoires du Cameroun*, 15 octobre 1944, p. 418-421.

⁷³ ANOM, 61 COL 2295. Note pour la conférence de Philadelphie, 24 avril 1924.

« Les sanctions pénales ont été supprimées tant dans le décret du 29 juillet 1942 pour l'AEF que dans le décret du 7 janvier 1944 pour le Cameroun.

En cas d'inexécution par le travailleur des obligations contractuelles qui lui incombent celui-ci peut, pour l'exécution des condamnations civiles, être astreint à la contrainte par corps, pour une durée fixée au maximum à trois mois en AEF, un mois au Cameroun.

Dans ce dernier territoire, il peut également être frappé des peines disciplinaires prévues au décret du 8 août 1924. Il est à noter que la Conférence de Brazzaville ayant décidé que le régime de l'indigénat serait supprimé dès la fin des hostilités, ne subsisteront plus à ce moment que les sanctions purement civiles. »

En fait, le décret du 8 août 1924 qui introduit le régime de l'indigénat au Cameroun prévoit des peines d'amende jusqu'à 100 F et des peines d'emprisonnement jusqu'à 15 jours infligées par les autorités locales pour toute une série d'infractions spéciales dont la liste est dressée dans un arrêté du 15 août 1924. Or si, dans cette liste, il est bien prévu des sanctions en cas d'insoumission aux réquisitions de l'administration pour travaux publics essentiels et en cas d'abandon de service dans les chantiers publics, rien n'est envisagé pour les entreprises privées.⁷⁴

On le voit, la question s'avère complexe. Le CFLN joue un peu sur les mots en distinguant peines "disciplinaires", car infligées par les autorités administratives, et peines "pénales", de la compétence des autorités judiciaires. Qui plus est, le renvoi au régime de l'indigénat du Cameroun est inopérant car celui-ci et l'arrêté qui l'accompagne ne prévoient pas d'infraction spéciale en cas de résiliation non justifiée du contrat de travail dans les entreprises privées. Cela montre que la distinction entre le travail public obligatoire et le travail libre au service des entreprises privées n'était pas bien nette dans l'esprit de l'administration coloniale.

Quoi qu'il en soit, on retiendra de l'élaboration de ce décret du 7 janvier 1944 qu'il manifeste à l'évidence la volonté de faire évoluer la réglementation du travail au Cameroun dans un sens plus favorable aux travailleurs, que le commissariat au Travail du CFLN, qui se réfère beaucoup aux conventions internationales du travail, est le plus en pointe dans ce souci, mais que la prégnance de la doxa coloniale, incarnée notamment par Henri Laurentie, pèse encore largement sur les choix qui sont opérés. *In fine*, ce texte qui se veut progressiste, maintient malgré tout, la contrainte par corps, même réduite à un mois, et des sanctions "disciplinaires", qui n'osent s'affirmer "pénales".

⁷⁴ Arrêté du 4 octobre 1924 déterminant les infractions spéciales à l'indigénat en application du décret du 8 août 1924, *Journal officiel des territoires du Cameroun*, 15 octobre 1924, p. 432-433.

Les limites de la distinction privé/public

Comme on l'a vu, l'administration coloniale cherche à distinguer nettement, comme l'impose le Mandat de la SDN, le travail obligatoire dans l'intérêt public et le travail libre au service des entreprises privées. Dans la réalité, les deux situations sont souvent confondues, non seulement dans l'esprit des indigènes, mais aussi chez certains administrateurs coloniaux.

La situation pendant l'entre-deux-guerres

Avant de traiter cette question, rappelons brièvement la différence de réglementation entre le travail public et le travail privé. Pour les travaux publics, l'administration dispose d'une réglementation relative d'une part au portage, qu'il soit volontaire ou obligatoire, et, d'autre part, aux prestations – qui ne sont pas considérées comme du travail forcé puisqu'elles peuvent être rachetées. Par contre, la réquisition, pour les gros travaux comme la construction des chemins de fer, n'est réglementée, en tout cas au Cameroun, qu'en 1938. Pour les entreprises privées, l'administration ne peut que fixer le nombre (le contingent) de travailleurs engagés en dehors de leur circonscription d'origine, mais elle ne peut pas procéder elle-même au recrutement. À l'évidence, cette distinction entre travail public et travail privé pose problème. On pourrait l'illustrer de multiples façons. On se contentera de prendre quatre exemples particulièrement significatifs.

Le premier est une proposition de la Chambre d'agriculture du Cameroun, citée dans une lettre de Marchand au président de celle-ci en date du 29 août 1928 :

« Le Bureau du travail [du commissariat de la République] dirigé par un inspecteur nommé par le gouverneur sera le lien indispensable entre le planteur et l'administration ; il fournira lui-même les contingents demandés par chaque entreprise, connaissant par ses rapports continus avec les diverses circonscriptions les réserves de travailleurs disponibles⁷⁵. »

À cette proposition, le commissaire Marchand répond :

« Je pense inutile de vous rappeler que les conditions spéciales du Mandat font une obligation absolue au Représentant de la Puissance mandataire de surveiller exactement le libre jeu de la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail, les décrets de 1922 et 1925 interdisant rigoureusement toute intervention administrative en matière de recrutement. Je ne vois donc pas

⁷⁵ ANOM, AGEFOM 940. Lettre de Marchand au président de la Chambre d'agriculture du Cameroun. Le soulignement est de Marchand.

comment ces textes inspirés par les dispositions de l'acte constitutif du Mandat pourraient, en quelque manière que ce soit, se concilier avec [cette] proposition⁷⁶. »

Marchand ne cessera de rappeler cette obligation aussi bien aux employeurs qu'à ses subordonnés tout au long de la durée de sa fonction de commissaire de la République du Cameroun, de 1923 à 1932.

Le second exemple émane de la plume du procureur de la République Chassepoulle, dans un rapport au ton faussement naïf qu'il transmet en 1931 au commissaire Marchand au moment de la préparation du décret sur le travail public obligatoire [les soulignements – importants – sont du Procureur] :

« Par votre circulaire n° 13 du 26 mars 1931, vous avez bien voulu me demander diverses suggestions relatives aux “modifications ou adjonctions” qu'il serait actuellement opportun d'apporter au décret du 9 juillet 1925 sur le régime du travail au Cameroun, et ce en vue de définir “le recrutement de l'emploi de la main-d'œuvre réquisitionnée” dans les mêmes territoires.

Si je m'abuse [sic], il s'agirait non de modifier un texte déjà en vigueur mais d'en rédiger un nouveau, reposant sur un principe tout différent, le premier ne concernant que les travailleurs libres tandis que le second s'appliquerait aux travailleurs “non volontaires”.

Ainsi que le remarque judicieusement la circulaire n° 13, le décret du 21 août 1930 réglementant le “travail public obligatoire” dans les colonies françaises “n'est pas applicable au Cameroun en raison de son statut spécial de Territoire à Mandat”. C'est d'ailleurs ce qui explique que la promulgation de ce décret au Territoire suivant arrêté du 26 octobre 1930 ait été rapportée par l'arrêté du 15 décembre 1930.

Si, en conséquence, “la main-d'œuvre réquisitionnée” a déjà été employée au Cameroun, comme il semble résulter de la circulaire, c'est peut-être en vertu d'un texte que j'ignore mais ce n'est certainement pas en application du décret du 9 juillet 1925 puisqu'aux termes mêmes de la circulaire, la législation locale “a jusqu'ici négligé la réglementation de l'emploi de la main-d'œuvre obligatoire” et qu'il s'agit aujourd'hui, précisément, “de fixer dans un texte les règles qui seront désormais applicables au recrutement et à l'emploi de la main-d'œuvre réquisitionnée”⁷⁷. »

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ ANOM, AGEFOM 940. Lettre du procureur de la République Chassepoulle au commissaire de la République du Cameroun, 8 juillet 1931.

Le troisième exemple est un rapport adressé en 1926 par M. Nicol, chef de la circonscription de Yaoundé, au commissaire Marchand à la demande de ce dernier et à la suite d'une plainte formulée par M. Hirsch, président de la Compagnie des tabacs, la plus grosse entreprise du Cameroun à ce moment. Hirsch se plaint du fait que Nicol n'ait pas accepté l'ensemble du recrutement demandé par son entreprise. Nicol lui répond, indirectement donc, qu'il a effectivement éliminé du recrutement quatorze enfants de moins de six ans, mais il rajoute un point important, le conseil qu'il fait aux chefs de village d'aider au recrutement pour les particuliers :

« Donc “officiellement” j'ai fait ce que je devais, appliquant les dispositions du régime sur le travail. En “réalité” et quoique M. Hirsch prétende le contraire, j'ai aussi conseillé aux chefs d'aider au recrutement des travailleurs pour les particuliers. Je vous adresse à cet égard un extrait du rapport du Conseil des notables du 16 février 1926. Bien plus, allant même à l'encontre de la lettre du décret du 9 juillet 1925, j'ai prévenu mes collègues d'Édéa et d'Esaka que je ne voyais aucun inconvénient à laisser recruter chez eux des originaires de la circonscription de Yaoundé, ce qui a permis à M. Pignare de Nyombé de recruter à Eseka le 1^{er} février 1926, 21 Yaoundé et 15 Bafia [...]. J'ai renouvelé cette autorisation pour la société de Manoka [...]. J'ai donc conscience d'avoir suivi vos directives et bien loin de contrecarrer vos autorisations j'ai plutôt eu tendance à prêter assistance aux recruteurs⁷⁸. »

Le procès-verbal du conseil des notables de Yaoundé, séance du 16 février 1926, joint à cette lettre, confirme ce que dit Nicol. Celui-ci cherche à convaincre les chefs indigènes, qui y sont opposés, d'aider au recrutement de travailleurs au service des entreprises privées : « Je comprends vos raisons mais je connais aussi celles des exploitants qui ont besoin de main-d'œuvre. Vos intérêts particuliers sont opposés, mais il faut voir l'intérêt général du territoire. »

Décryptés, cette lettre et ce compte rendu mettent en évidence que l'administration coloniale joue un rôle dans le recrutement au service des entreprises privées qui va au-delà de ce que lui permet la réglementation. Elle ne se contente pas de fixer le contingent, c'est-à-dire le nombre de travailleurs concernés, elle cherche aussi à en assurer l'effectivité par une forte pression exercée auprès des chefs de village autochtones. La frontière entre le travail forcé et le travail libre est donc très ténue.

Le quatrième exemple émane du rapport sur la main-d'œuvre au Cameroun de l'inspecteur général des colonies Tupinier en mars 1939⁷⁹, soit après l'adoption par la

⁷⁸ ANOM, 61 COL 2889. Lettre de Nicol à Marchand, 3 février 1927.

⁷⁹ ANOM, 4107 COL 99. Rapport de l'inspecteur des colonies Tupinier sur la main-d'œuvre au Cameroun. Vol. 1 : Réglementation du travail, 8 avril 1939, 57 p. ; vol. 2 : Recrutement de la main-d'œuvre, 14 avril 1939,

France de la convention sur le travail forcé ou obligatoire. En 1937 et 1938, les offices régionaux du travail (ORT) de la région du Noun placent 9 400 manœuvres dans les exploitations de la région. On pourrait se féliciter de ce nombre, explique Tupinier, si les travailleurs avaient été volontaires, mais ce n'est pas le cas :

« Pratiquement, les choses se passaient généralement de la façon suivante : après avoir examiné les demandes des planteurs et les avoir réduites le cas échéant, le président de l'ORT répartissait le contingent de manœuvres à fournir au début de chaque trimestre (chaque mois pour Foumban) entre les chefferies de la subdivision, selon un tour de roulement et au prorata du nombre des hommes valides de chacune d'elles.

Les chefs étaient invités à réunir l'effectif qui leur avait été imposé, en exerçant sur leurs ressortissants ce qu'on a appelé, par euphémisme, une "pression morale". Intervenait alors les hommes de main du chef, les "tchindas", qui, eux, avaient recours à d'autres moyens de persuasion.

Le groupe de travailleurs une fois formé était livré à la date convenue à l'employeur ou à son représentant. Les hommes ainsi désignés, qui ne devaient pas être évidemment les meilleurs ni les plus valides de la chefferie, avaient l'impression qu'ils allaient effectuer trois mois de prestations supplémentaires chez un particulier européen.

Il est inutile de jouer hypocritement sur les mots, comme ont tendance à le faire certains employeurs : il y a eu pendant 18 mois, dans cette partie du Cameroun, un véritable recrutement forcé au bénéfice d'entreprises privées.

Outre que ce fait est de notoriété publique et qu'il a été reconnu dans des notes officielles par les Administrateurs, l'enquête à laquelle j'ai personnellement procédé, en interrogeant notamment les chefs indigènes, ne laisse absolument aucun doute à ce sujet.

Il est même arrivé que des groupes dont les hommes étaient encordés les uns aux autres aient été amenés à la subdivision de Bafang, ou même jusqu'à la plantation de la Niabang, au-dessus de Baré.

On doit constater aussi que ces manœuvres, conduits par contrainte sur les exploitations, y sont demeurés contre leur gré. Ils y ont donc été astreints au travail forcé⁸⁰. »

Tupinier en voit la preuve dans le grand nombre de désertions et le faible nombre de volontaires à l'expiration de leur corvée (3 % environ). Dans son rapport, il prend le soin

66 p. ; vol. 3 : Rémunération du travail, 20 avril 1939, 51 p. ; synthèse, 17 mai 1939, 42 p. Les rapports sont accompagnés des remarques du directeur des affaires économiques du territoire et de celle du Commissaire de la République Brunot.

⁸⁰ Les soulignements sont de l'inspecteur Tupinier.

d'apporter la preuve de ce qu'il affirme en citant des archives des offices régionaux du travail, et notamment plusieurs lettres adressées par des planteurs aux ORT. En voici une, qui ne laisse aucun doute sur le rôle de l'administration dans le recrutement forcé de travailleurs au service des entreprises privées. Elle émane de M. Tzouvelos, planteur à N'Kongsamba, et est adressée le 16 novembre 1937 au chef de la subdivision de Dschang :

« J'ai l'honneur de vous faire savoir que, suivant une circulaire de Monsieur le chef de subdivision de Samaba que j'ai reçu hier, je suis venu aujourd'hui à Dschang pour prendre livraison de 30 travailleurs qui me sont accordés pour travailler à ma plantation de N'Samba à 2,50 F par jour. Comme je n'ai trouvé personne aujourd'hui, je vous prie de bien vouloir donner ces 30 travailleurs à mon clerc de la factorerie qui sera chargé de les envoyer à N'Samba. »

Si l'inspecteur Tupinier critique l'attitude des autorités locales, il loue par contre celles du chef de la région du Noun, Fourneau, des chefs de subdivision de Fouban et de Bafang et surtout celle du commissaire de la République, le gouverneur général Brunot, qui peu après son arrivée au Cameroun a fait immédiatement cesser tout recrutement forcé. Celui-ci note d'ailleurs en marge du rapport, précisément sur ces événements :

« Je remercie Monsieur l'Inspecteur, Chef de Mission, de la netteté de ses constatations, indiscutables d'ailleurs.

Je dis = "Je remercie", parce qu'ayant arrêté ces abus, dès mon arrivée, j'ai été l'objet d'attaques (j'y suis habitué) par les planteurs de Fouban qui se sont permis de rappeler mon attitude à la Côte d'Ivoire en 1924⁸¹, ce qui n'avait rien à faire dans le présent débat.

Ce léger conflit est d'ailleurs apaisé car les employeurs ont bien compris que si je ne puis admettre (principalement dans ce territoire à mandat) le recrutement forcé, je ferai tout ce qu'il est possible pour le recrutement de volontaires, car on ne peut pas admettre, surtout dans les circonstances actuelles, qu'une richesse se perde⁸². »

En effet, comme il l'indique dans cette annotation, l'association des colons de la région du Noun avait adressé au ministre des Colonies le 3 janvier 1939 une note pour protester contre la décision du gouverneur Brunot de faire cesser le travail forcé.

L'aggravation pendant la Seconde guerre mondiale

La distinction, déjà problématique, entre travail libre et travail forcé, s'atténue encore manifestement pendant la Seconde Guerre mondiale. Avant d'y venir, il faut expliquer que,

⁸¹ Hubert YAYAT D'ALEPE, « Échec d'une tentative de libéralisation du travail en Côte d'Ivoire. La réforme Brunot de 1925 », *Africa. Rivista trimestrale di studi e documentazione dell'Istituto Italiano per l'Africa e l'Oriente*, vol. 61, n° 1, mars 2006, p. 95-110.

⁸² Les soulignements sont de Brunot.

contrairement à d'autres colonies, le Sénégal par exemple, le Cameroun n'a apparemment et en l'état de nos connaissances, pas envoyé d'indigènes en Europe pendant la Seconde Guerre mondiale⁸³.

En décembre 1939, le Commissaire de la République Brunot conteste la fixation du contingent camerounais à 10 000 hommes. Selon lui, pour en recruter 10 000, il faudrait en déplacer 30 000 et ce seraient évidemment les plus valides qui partiraient. Il estime que « 15 % environ de l'élément vraiment actif de la population serait retiré des travaux cultureux et miniers » que le gouvernement lui a précisément demandé d'intensifier. Il préconise donc de réduire le contingent de travailleurs à 1 000 hommes par an⁸⁴.

En fait, il semble bien que les Camerounais aient échappé à la conscription en métropole, le ministère du Travail ayant donné son accord en ce sens à celui des Colonies pour le Cameroun, le Togo et la Côte des Somalis⁸⁵.

On ne dispose malheureusement que d'une documentation lacunaire pour cette période. Elle suffit toutefois pour pouvoir affirmer que la réquisition se généralise et que la distinction entre le travail libre et le travail obligatoire s'estompe encore, pour ne pas dire s'effondre, pendant la Seconde Guerre mondiale.

Au Cameroun, le 19 mars 1939, le gouverneur Brunot, considéré comme progressiste et qui avait, comme on l'a vu plus haut, supprimé le recrutement forcé au service des entreprises privées à son arrivée dans le territoire, déclare ainsi devant la chambre de commerce :

« J'ordonnerai de réquisitionner régulièrement la population indigène aux époques de cueillette. C'est que la mesure s'impose non seulement pour éviter la perte des fruits de terre, mais aussi pour épargner aux entreprises agricoles du Territoire les ravages des épiphyties⁸⁶ qui sont particulièrement à redouter [...]. J'estime par conséquent que le fait, pour l'Administration du Territoire, de distraire pour une journée des travaux du village, la population indigène ne saurait constituer une violation de la liberté humaine [...]. J'ajoute que mes commandants de région sont couverts par une lettre de moi⁸⁷. »

⁸³ Article 3 du Mandat : « Le mandataire ne devra établir sur le territoire aucune base ou navale [...] sauf pour assurer la police locale et la défense du territoire. Toutefois, il est entendu que les troupes ainsi levées peuvent, en cas de guerre générale, être utilisées pour repousser une agression ou pour la défense du territoire en dehors de la région soumise à mandat »

⁸⁴ ANOM, 61 COL 50. Lettre de Brunot au ministre des Colonies, 23 décembre 1939.

⁸⁵ ANOM, 4107 COL 50. Note de la direction des affaires économiques, « Main d'œuvre coloniale en France », 1940.

⁸⁶ Maladie qui atteint rapidement un grand nombre de végétaux de la même espèce, par exemple le mildiou.

⁸⁷ Léon KAPTUE, *op. cit.*, p. 168.

Dans un article paru le 17 janvier 1940, son prédécesseur Boisson annonce l'augmentation de la durée des prestations, des mesures plus sévères pour que la loi du travail, « qui veut que chaque homme ne puisse manger son pain qu'à la sueur de son front », soit respectée, et le doublement de l'effort économique du territoire pour l'année 1940⁸⁸.

Pour Kaptue, qui cite Brunot, les populations s'épuisèrent à la tâche pendant les années de guerre. Pendant de longs mois, celles de l'Est partaient dans les forêts à la recherche du caoutchouc. Quand ils revenaient dans leurs villages, ils les retrouvaient plus ou moins en ruine.

La gravité de la situation est confirmée par un autre historien camerounais, le père Engelbert Mveng, dans un témoignage apporté dans un colloque de la Fondation du Maréchal Leclerc sur les mines d'or de Bétaré-Oya pendant la Seconde Guerre mondiale⁸⁹ :

« L'exploitation de l'or était encore plus meurtrière. Le seul nom des mines de Bétaré-Oya est une localité perdue dans la jungle des grandes forêts de l'Est-Cameroun. Le recrutement de la main-d'œuvre des mines d'or se faisait par de véritables razzias, des rafles organisées dans les villages et la déportation de tous les hommes adultes et aptes aux durs travaux [...]. Fuir les mines de Bétaré-Oya était chose pratiquement impossible. Perdu dans d'immenses forêts désertes, on était soit dévoré par les bêtes sauvages, soit massacré par les habitants de ces forêts [...]. Les autorités administratives se montraient extrêmement sévères à l'égard des chefs qui ne parvenaient pas à fournir les quantités de vivres exigées. Ils étaient arrêtés, condamnés aux travaux obligatoires pendant quinze jours, voire un mois, forcés de défricher les marécages de Yaoundé et d'entretenir la voirie, ce qui était pour eux une grande humiliation aux yeux de leurs propres sujets. »

La situation perdure encore en 1945, si on en croit les témoignages et écrits recueillis pour sa thèse par Léon Kaptue, tous datés de 1945, soit avant la suppression définitive du travail forcé. L'un d'entre eux émane d'un administrateur colonial :

« On lui demande – [au chef de région] – de recruter des travailleurs, et d'autre part on lui interdit d'exercer la moindre pression sur les indigènes. Placé devant ce dilemme, le chef de région est acculé à des solutions boiteuses qui consistent, par exemple, à convoquer les chefs et leur conseiller de désigner comme travailleurs “volontaires”, les mauvaises têtes, ceux qui leur font de l'opposition, les gens moins utiles à la vie du village [...]. Les chefs désignent des chefs de famille nombreuse ou à la tête d'une exploitation agricole, des vieillards, des “clochards” ; les “malins” ou les plus fortunés s'en

⁸⁸ « La politique sociale dans le territoire du Cameroun sous mandat français », *Informations sociales* (périodique du BIT), vol. LXXIV, n° 9-10, p. 223-224. Boisson est présenté dans cet article comme gouverneur du Cameroun alors qu'apparemment il a déjà été remplacé par Brunot.

⁸⁹ Témoignage publié dans Charles ONANA, *La France et ses tirailleurs*, Paris, éditions Duboiris, 2003, p. 159.

tirent par l'intervention de notables influents, ou par des "matabiches" judicieusement offerts, soit aux chefs, soit même aux fonctionnaires indigènes chargés d'inscrire des recrutés⁹⁰. »

Kaptue cite également d'autres sources qui vont dans le même sens : le témoignage du Père Heberlé, curé de la paroisse de Yabassi en 1945, qui dénonce la corruption pratiquée par la SEFIC (Société d'exploitation forestière du Cameroun) ou un rapport d'A. de Gaillande, inspecteur du travail au Cameroun en 1945 également⁹¹.

Tous ces documents témoignent de l'importance du rôle des chefs indigènes dans le recrutement, ce qui nous renvoie aux difficultés d'opérer des distinctions nettes entre les diverses formes de travail que nous avons noté plus haut. En réalité, rien ne se fait sans les chefs de village. Dans un passage intéressant, Kaptue note que :

« C'est du reste dans leurs agissements que l'on note le plus de cruauté, de barbarie et de mesquineries dans les méthodes employées. Ils ont commencé par organiser des rafles sur les marchés des villages Bamiléké. Mais cela n'a fonctionné qu'un temps. Ensuite les gardes ont fait du porte à porte. Ces recrutements étaient rétribués, le montant étant l'objet de longs palabres. Le plus souvent, les chefs se débarrassaient des indésirables et des impotents⁹². »

On retiendra deux enseignements principaux de cette étude. Le premier est le progrès continu de la législation protectrice du travail au Cameroun. Beaucoup d'améliorations peuvent être notées depuis le décret de 1925 jusqu'à celui de 1944, en particulier sous le Front populaire. Et ces avancées s'amplifient après la Seconde Guerre mondiale, avec des lois qui concernent désormais l'ensemble des territoires d'outre-mer comme la suppression du travail forcé, la reconnaissance du droit syndical, la création d'une véritable inspection du travail, avant que ne soit promulgué en 1952 le Code du travail des territoires d'outre-mer qui proclame l'égalité entre tous les travailleurs, quelle que soit la couleur de leur peau ou leur origine.

Ce résumé idyllique se heurte pourtant au constat de la très large ineffectivité des dispositifs protecteurs. Par ailleurs, même si le nombre de contrats de travail augmente régulièrement, le travail salarié, au sens occidental, reste très minoritaire, en tout cas jusqu'à la Seconde Guerre mondiale.

On retiendra aussi que la confusion des situations entre le travail libre et le travail forcé, alors même que les textes qui les régissent sont nettement différenciés, représente un frein majeur pour

⁹⁰ Léon KAPTUE, *op. cit.*, p. 84 et suiv.

⁹¹ *Ibid.*

⁹² *Ibid.*, p. 81.

l'extension du premier. Tant du côté des employeurs que de celui des travailleurs, la frontière n'est pas vraiment nette entre l'engagement volontaire et l'engagement contraint et on ne peut pas dire que l'autorité mandataire ait beaucoup fait pour la clarifier. Mais ce constat dépasse en réalité largement le Cameroun ou les pays sous mandat français de la SDN et peut être généralisé à l'ensemble des colonies d'exploitation en Afrique et en Asie. C'est partout, en AOF, en AEF, à Madagascar, dans la Côte des Somalis ou en Indochine, comme l'indiquent certaines autres contributions à cet ouvrage, que cette confusion existe, quelquefois critiquée ou combattue, mais le plus souvent tolérée. Une étude à visée générale serait donc la bienvenue.