

3
22 III^u - R
Institut Royal Colonial Belge

SECTION DES SCIENCES MORALES
ET POLITIQUES

Mémoires. — Collection in-8°.

Tome XIV. — Fasc. 3.

Koninklijk Belgisch Koloniaal Instituut

SECTIE VOOR STAAT- EN ZEDEKUNDIGE
WETENSCHAPPEN

Verhandelingen. — Verzameling

in-8°. — B. XIV. — Afl. 3.

POLITIQUE SOCIALE
DE
L'UNION MINIÈRE DU HAUT-KATANGA
POUR SA MAIN-D'ŒUVRE INDIGÈNE

ET SES RÉSULTATS AU COURS DE VINGT ANNÉES D'APPLICATION

PAR

le Dr L. MOTTOULLE

CONSEILLER AUX AFFAIRES MÉDICALES ET MAIN-D'ŒUVRE
DE LA SOCIÉTÉ INTERNATIONALE FORESTIÈRE ET MINIÈRE (FORMINIÈRE)
ET DE L'UNION MINIÈRE DU HAUT-KATANGA,
MEMBRE ASSOCIÉ DE L'INSTITUT ROYAL COLONIAL BELGE.



BRUXELLES

Librairie Falk fils,
GEORGES VAN CAMPENHOUT, Successeur,
22, rue des Paroissiens, 22.

BRUSSEL

Boekhandel Falk zoon,
GEORGES VAN CAMPENHOUT, Opvolger,
22, Parochianenstraat, 22.

1946

En vente à la Librairie FALK Fils, G. VAN CAMPENHOUT, Succr.

Téléph. : 12.99.70 22, rue des Paroissiens, Bruxelles C. C. P. n° 142.90

Te koop in den Boekhandel FALK Zoon, G. VAN CAMPENHOUT, Opvolger.

Tel. : 12.99.70 22, Parochianenstraat, te Brussel. Postrekening : 142.90

LISTE DES MÉMOIRES PUBLIÉS AU 1^{er} AOÛT 1946 ⁽¹⁾.

COLLECTION IN-8°

SECTION DES SCIENCES MORALES ET POLITIQUES

Tome I.

PAGÈS, le R. P., *Au Ruanda, sur les bords du lac Kivu (Congo Belge). Un royaume hamite au centre de l'Afrique* (703 pages, 29 planches, 1 carte, 1933) . . . fr. 250 »

Tome II.

LAMAN, K.-E., *Dictionnaire kikongo-français* (XCIV-1183 pages, 1 carte, 1936) . . . fr. 600 »

Tome III.

1. PLANQUAERT, le R. P. M., *Les Jaga et les Bayaka du Kwango* (184 pages, 18 planches, 1 carte, 1932) . . . fr. 90 »
2. LOUWERS, O., *Le problème financier et le problème économique au Congo Belge en 1932* (69 pages, 1933) . . . fr. 25 »
3. MOTTOULLE, le Dr L., *Contribution à l'étude du déterminisme fonctionnel de l'industrie dans l'éducation de l'indigène congolais* (48 p., 16 pl., 1934) . . . fr. 60 »

Tome IV.

MERTENS, le R. P. J., *Les Ba dzing de la Kamtsha :*

1. Première partie : *Ethnographie* (381 pages, 3 cartes, 42 figures, 10 planches, 1935) . . . fr. 120 »
2. Deuxième partie : *Grammaire de l'Idzing de la Kamtsha* (XXXI-388 pages, 1938) . . . fr. 230 »
3. Troisième partie : *Dictionnaire Idzing-Français suivi d'un aide-mémoire Français-Idzing* (240 pages, 1 carte, 1939) . . . fr. 140 »

Tome V.

1. VAN REETH, de E. P., *De Rol van den moederlijken oom in de inlandsche familie* (Verhandeling bekroond in den jaarlijkschen Wedstrijd voor 1935) (35 blz., 1935) . . . fr. 10 »
2. LOUWERS, O., *Le problème colonial du point de vue international* (130 pages, 1936) . . . fr. 50 »
3. BITTREMIEUX, le R. P. L., *La Société secrète des Bakhimba au Mayombe* (327 pages, 1 carte, 8 planches, 1936) . . . fr. 110 »

Tome VI.

MOELLER, A., *Les grandes lignes des migrations des Bantous de la Province Orientale du Congo belge* (578 pages, 2 cartes, 6 planches, 1936) . . . fr. 200 »

(1) Vu les circonstances, l'I.R.C.B. a décidé d'appliquer à la présente liste de ses publications, de sensibles réductions de prix.

POLITIQUE SOCIALE
DE
L'UNION MINIÈRE DU HAUT-KATANGA
POUR SA MAIN-D'ŒUVRE INDIGÈNE

ET SES RÉSULTATS AU COURS DE VINGT ANNÉES D'APPLICATION

PAR

le Dr L. MOTTOULLE

MEMBRE ASSOCIÉ DE L'INSTITUT ROYAL COLONIAL BELGE.
CONSEILLER AUX AFFAIRES MÉDICALES ET MAIN-D'ŒUVRE
DE LA SOCIÉTÉ INTERNATIONALE FORESTIÈRE ET MINIÈRE (FORMINIÈRE)
ET DE L'UNION MINIÈRE DU HAUT-KATANGA,

ACADÉMIE ROYALE DE BELGIQUE
BIBLIOTHÈQUE
Palais des Académies, rue Ducale, 1
B - 1000 BRUXELLES - BELGIQUE

Mémoire présenté à la séance du 20 mai 1946.

ACADÉMIE ROYALE DE BELGIQUE
BIBLIOTHÈQUE
Palais des Académies, rue Degrade 1
B - 1000 BRUXELLES

POLITIQUE SOCIALE

DE L'UNION MINIÈRE DU HAUT-KATANGA

POUR SA MAIN-D'ŒUVRE INDIGÈNE

AVANT-PROPOS

A l'Union Minière, un agent blanc attaché à son Service de la main-d'œuvre indigène (M.O.I.) ne devient en général « Chef de camp » d'un de ses centres importants qu'après avoir, au cours de deux et plus souvent trois termes d'Afrique, acquis une expérience solide des buts poursuivis et des moyens employés par la Société dans sa politique indigène et avoir fourni les preuves de bon chef et de bon serviteur de cette politique.

Chaque agent du Service M.O.I. est en possession d'une série de fascicules imprimés composant son « Aide-Mémoire M.O.I. ». Parmi les neuf fascicules constituant le bréviaire du Chef de camp et traitant de toutes les questions intéressant son service : législation du travail, statut du travailleur, classification des employés et barèmes des salaires, approvisionnements, palabres, etc., il en est un qui résume les principes adoptés par la Société dans sa politique indigène.

Ce sont ces principes que je voudrais, pour la première partie de cet exposé, vous faire connaître et je ne puis

mieux faire qu'en vous donnant la copie du texte de ce fascicule II, imprimé et remis à jour en 1940 par la Société à l'intention de ses agents en général et de ses Chefs de camp spécialement.

Dans une seconde partie, je vous donne les résultats heureux qu'une telle politique a pu produire au cours de vingt années d'application.

PREMIÈRE PARTIE

Aide-Mémoire M. O. I. — Fascicule II Politique indigène de l'U.M.H.K.

INTRODUCTION.

Ce fascicule II de l'Aide-Mémoire M.O.I. expose et justifie la politique adoptée par la Société à l'égard de son personnel indigène.

Le but de cette politique est de maintenir le plus longtemps possible au travail dans ses mines et ses usines une main-d'œuvre choisie, d'où sa dénomination de « *politique de stabilisation* ».

Il est indispensable que tout agent de la Société appelé à diriger, utiliser ou administrer la main-d'œuvre indigène soit bien pénétré des principes de cette politique et en connaisse bien les raisons et les moyens d'application. C'est à cette intention surtout que ce fascicule est rédigé.

Chaque agent doit effectivement et sincèrement collaborer au but visé par la Société, veiller à ne pas compromettre auprès des noirs la réputation de bon employeur qu'elle s'y est faite et, chacun dans sa sphère d'activité, être pour les noirs que la Société lui confie, un éducateur tant au point de vue moral qu'au point de vue technique.

Le colonisateur ne doit jamais perdre de vue que les nègres ont des âmes d'enfants, âmes qui se moulent aux méthodes de l'éducateur; ils regardent, écoutent, sentent et imitent. L'Européen devra, en toutes circonstances, se montrer un chef calme et pondéré, bon sans faiblesse, bienveillant sans familiarité, actif avec méthode et surtout

juste dans la répression des fautes, comme dans la récompense des bonnes volontés.

Tout agent de la Société qui ne se pénètre pas bien de ces principes ou qui agit à leur rencontre risque d'entraver et parfois d'annihiler des résultats laborieusement acquis et constitue pour elle un agent peu intéressant ou même mauvais.

La Direction Générale de la Société pose en principe que tout ce qui peut nuire au bien-être physique, moral ou social de ses travailleurs est contraire à l'intérêt bien compris de l'Union Minière.

CHAPITRE PREMIER.

LE PROBLEME DE LA M.O.I AU CONGO ET A L'U.M.H.K.

A. — Dans la Colonie.

Le Congo belge présente une population de très faible densité (4,2 habitants par km² contre 250 en Belgique). Cette population comporte environ 32 % d'hommes adultes et il est admis par les Commissions d'experts que la proportion de ceux-ci dans une collectivité indigène ne peut descendre au-dessous de 25 %, par exemple par des recrutements pour travail au loin, sans troubles sérieux pour la vie sociale de cette collectivité.

Aux époques encore toutes récentes et notamment de 1924 à 1930 et de 1933 à 1940, où la plupart des entreprises européennes au Congo ont pris précipitamment, sous l'influence des conditions économiques du moment, un essor considérable, les besoins pressants de main-d'œuvre indigène ont soulevé, chaque fois sous sa forme aiguë, dans toute la Colonie, le problème des disponibilités et causé de graves soucis à l'Administration.

Celle-ci devait en effet, d'un côté, ne pas entraver cet essor européen créateur de richesses nécessaires au déve-

loppement et à l'évolution de la Colonie et, d'un autre côté, conserver toute la vitalité aux communautés indigènes, réservoirs et générateurs de la M.O.I. qui est à la base de toute production et de ce fait constitue la principale richesse de la Colonie.

L'Administration près du Ministère des Colonies institua donc en 1925, en 1928, en 1930 et en 1939, des Commissions d'experts chargées d'étudier *ce problème né de l'écart entre les besoins et les possibilités de M.O.I.* et d'en proposer la ou les solutions pour les diverses régions du Congo.

Ces Commissions amenèrent l'Administration à prendre des mesures générales dont les unes visaient spécialement à conserver aux chefferies indigènes leur vitalité et les autres à protéger la M.O.I au travail.

Pour sauvegarder la vitalité des communautés indigènes, il fut préconisé :

a) De diviser la Colonie en « zones économiques » permettant d'adapter aux ressources régionales en M.O.I. le genre et le nombre d'entreprises européennes pouvant s'y installer.

b) De rendre l'engagement du travailleur noir vis-à-vis des entreprises européennes absolument libre, en interdisant toute pression de la part soit de l'Administration, soit des chefs indigènes (cette liberté dissipera l'inquiétude morale installée par cette pression dans les populations, empêchera l'enlèvement, le plus souvent aveugle, d'individus qui sont à la base de la cohésion de la communauté et supprimera ainsi ces causes trop fréquentes d'effritement des sociétés indigènes).

c) De limiter dans chaque communauté le recrutement des hommes adultes valides à un pourcentage qui lui laisse suffisamment d'individus de sexe et d'âge différents pour satisfaire à ses besoins vitaux et sociaux.

d) De créer des routes carrossables qui supprimeront les corvées du portage et d'améliorer l'outillage agricole de l'indigène, ce qui diminuera l'effort nécessaire tout en augmentant la production vivrière. Ces deux mesures libèrent des bras et élargissent les disponibilités.

e) De rendre obligatoires un certain nombre de cultures vivrières, qui nourriront en suffisance ces populations le plus souvent en état d'hyponutrition et finiront par augmenter le nombre d'individus aptes aux travaux des entreprises européennes.

Pour la protection du travailleur noir en service chez les Blancs, l'Administration promulgua une série d'arrêtés et d'ordonnances portant principalement sur les conditions de recrutement, d'acheminement, d'acclimatation, d'équipement, de logement, d'alimentation, de soins médicaux et de sécurité du travail en général.

Enfin, les travaux de ces Commissions firent comprendre aux employeurs européens qu'il est de leur devoir et de leur intérêt de réduire au minimum leurs besoins en M.O.I. :

- a) En évitant tout gaspillage de main-d'œuvre;
- b) En améliorant l'outillage et les conditions de travail;
- c) En mécanisant le plus possible toutes les exploitations;
- d) En améliorant le rendement individuel du travailleur indigène.

B. — Dans les exploitations de l'U.M.H.K.

Pour l'Union Minière du Haut-Katanga, ce problème s'aggrave du fait de la situation géographique de ses exploitations minières et industrielles; celles-ci sont presque toutes situées dans l'extrême-Sud de la Colonie, sur le bord élevé du bassin du Congo, sur un sol très minéralisé et peu fertile, sous un climat souvent froid, présentant une saison sèche longue de 6 à 7 mois; ces seules

conditions suffisent pour expliquer que ces régions furent toujours très peu peuplées de nègres et que les populations rares qui s'y étaient installées et maintenues furent toutes d'un type malingre et dégénéré par hyponutrition chronique et par conséquent inapte aux travaux industriels.

L'Union Minière devra donc satisfaire ses besoins en M.O.I., opérer des *recrutements au loin*.

Disons tout de suite que ce genre de recrutement est toujours très coûteux pour l'employeur, parce que les dépenses d'enrôlement, d'acheminement et d'acclimatation de cette plante de serre qu'est le pur indigène, ainsi que le faible rendement du recruté grèvent considérablement le prix de revient de la production; de plus, les déchets toujours importants par morbidité, mortalité, réforme et désertion, même dans les recrutements les mieux conduits, entament sérieusement non seulement les finances de l'employeur, mais aussi la solidité du réservoir de M.O.I. d'où sortent ces recrutés.

Le rail de la B.C.K., qui devait desservir les exploitations industrielles de l'Union Minière, ayant commencé en 1909, se pose à la frontière de Rhodésie, et n'ayant atteint qu'en 1926 les régions populeuses congolaises du Lomami-Kasai, il est normal que, pour diminuer le coût et les risques d'un trop long acheminement à pied des travailleurs recrutés, l'Union Minière ait cherché à se fournir en M.O.I. dans la région populeuse la plus proche, c'est-à-dire en Rhodésie. Plus tard, lorsque le rail atteindra le fleuve Congo en 1915 et le Lomami en 1926, c'est vers ces régions que s'étendront ses recrutements; enfin, l'état de surpeuplement du Ruanda-Urundi poussera l'Union Minière à tenter l'expérience de recrutements importants parmi ces populations si denses que leur sol n'est pas suffisant pour les nourrir et qu'elles s'expatrient pour ne pas être victimes des famines si fréquentes chez elles.

Au cours de ces trente années d'activité industrielle, l'U.M.H.K. a donc dû pratiquer des recrutements dont l'aire d'action s'étend au centre de l'Afrique depuis le Limpopo jusqu'au Nil.

De toutes ces races sorties du Mozambique, du Nyassaland, de Rhodésie, du Ruanda-Urundi, du Maniéma, du Kasai, du Lomami et du Bas-Katanga, il est resté, à l'expiration de leur contrat de travail, d'assez nombreux indigènes qui ont préféré demeurer dans ce pays industriel et y former une population flottante assez mal groupée socialement, plutôt que de se laisser rapatrier dans leur pays d'origine, où ils devraient à nouveau se plier à la discipline coutumière de la chefferie, ou de reprendre à l'U.M. un nouvel engagement qui les lierait à la discipline du travail de cet employeur.

Cette M.O.I. locale est évidemment peu disciplinée et déserte facilement le travail; elle constitue cependant un réservoir très utile aux petites entreprises européennes dans le Haut-Katanga et même à l'U.M.H.K., spécialement en temps de crise industrielle.

Telles sont les différentes sources auxquelles l'U.M. a pu s'alimenter en M.O.I.; elles satisferont difficilement à ses besoins, car les unes, comme la Rhodésie, ne permettent que pour six mois le séjour du travailleur sur les chantiers, séjour insuffisant pour un bon entraînement au travail et un rendement convenable; d'autres, comme le Ruanda, le Maniéma ou le Lomami, exigent un long, périlleux et coûteux acheminement et des mois de soins attentifs et dispendieux avant que leur travail soit réellement productif; enfin la M.O.I. locale est instable et peu disciplinée.

Il ne restait pour résoudre ce problème de la M.O.I. de l'U.M.H.K., après l'application des règles et suggestions émanant des diverses commissions instituées à cet effet par l'Administration, qu'une seule solution qui s'est d'ailleurs montrée heureuse et pourrait être avantageusement

suivie dans l'intérêt général par beaucoup d'entreprises importantes dans la Colonie : c'est de *poursuivre une politique de stabilisation de la M.O.I.*

CHAPITRE II.

POLITIQUE DE STABILISATION DE LA M.O.I. A L'U.M.H.K.

A. — Définition.

Cette politique consiste dans l'emploi de tous les moyens normaux, propres à amener le travailleur noir à aimer le travail et à y rester attaché le plus longtemps possible.

B. — Motifs et avantages.

Les motifs qui ont décidé la Société à adopter cette politique et à pousser très loin les moyens de sa réalisation sont nombreux et résident surtout dans les grands avantages que la stabilisation apporte non seulement à l'employeur, mais aussi au travailleur, à sa famille, à la communauté indigène d'origine et à la Colonie toute entière.

L'*employeur*, s'il parvient à fixer auprès de ses chantiers une grosse partie de sa M.O.I., réduit beaucoup, s'il n'arrive pas à les supprimer, les énormes dépenses qu'exigent le recrutement au loin, l'acheminement et l'entraînement au travail de recrues avec tous les corollaires coûteux qu'entraînent toujours ces opérations : soins médicaux assidus, augmentation de la morbidité et de la mortalité, diminution du rendement, perte de travailleurs par non-adaptation. L'Union Minière, installée loin de tout réservoir de main-d'œuvre, a, plus que tout autre employeur, un intérêt évident à garder à côté de ses chantiers une M.O.I. stable, à haut rendement.

La stabilisation est pour elle la seule solution possible du problème de la main-d'œuvre.

Le *travailleur* qui, en fin de contrat, se décide librement à souscrire un nouvel engagement, montre par là que sa santé et son moral sont bons, qu'il aime son travail, que sa situation sociale lui plaît, en un mot, qu'il est heureux.

Dans les *communautés indigènes* d'origine, les prélèvements de travailleurs apportent toujours un bouleversement social et moral d'autant plus accentué que ces prélèvements sont plus importants. La diminution des recrutements, premier résultat d'une stabilisation de la M.O.I. dans les entreprises européennes, les soulage d'une inquiétude morale, si souvent décimante pour elles. Plus d'hommes restent dans les villages pour y soutenir une activité normale et productrice et la population peut s'accroître normalement. Il faut ajouter à cela que le travailleur stabilisé meurt à un taux 3 à 4 fois moindre que le travailleur recruté et que les familles de stabilisés sont souvent prolifiques, compte tenu de la mortinatalité et de la mortalité infantile, moins élevées dans nos camps que dans les villages de l'intérieur du pays.

La *Colonie* bénéficie nécessairement de cette amélioration qu'apporte à la tranquillité des communautés indigènes le ralentissement des recrutements et de l'excédent démographique des camps industriels bien stabilisés; ce sont là des gages de solidité de sa première richesse nationale : sa population indigène.

C. — Contribution des différents services de l'U.M.H.K. à la politique de stabilisation.

a) RÔLE DU DIRECTEUR DE SIÈGE ET DES AGENTS DES SERVICES D'EXPLOITATION. — L'amélioration du sort du travailleur indigène, qui est en définitive le facteur principal de la stabilisation, est *avant tout* fonction du

progrès qu'on enregistrera dans le rendement et la qualité de son travail. C'est surtout en continuant à perfectionner l'éducation technique de l'indigène, en étudiant les méthodes à mettre en œuvre en vue d'augmenter son rendement que l'employeur trouvera les moyens financiers pour améliorer chez le noir les conditions qui le fixeront aux chantiers. Le bien-être dont nous voulons faire bénéficier le travailleur, le faisceau d'œuvres sociales dont nous l'entourons lui et sa famille provoquent des dépenses. D'un autre côté, la concurrence croissante qui résulte, d'une part, du développement industriel de la Colonie et, d'autre part, de la propagande dans les communautés indigènes pour la production agricole d'exportation, nous amène nécessairement à augmenter la rémunération des travailleurs; cet accroissement des débours n'est possible que si, en contre-partie, on enregistre une amélioration du rendement. Ce résultat lui-même ne pourra être obtenu que si chaque agent des services d'exploitation y contribue dans la mesure où il le peut. Il importe de mettre chaque noir à sa place, dans le travail qui convient à ses qualités; il faut le perfectionner sans cesse dans la connaissance de son métier, en faire un auxiliaire précieux et dévoué; il faut aussi éviter le gaspillage de main-d'œuvre en mécanisant le plus possible les chantiers et en facilitant dans le détail l'exécution du travail.

De plus, le noir est sensible aux égards, surtout lorsqu'il les a mérités par son travail. Il doit donc avoir la conviction que ses efforts seront appréciés et rétribués comme ils doivent l'être. Les chefs d'équipe, par conséquent, doivent « suivre » leurs hommes, et s'ils punissent les mauvais travailleurs avec une sévérité exempte de parti pris, ils doivent, dans un sentiment de justice, dénué de tout favoritisme, récompenser les éléments dignes d'intérêt.

On voit que le problème de la stabilisation est, avant tout, posé aux Directeurs de Siège et à tout le personnel technique en général.

b) RÔLE DU MÉDECIN. — Le rôle du médecin vis-à-vis des populations qui vivent dans nos camps est des plus important. Pour que ces populations vivent heureuses et se fixent, il faut que règne la santé. Ce travail auquel le noir n'a pas été accoutumé, le profond changement dans son genre de vie et d'alimentation, l'existence dans les camps d'une flore microbienne différente de celle de son pays d'origine sont des facteurs qui favorisent la morbidité. Aussi, lorsque d'importants contingents de main-d'œuvre nouvelle vivent dans les camps, le médecin doit-il redoubler de vigilance, spécialement pendant la période d'acclimatation et d'entraînement au travail.

Le médecin accorde une grande partie de son travail à l'O.P.E.N., dont il sera question plus loin. C'est grâce à lui que nos statistiques démographiques enregistrent les résultats favorables qu'elles montrent depuis de nombreuses années. C'est souvent à l'hôpital, sous la forme de cas plus nombreux de maladies ou d'accidents de travail, que se manifestent les résultats d'un excès dans le rythme du travail ou des erreurs commises quant aux conditions dans lesquelles ce travail s'effectue. Aussi le médecin peut-il jouer un grand rôle dans le décèlement rapide de ces situations anormales.

c) RÔLE DU CHEF DE CAMP. — Le Chef de camp est chargé de l'administration de la main-d'œuvre indigène du Siège auquel il est attaché. Il est responsable vis-à-vis de la Direction du Siège, comme le Département M.O.I. l'est vis-à-vis de la Direction Générale, de la bonne gestion et du bon rendement général de la main-d'œuvre. Ses devoirs consistent, en collaboration avec la Direction du Siège et le Service médical :

— A veiller au bien-être physique et moral des noirs qui lui sont confiés;

— A maintenir parmi cette population un bon esprit et une saine discipline en vue d'un meilleur rendement au travail;

— A s'efforcer de garder au service de la Société, le plus longtemps possible, une main-d'œuvre indigène laborieuse, disciplinée, capable d'un rendement industriel élevé;

— A surveiller le coût de cette main-d'œuvre.

Le Chef de camp ne remplira tout son rôle que s'il acquiert et garde en toutes circonstances un grand ascendant sur les noirs et s'il met cet ascendant au service de l'exploitation. Pour acquérir et garder cet ascendant sans lequel il ne peut remplir ses fonctions, le Chef de camp doit :

— S'intéresser constamment à la vie des indigènes, à leur bien-être, les guider, examiner leurs plaintes;

— Les punir quand il le faut, avec justice, pondération et fermeté;

— Les protéger quand c'est nécessaire, avec le tact, le calme et la fermeté qui s'imposent.

Pour que l'ascendant du Chef de camp sur les noirs soit mis comme il convient au service de l'exploitation, il faut :

— Que le Chef de camp montre vis-à-vis du Directeur du Siège les plus grandes qualités de discipline et de dévouement;

— Qu'il veille scrupuleusement, tout en exerçant à l'égard des travailleurs tout son devoir de tutelle, à sauvegarder le prestige et l'autorité des agents européens qui ont ces noirs sous leurs ordres;

— Qu'il manifeste en toutes circonstances le plus grand intérêt à la bonne exécution du travail que les noirs doivent fournir.

d) NÉCESSITÉ D'UNE COLLABORATION ÉTROITE. RÉUNIONS MENSUELLES. — La stabilisation est d'avance handicapée si elle n'est pas poursuivie en parfait accord par les Services d'exploitation, le Service médical et le Département

M.O.I. Toute décision prise, toute mesure adoptée doit rencontrer l'approbation de ces trois services. C'est dans le but de permettre l'harmonisation des divers intérêts en jeu que la direction générale a prescrit des réunions mensuelles auxquelles assistent le Directeur du Siège, le Médecin et le Chef de camp. Un procès-verbal de ces réunions est établi et un exemplaire en est transmis à la direction du département M.O.I. Cette sage mesure de la Direction Générale est trop souvent négligée par certains Directeurs de Siège.

D. — Moyens mis en œuvre.

Les moyens et les méthodes employés pour stabiliser le travailleur sont multiples. Ils varient non seulement avec le genre de travail et l'origine du travailleur, mais aussi avec son évolution au cours des années qu'il a passées au service de son employeur.

Les principes qui se trouvent à la base de la politique de stabilisation adoptée par l'Union Minière sont, dans l'ordre de leur importance, les suivants :

1. Liberté dans l'engagement au travail;
2. Durée assez longue du contrat de travail;
3. Encouragement à la vie de famille et aide au mariage;
4. Satisfaction assurée des besoins physiques, moraux et sociaux en vue d'une vie saine et normale.

1. Liberté dans l'engagement au travail.

Aucune pression ne doit être exercée sur l'homme pour le décider à s'engager au service de l'Union Minière; le recruteur au loin ou le chef de camp sur place doivent se borner à faire connaître qu'il y a possibilité d'embauche pour les chantiers de l'Union Minière et à exposer clairement aux candidats quelles sont les conditions d'engagement.

Toute pression anormale, d'où qu'elle vienne, soit de la part de l'Administration, soit de la part du chef indigène, est une chose néfaste pour la stabilisation du travailleur. C'est pour la même raison que le système de la prime à l'engagement doit être rejeté; elle annihile fatalement le libre arbitre de l'indigène.

Ce que l'Union Minière veut avant tout, en plaçant à la base de ses recrutements et engagements de travailleurs ce principe de liberté dans l'acceptation des conditions, c'est sauvegarder le bon moral de sa M.O.I. Celui-ci fléchirait bien vite en présence des premières difficultés rencontrées dans l'exécution du travail, si ce travail n'a pas été accepté librement; il est faux de croire, comme on l'entend souvent dire, que le noir n'est pas accessible au « cafard » ou à la neurasthénie; ces cas ne sont pas rares. Or, mauvais moral signifie mauvais rendement et réceptivité à la maladie.

Enfin, au terme de son premier contrat librement accepté et dont il a d'ailleurs déjà oublié les mauvais moments, le travailleur s'inscrit beaucoup plus facilement pour une nouvelle période de trois ans.

2. Durée assez longue du contrat de travail.

L'Union Minière a estimé qu'il fallait bien une durée de trois ans de présence au travail pour que s'amenuisent suffisamment les liens qui unissent le travailleur à sa chefferie d'origine, de façon qu'il n'éprouve en fin de terme que peu de peine à souscrire un nouvel engagement.

Il convient cependant d'éviter de couper brutalement ces liens qui, pour le jeune travailleur, restent un soutien moral énorme pendant toute l'exécution de son contrat.

Il faut bien trois ans également pour que le noir s'adapte à la vie qui lui est faite dans les centres industriels et miniers, si profondément différente de celle qu'il menait dans son village d'origine.

Au cours de ces trois années, le travailleur aura eu la possibilité d'améliorer sa situation matérielle en améliorant ses qualités professionnelles et son rendement.

Les contrats de longue durée sont pour l'employeur une garantie contre la versatilité naturelle du caractère indigène; cette obligation de continuité forme et améliore à la longue son caractère et en fait un ouvrier plus raisonnable et plus discipliné.

Enfin, la mission du médecin s'avère bien plus facile et plus fructueuse dans une population qu'il peut garder plus longtemps sous son contrôle.

3. Encouragement à la vie de famille et aide au mariage.

Obstacles à la polygamie et au concubinage.

L'U.M.H.K., pour plusieurs raisons, désire que le plus grand nombre possible de ses ouvriers indigènes soient mariés et ce, malgré les dépenses supplémentaires importantes que cette politique entraîne en transports, logement, nourriture, soins médicaux, œuvres sociales, etc.

Tout d'abord, les mariés ont un meilleur moral et une meilleure moralité que les célibataires; de ce fait, ils présentent des taux de morbidité, de mortalité, de désertion et d'absence irrégulière au travail inférieurs à ceux des célibataires; ils ont un bien meilleur rendement.

Ensuite, et c'est là une des plus importantes raisons de l'intérêt que porte l'Union Minière au mariage de ses ouvriers, les mariés se stabilisent plus vite, plus longtemps et en plus grand nombre que les célibataires. Ce sont eux qui se rengagent le plus facilement. Une des raisons en est que leur vie en famille est certainement plus agréable que celle du célibataire. Une autre raison, et non des moins sérieuses, c'est que la femme, si elle aime de rentrer en congé dans son village, tient beaucoup à ne pas devoir y reprendre définitivement son ancienne place sociale, très voisine de l'esclavage; elle lui préfère de loin sa situation plus digne et plus libre de femme de

travailleur de l'U.M. Il ne faut pas évidemment que la femme soit sous l'impression d'être prisonnière dans les camps industriels; il existe certaines circonstances où son retour au village est nécessaire; elle veut aller montrer son jeune enfant, participer à un deuil, ou tout simplement revoir sa famille. L'U.M. accorde assez facilement des congés aux femmes de travailleurs ⁽¹⁾. Ces congés des femmes au village d'origine sont d'ailleurs, en même temps, une propagande heureuse en faveur de l'enrôlement de nouvelles recrues et en faveur du mariage.

L'Union Minière donne toute l'assurance possible pour le mariage de ses ouvriers. La plus grande partie du travail du bureau des palabres du Département M.O.I réside dans la suite donnée aux demandes de femmes introduites par les travailleurs qui désirent se marier, l'octroi des avances pour dot et leur recouvrement, le voyage des femmes et des familles ⁽²⁾.

L'Union Minière ne paie jamais la dot des femmes de ses travailleurs; un tel paiement fait par l'U.M. ferait perdre à la dot le caractère essentiel que lui assignent les coutumes indigènes et enlèverait toute solidité à l'union.

L'Union Minière n'intervient que pour conseiller le travailleur, l'aider à économiser la dot exigée, ou du moins une partie de celle-ci, et fait faire *l'avance* du reste lorsqu'il s'agit d'un homme méritant. Le bureau des palabres se charge du transfert de la dot aux bénéficiaires coutumiers, par l'intermédiaire de l'Administration territoriale.

Autant l'Union Minière apporte de soins à donner au mariage de ses travailleurs, qu'il soit coutumier, civil ou religieux, un caractère de solidité, autant elle s'efforce d'écarter de ses camps, mais sans violence, la polygamie et le concubinage.

(1) Voir fasc. VII, § 18.

(2) Voir fasc. VII, §§ 4 à 18.

La polygamie est chose exceptionnelle dans les camps de l'U.M.; mais il peut se faire qu'un travailleur hérite, selon la coutume, de la femme d'un proche parent décédé au village et que celle-ci le rejoigne au camp; il peut se faire aussi qu'un travailleur à haut salaire prenne, fantaisie ou snobisme, une seconde femme par un mariage coutumier en bonne et due forme. Dans des cas de ce genre, la meilleure tactique à suivre est de sembler ignorer la présence de la seconde femme, qui, de ce fait, ne reçoit aucun des avantages de la première et ne tarde pas à devenir une charge assez encombrante pour le polygame; celui-ci la renverra au village ou bien cherchera à lui trouver, moyennant dot, un autre mari régulier.

Le concubinage est plus fréquent, mais constitue dans bien des cas un mal nécessaire. Les Chefs de camp observeront scrupuleusement les instructions qui leur sont données à ce sujet au paragraphe 23 du fascicule VII de l'Aide-Mémoire M.O.I. Le but de ces instructions est d'apporter un frein, sans violence, mais sérieux, à cette plaie des camps industriels. En voici les caractéristiques principales :

- a) Tolérance pour les vieux cas;
- b) Conseils pressants, en vue d'amener à se marier régulièrement les travailleurs qui sollicitent l'octroi d'un permis de cohabitation;
- c) Formalités et difficultés apportées à l'octroi de ces permis et parfois même refus;
- d) Obligation pour la concubine d'avoir cohabité pendant au moins six mois sans donner lieu à des reproches avant d'obtenir les avantages accordés aux femmes régulières de travailleurs;
- e) Expulsion des concubines volages.

4. Satisfaction assurée des besoins physiques, moraux et sociaux en vue d'une vie saine et morale.

Les moyens mis en œuvre pour satisfaire aux besoins physiques, moraux et sociaux du travailleur appartiennent à des domaines très divers. Certains d'entre eux s'adressent à l'individu, d'autres s'adressent à leur famille et prennent la forme d'œuvres sociales.

a) SUPPRESSION DE L'ANONYMAT DU TRAVAILLEUR : LE DOSSIER ET L'ÉTAT DE SERVICES. — Un des plus grands obstacles à la stabilisation du travailleur indigène, c'est son anonymat. Quand il cesse d'être — ce qu'il fut longtemps — un auxiliaire peu efficient et par conséquent encore anonyme, l'indigène gagne rapidement (pour peu qu'il reste respectueux et discipliné) l'estime des Européens qui l'emploient; il est alors naturellement traité avec plus d'égards.

Le Chef de camp, d'une part, le Chef de l'exploitation, d'autre part, doivent, pour pouvoir conduire et traiter leurs hommes sans commettre d'impairs, savoir quels sont ces hommes et ce qu'ils valent. Le *dossier* et l'*état de services* répondent à ce but.

Comme l'agent européen, chaque travailleur possède son dossier ⁽¹⁾. Pour remplir le rôle qu'on attend de lui, le dossier doit contenir toute l'histoire du travailleur, son origine, sa situation de famille, sa façon de travailler et de se conduire, ses palabres et affaires de famille ⁽²⁾.

Chaque fois qu'il a devant lui un travailleur, un bon Chef de camp consulte le dossier de l'intéressé. Qu'il s'agisse d'une faveur à lui accorder, d'une plainte de sa part ou à sa charge, d'une requête qu'il présente, d'une

(1) Voir annexe 1, Instructions relatives à la tenue à jour et à l'emploi des dossiers.

(2) Voir fasc. III, Statut et documentation, §§ 13 à 23.

palabre à trancher, les indications qu'il trouve dans ce dossier, s'il a été régulièrement et soigneusement tenu à jour, sont d'une très grande importance pour le guider dans la décision qu'il prend. Il doit motiver et appuyer cette décision par les faits concrets que lui livre le dossier. C'est là, pour le Chef de camp, un réel facteur d'autorité.

Pour le service employeur, l'état de services ⁽¹⁾ est aussi important que l'est le dossier pour le Chef de camp. Il est de plus en plus nécessaire (ceci surtout dans les sièges évolués et spécialement les usines) de donner à chaque travailleur le travail qui lui convient. A côté des manœuvres, le nombre s'accroît tous les jours des travailleurs formés d'une façon plus ou moins complète dans la pratique d'un métier. Il est de l'intérêt de la Société aussi bien que du leur de les employer là où ils seront à même de donner le meilleur rendement. L'état de services répond à cette nécessité. Il permet aussi de déterminer la rémunération qui revient à chacun.

b) HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS AU CAMP ET SUR CHANTIERS. DÉCRETS, ORDONNANCES ET ARRÊTÉS SUR LE RÉGIME DU TRAVAIL AU CONGO BELGE. — Une série de prescriptions légales règlent les conditions dans lesquelles doivent s'effectuer l'engagement, l'acheminement, l'acclimatation des travailleurs et l'exécution du contrat de travail. Elles font l'objet du fascicule I du présent Aide-Mémoire M.O.I. Le devoir strict de l'employeur est d'observer ces règles. Mais l'U.M., dans le but de stabiliser ses travailleurs, a estimé devoir, sur bien des points, dépasser les exigences légales.

Logements et Camps. — La loi congolaise détermine la surface de parquet et le cube d'air nécessaires par individu et exige certaines garanties pour assurer une bonne pro-

(1) Voir fasc. VI, Barèmes, Classification des emplois, §§ 30 à 33.

tection de l'occupant. Elle fixe aux constructions, suivant la nature des matériaux employés, une durée d'existence maxima. L'Union Minière a estimé qu'au moins pour les logements qui auront une longue durée il est nécessaire de cimenter les parquets pour protéger l'occupant contre le « kimputu », insecte transmetteur de la fièvre récurrente, très répandue dans le sol poussiéreux des huttes des villages du Haut-Katanga.

De plus, toujours dans le but de satisfaire les goûts de sa M.O.I. et de la stabiliser, tout en améliorant l'hygiène par diminution des chances de propagation des maladies, la Société a jugé utile d'abandonner les logements grégaires, qu'à l'instar des logements des travailleurs noirs des Mines du Rand elle avait construits à grands frais ⁽¹⁾. Non seulement elle est entrée résolument dans la voie de la construction de logements individuels peut-être plus coûteux mais plus sains et préférés par le noir, mais en outre, partout où la stabilité et la vie de l'exploitation le permettent, elle adapte le logement à la situation de famille et à la situation sociale du travailleur. Des maisons spacieuses de deux, trois et même quatre chambres sont réservées aux familles nombreuses; un type de maisons plus coquettes que les huttes ordinaires est réservé à la main-d'œuvre spécialisée (M.O.I./S.). Chacune de ces maisons possède son petit enclos bien fermé, donnant ainsi satisfaction au noir, qui aime à se sentir chez lui. Il faut éviter dans les camps d'y réserver des secteurs groupant soit des M.O.I./S., soit les travailleurs d'une même équipe, soit des hommes originaires d'une même région; si pour ces derniers le groupement peut être toléré et parfois même conseillé au début de leur première arrivée sur un chantier européen, afin qu'ils ne se sentent pas isolés dans la foule des camps, il convient, dès que leur accli-

(1) Quelques-uns de ces logements collectifs, dénommés « blocs Orenstein », existent encore dans les camps de Panda et de Lubumbashi, où, après transformations, ils servent de magasins et de mess pour enfants.

matement est fait, de les loger en dispersion dans les camps. Chez le noir, en effet, l'esprit de caste et de race, excité par la sensation du nombre, est une cause trop fréquente de bagarres néfastes à la bonne renommée d'un camp auprès des indigènes.

Il doit exister dans chaque camp un registre qui reprend les maisons dans l'ordre des numéros qui leur est attribué, avec, en regard de chaque numéro de maison, le numéro matricule de l'occupant, son nom et sa situation de famille. Il est recommandé de posséder aussi un fichier : une fiche par travailleur — fiches classées dans l'ordre des numéros matricules — donnant le numéro de la maison occupée. Cette documentation facilite la surveillance et la recherche des travailleurs dans le camp.

Nourriture. — Selon les textes légaux, la nourriture du travailleur noir au Congo doit comporter quotidiennement 100 grammes de protéines, dont 20 % d'origine animale, 600 grammes d'hydrates de carbone, 75 grammes de graisse, 150 grammes de fruits ou légumes frais et 15 grammes de sel, soit environ 3.400 calories. A la lumière de nos connaissances actuelles sur l'alimentation humaine, la valeur énergétique de cette ration est insuffisante pour les travailleurs de l'U.M.H.K., dont les installations sont situées dans une région où il est difficile, sinon impossible, de se procurer certains vivres très utiles à l'alimentation normale. Il faut aussi tenir compte du fait que le travail à l'Union Minière, et spécialement dans les mines, est dur et que l'ouvrier doit être bien nourri si l'on veut que son rendement se maintienne à un niveau convenable.

L'Union Minière a jugé nécessaire de fournir quotidiennement environ 4.000 calories à ses travailleurs de surface et environ 4.800 calories à ses mineurs de souterrain; elle a essayé aussi, en composant la ration de vivres assez variés, d'assurer à ses travailleurs la fourniture de ce que

les hygiénistes appellent « aliments protecteurs » [vitamines et sels ⁽¹⁾]. A la distribution d'aliments s'ajoute évidemment celle de l'eau et du bois à brûler.

La ration distribuée aux femmes et aux enfants de travailleurs est basée elle aussi sur les mêmes données actuelles de l'alimentation humaine. La femme enceinte ou nourrice reçoit une ration supplémentaire; la ration distribuée aux enfants varie avec leur âge.

Il est évident qu'une bonne alimentation du travailleur et de sa famille est un facteur très important de bien-être et, partant, de stabilisation du travailleur.

Il convient d'ajouter ici que le Gouvernement maintient une politique sage en ne rendant pas obligatoire la fourniture de la ration aux femmes et aux enfants de travailleurs. Un employeur conscient de son intérêt réel distribuera ces rations sans que la loi l'y contraigne : il sait qu'il ne gardera ses travailleurs qu'à la condition que leur famille soit nourrie convenablement. Mais l'absence d'obligation légale lui laisse la possibilité de supprimer occasionnellement la ration à la femme du travailleur qui ne se soumet pas à la discipline du camp et notamment aux travaux et corvées utiles, soit à elles-mêmes et à leur famille, soit à toutes la collectivité, qu'il est indispensable de leur imposer : entretenir la parcelle et la hutte, amener les enfants aux consultations médicales et à l'école, faire quelques travaux de culture, etc. Ces occupations, dont elle-même en fin de compte bénéficie, écartent l'oisiveté, mère de l'immoralité. La possibilité de cette sanction suffit à elle seule pour maintenir une bonne discipline chez les femmes. En fait, il est rare qu'elle soit appliquée.

Rémunération. Salaires. — Le fascicule VI — Barèmes — édicte les règles à suivre pour la classification des emplois et la fixation des salaires. Il suffit de rappeler ici

(1) Voir fasc. IV, Approvisionnement, §§ 14 à 15 bis

que les barèmes tiennent compte de l'emploi rempli par le travailleur, de l'ancienneté de ce dernier et de la façon dont il exécute ce travail. Ces barèmes constituent, eux aussi, un facteur de stabilisation : le noir est récompensé des efforts qu'il a faits pour améliorer son travail et de son attachement à la Société. Une prime mensuelle de régularité ⁽¹⁾ contribue efficacement à réduire le nombre d'absences irrégulières et à maintenir le rendement; elle constitue en fait une récompense pour bon travail.

Statuts spéciaux. — Des statuts spéciaux ont été créés pour montrer aux travailleurs qu'ils peuvent, s'ils le désirent et s'en montrent dignes, améliorer leur sort et s'élever dans l'échelle sociale. Ces statuts sont ceux de la M.O.I./spéciale et de la M.O.I./civilisée ⁽²⁾. Ces statuts sont accessibles aussi bien aux noirs qu'aux mulâtres. Ils marquent aux agents de couleur et aux meilleurs des travailleurs la considération dans laquelle on les tient en raison de leur manière de vivre, leur conduite, leur travail. Le bénéfice de ces régimes peut leur être retiré s'ils cessent de le mériter.

Rythme du travail. — Il ne faut pas pousser le rythme du travail au delà de la normale. En principe, la durée du travail doit être de 8 heures et en aucun cas elle ne peut dépasser 9 heures.

Légalement, le travailleur a droit à 4 jours de repos par mois. Chaque fois que c'est possible, ce repos sera accordé de préférence le dimanche. L'expérience montre que lorsque ces conditions ne sont pas respectées il en résulte infailliblement une augmentation des absences irrégulières. Lorsque les repos légaux n'ont pas été accordés, ces absences ne peuvent pas être réprimées avec toute la sévérité désirable. Parfois aussi, l'allure trop poussée du tra-

(1) Voir fasc. VI, §§ 14 à 18.

(2) Voir fasc. III, Statut, Documentation, §§ 2 et suiv.

vail se traduit par des désertions. Tout cela constitue une atteinte regrettable au principe de discipline qui est à la base de tout bon rendement.

Requêtes et palabres des travailleurs. Discipline. — Le Département de la M.O.I. a institué un bureau des palabres qui traite les requêtes et palabres que les travailleurs présentent à leur Chef de camp et qui doivent être examinées dans leur milieu d'origine. Ayant la certitude que, pendant son absence de la collectivité, il a pu et pourra trouver auprès de son employeur tout l'appui nécessaire pour la sauvegarde de certains intérêts qu'il avait là-bas, tels qu'un troupeau de chèvres, des outils, une fiancée, un héritage, etc., c'est sans crainte que le travailleur fin de terme souscrira un nouveau contrat. Le fascicule VII de l'Aide-Mémoire M.O.I. donne tous les détails au sujet de cette importante organisation. Il traite aussi du rapport journalier du Chef de camp au cours duquel il reçoit les requêtes et les plaintes et examine les palabres de ses hommes (¹).

Il est plus spécialement question ici des litiges concernant le travail et la discipline.

Pour être à même d'examiner en connaissance de cause les litiges concernant le travail, le Chef de camp doit bien connaître ce travail. Il lui est recommandé de se rendre souvent sur les chantiers et dans les usines et de garder un contact étroit avec les services d'exploitation. Au cours de ces visites périodiques, il s'intéressera aux travailleurs, réprimandera publiquement ceux qui le méritent, adressera quelques mots d'encouragement à d'autres. Le noir doit savoir que le Chef de camp s'intéresse non seulement à sa conduite au camp, mais aussi à sa façon de travailler.

Le Chef de camp a pour devoir d'intervenir personnellement et sans délai dans chaque cas porté à sa connais-

(¹) Voir fasc. VII, § 1.

sance où un travailleur a enfreint les règles de la discipline. Le travailleur mis en cause doit être *convoqué* et *entendu*. Le Chef de camp lui fait part des faits qui lui sont reprochés. Après avoir donné au travailleur l'occasion de s'expliquer et de se justifier s'il le peut, le Chef de camp prend décision et en donne connaissance à l'intéressé.

La punition doit être proportionnée à la gravité de la faute commise et tenir compte des antécédents de l'intéressé. S'il importe de maintenir une saine discipline, base d'un rendement normal, il ne faut pas se montrer impitoyable et enlever au noir tout espoir de se racheter, en le laissant sous l'impression qu'il est d'avance et toujours condamné. Il faut agir dans ce domaine avec justice et pondération. Toute une gamme de punitions est à la disposition du Chef de camp : la réprimande, la privation de faveurs, l'amende ou la retenue compensatoire, la suppression de la prime mensuelle de régularité et la suppression de tout ou partie de la prime-fond ; pour les M.O.I./S., la réduction ou la suppression de la gratification semestrielle et la rétrogradation en catégorie M.O.I./O.

Il y a enfin la plainte en justice et le congédiement par mesure disciplinaire ⁽¹⁾.

S'il importe de soutenir de toutes façons l'autorité des agents qui ont sous leurs ordres des travailleurs noirs, en punissant ceux-ci lorsque leur attitude ou leur façon de travailler le justifient, le Chef de camp ne doit pas perdre de vue que son devoir de tutelle l'oblige à veiller à ce qu'aucun acte injurieux ou brutal ne soit commis envers eux. Les noirs sont de grands enfants dont on obtient plus par une bonne parole excitant leur bon jugement et mieux encore leur amour-propre que par l'injure, la colère et la brutalité, qui, toutes trois, sont une marque de faiblesse d'un chef.

(1) Voir annexe 2 au présent fascicule, Régime disciplinaire.

Lorsqu'un travailleur formule une plainte contre un Européen, il faut lui donner l'occasion d'exposer complètement ses doléances; quand on ne le lui permet pas, le noir a le sentiment qu'on est injuste et partial à son égard; on perd ainsi sa confiance. Il ne faut pas non plus l'écouter avec trop de complaisance : on l'amène ainsi à exagérer ses griefs et l'on en fait un indiscipliné.

Après avoir exposé une plainte de ce genre à son Chef de camp, le noir doit s'en aller en emportant la conviction qu'il sera défendu par son Chef de camp comme il doit l'être. Il est évident qu'un noir n'a pas à connaître les suites données aux plaintes qu'il formule contre les Européens.

Les plaintes des indigènes contre des Européens sont inscrites au camp dans un *registre spécial*. Ce registre est transmis au Directeur de Siège, qui y note la suite donnée et éventuellement les sanctions qu'il a prises.

Toute affaire grave entre Européens et indigènes doit faire l'objet d'un rapport détaillé adressé d'urgence par le Chef de camp au Directeur de Siège et la direction du département M.O.I.

Perception de l'impôt indigène. — La stabilisation ne peut se concevoir sans que soient maintenus intacts parmi les travailleurs le principe d'autorité et spécialement la notion du respect qu'ils doivent à l'Autorité gouvernementale.

Le paiement de l'impôt de capitation est un geste indispensable de respect et de soumission et il importe de veiller à ce que tous les noirs s'en acquittent au début de chaque exercice. Plusieurs taux sont fixés, qui tiennent compte des ressources des indigènes et de leur situation de famille. Ils seraient inexcusables de s'y soustraire.

Le travailleur doit payer *lui-même* le montant de son impôt au percepteur. Mais pour faciliter la perception, le

Chef de camp prend des arrangements avec le percepteur pour que celui-ci effectue ses opérations au camp même, de préférence les jours de paie. Le Chef de camp met un local spécial, séparé de celui où l'on paie, à la disposition du percepteur.

c) PROTECTION DE LA FAMILLE. — *Œuvres sociales*. — Pour favoriser la stabilisation et créer une armature dans laquelle puisse évoluer, dans les meilleures conditions, la population indigène dont elle a la tutelle, l'Union Minière a adopté une série de mesures qui s'adressent à la cellule fondamentale de toute organisation sociale : la famille. Un faisceau d'œuvres groupées sous le nom d' « Œuvres Sociales » existe dans chaque camp, où il a pris plus ou moins d'ampleur suivant les nécessités et les possibilités locales.

Œuvre de protection de l'Enfance noire (O.P.E.N.). — Dans une brochure de l'Institut Royal Colonial Belge ⁽¹⁾, M. le D^r Mottoulle fait l'historique, décrit l'organisation et donne les résultats déjà obtenus en 1930 par l'O.P.E.N. dans la population industrielle de l'Union Minière. Cette œuvre constitue le complément nécessaire de la « politique de mariages » entreprise par le département M.O.I.

L'auteur propose comme but à cette œuvre d'augmenter la natalité, de diminuer la mortinatalité et la mortalité infantile. Il lui donne comme programme :

1. D'éduquer et d'instruire la femme enceinte et la mère dans son rôle de mère;
2. De veiller sur la santé de la femme enceinte, de la mère et de l'enfant dès avant la naissance de celui-ci.

(1) *Institut Royal Colonial Belge, Bulletin des séances*, II, 1931, 3.

Il affirme que « ...si l'employeur veut être attentif à guider les familles indigènes groupées autour de lui, comme le fait l'Union Minière, il aura vite démontré que la réputation d'immoralité et de stérilité des ménages industriels est fausse, que les familles sont aussi stables et même plus prolifiques dans ses camps que dans les milieux coutumiers. »

Dans les camps importants des sièges très évolués, l'O.P.E.N. comprend :

Des consultations prénatales où l'on examine et soigne systématiquement les futures mères lorsqu'elles sont reconnues atteintes d'une de ces nombreuses affections qui provoquent la mortinatalité (malaria, pian, syphilis, etc.);

Des maternités où les accouchements se font, sous surveillance médicale, dans les meilleures conditions;

Des Gouttes de lait et des consultations médicales pour nourrissons.

Ces institutions se préoccupent d'instruire les mères en puériculture, de dépister les maladies aiguës ou chroniques des mères et des enfants, de surveiller la croissance des enfants, de procéder aux diverses vaccinations. Des installations spéciales sont prévues : salle d'accouchement, salle pour soins spéciaux, salle de consultation, salle de bains pour enfants, locaux pour héberger les accouchées.

La ration supplémentaire distribuée à la femme enceinte ou qui allaite est certainement pour beaucoup dans l'empressement que mettent les mères ou futures mères à fréquenter l'O.P.E.N. Des repas spéciaux (bouillie sucrée au lait) sont servis aux nourrissons pour faciliter le sevrage.

Mess pour enfants. — Des mess pour enfants de 5 à 15 ans sont organisés dans la plupart des camps. Ils ont

été créés pour avoir la certitude que les enfants prennent de bons repas à des heures régulières. Il est certain que, outre ces repas pris en commun, les enfants participent encore aux repas familiaux : une ration supplémentaire femme — R.S.F. — est d'ailleurs distribuée pour chaque enfant à la mère de famille.

Les Chefs de camp ont pour devoir de surveiller de très près la fréquentation des mess, de veiller à la qualité de la nourriture préparée et de s'assurer que les enfants sont suffisamment nourris ⁽¹⁾.

Écoles. — Des écoles primaires existent dans les camps. Elles ont pour but d'inculquer aux fils de travailleurs les notions élémentaires qui leur permettront de devenir plus tard de bons ouvriers.

Les fillettes doivent, dans ces écoles, recevoir un enseignement qui les prépare à la formation qu'elles recevront plus tard dans les ouvroirs et les écoles ménagères.

L'enseignement est confié à des instituteurs noirs, surveillés par des Révérends Pères instituteurs. Les instituteurs indigènes doivent être agréés par le département M.O.I. Ils sont rémunérés par la Société et doivent obéir au Chef de camp. Lorsqu'un instituteur indigène fait montre d'indiscipline, le Chef de camp le signale au Révérend Père instituteur et au département M.O.I. ⁽²⁾.

Certaines écoles pour fillettes, comme à M.P.L. et Panda, sont dirigées par des Révérendes Sœurs institutrices.

Cependant, comme il faut maintenir intact le principe de la liberté religieuse, il est admis que les parents qui le désirent puissent envoyer leurs enfants dans des écoles d'autres confessions qui existent dans certains sièges.

Le Chef de camp doit veiller à ce que tous les enfants en âge de le faire fréquentent régulièrement l'école de

(1) Voir fasc. IV, §§ 15, 15' et 19.

(2) Voir annexe 3 au présent fascicule, Instituteurs noirs.

leur choix. Les absents doivent être immédiatement recherchés. Les parents sont convoqués et admonestés. Le cas échéant des sanctions seront prises (suppression de la ration de la mère).

Entraînement au travail et apprentissage des garçons ⁽¹⁾. — Il faut éviter que l'instruction fasse de ces enfants des déclassés : ils doivent être entraînés au travail manuel.

Dès qu'ils ont atteint l'âge de 10 ans, les garçons sont progressivement entraînés au travail manuel et accoutumés à la discipline. Ils sont versés dans des équipes spéciales, où ils effectuent, sous une surveillance sérieuse, des travaux légers de débroussement, nettoyage, plantations, etc. La durée de leurs prestations augmente avec leur âge et leurs forces; quelques heures par jour pour les plus jeunes, toute la journée pour les adolescents. Leur travail est rémunéré.

A l'âge de 16 ans, les adolescents sont versés dans les équipes régulières des services d'exploitation en qualité d'apprentis.

Ultérieurement, lorsque leur aptitude physique et leur formation le permettent, les apprentis passent dans les cadres de la M.O.I./O. comme ouvriers ⁽²⁾.

École de couture. Ouvroirs. — Parallèlement à cette organisation qui encadre les garçons, existent, dans les plus grands camps, des ouvroirs et des ateliers de couture où les fillettes reçoivent des leçons de couture et un enseignement ménager. Cette œuvre est très populaire et les fillettes s'y rendent volontiers. Cet enseignement est dirigé dans une voie exclusivement pratique. Les ateliers de couture fabriquent certains articles d'équipement, de

(1) Voir annexe 4 au présent fascicule. Instructions sur l'entraînement au travail des garçons.

(2) Voir Statut des apprentis, fasc. III, § 11.

literie ou de lingerie demandés soit par les hôpitaux, soit par les exploitations. Les jeunes élèves cousent elles-mêmes leurs robes, leurs tabliers et apprennent à tricoter.

Le même système de rémunération que pour les garçons est employé pour récompenser les bonnes élèves ⁽¹⁾.

A Panda et à M.P.L., ces écoles et ateliers sont dirigés par des Révérendes Sœurs. Dans certains autres camps, ils sont surveillés par des dames.

Il entre dans nos intentions, lorsque les circonstances le permettront, de compléter l'organisation des écoles ménagères en construisant, à proximité des locaux scolaires, quelques huttes du type de celles qui sont attribuées aux travailleurs. Ces huttes seront munies d'un mobilier simple et peu coûteux, d'accessoires ménagers pratiques, garnies de rideaux, etc. Il pourrait y être affiché un budget ménager bien étudié. Ces huttes seraient aménagées et entretenues par les élèves et serviraient de cadre à des leçons pratiques.

Enseignement professionnel. — Il est pourvu à cet enseignement :

Par l'introduction dans les services d'exploitation, en qualité d'apprentis, des adolescents âgés de 16 ans au moins.

Par l'engagement d'élèves des écoles professionnelles de Kabinda et de Lusambo. Ces écoles nous fournissent de bons éléments des métiers du fer et du bois. Nous accordons la préférence aux jeunes gens mariés.

Les anciens élèves de ces écoles sont spécialement suivis tant au camp qu'à l'atelier et un rapport, envoyé chaque année à la Direction des écoles, tient celle-ci au courant des progrès qu'ils réalisent. Le renvoi éventuel d'anciens élèves est également signalé à la Direction de l'école dont ils proviennent.

(1) Voir annexe 4 au présent fascicule.

Par la formation de clercs à l'École des clercs de l'U.M. à Lubumbashi. Après examen d'entrée qui permet de juger de leur formation de base, les candidats sont formés dans une des spécialités du travail de bureau : pointage, calcul à la machine, dactylographie, etc.

Par la formation d'infirmiers dans les hôpitaux de la Société. Les candidats sont adjoints à des infirmiers déjà en service et se mettent peu à peu au courant des spécialités du métier : microscopie, pansements, piqûres, etc.

La formation des clercs et des infirmiers est une formation « verticale » : ils sont spécialisés dans une voie bien déterminée, dans laquelle on s'efforce de leur donner le maximum d'habileté et de rendement.

Foyer social. — Malgré la surveillance dont ils sont l'objet de la part des autorités, malgré les très grands efforts que déploient les missions pour y maintenir une atmosphère morale et sereine, les importants centres extra-coutumiers qui existent à proximité de certains sièges pourraient avoir une influence regrettable sur nos travailleurs si ceux-ci avaient avec eux des rapports trop suivis. C'est que, quoi qu'on fasse, les centres extra-coutumiers qui existent près des grandes agglomérations européennes constituent des foyers d'attraction pour les éléments peu recommandables des environs, rebuts rejetés par les remous que provoquent infailliblement dans la masse des noirs une forte occupation européenne et l'évolution qui en découle.

Dans nos camps de travailleurs, au contraire, l'influence moralisatrice de la vie de famille et du travail régulier se fait sentir. La sélection écarte impitoyablement les indigènes qui se méconduisent et donnent le mauvais exemple. L'ensemble des mesures prises par la Société pour s'attacher sa main-d'œuvre contribue elle aussi à maintenir dans les camps l'ordre, la discipline, la santé morale et la santé physique.

Il a donc paru nécessaire, dans certains sièges, de créer un « Foyer Social », réplique adaptée à nos besoins et à la mentalité de nos travailleurs, des œuvres créées par les Révérends Missionnaires dans les centres extra-coutumiers. On a vu dans la création de ce « Foyer Social » le moyen de compléter efficacement l'armature qui guide l'évolution des populations indigènes de l'U.M., de donner à ces populations la possibilité de bénéficier de l'assistance sociale sans sortir de « chez nous ».

Le « Foyer Social » est placé sous la direction immédiate du Révérend Père instituteur attaché au camp. Il comprend en principe :

Un service d'assistance éducative qui organise des conférences et crée des bibliothèques;

Un service d'assistance familiale qui doit s'intéresser à tout ce qui concerne la vie familiale, s'occupe des familles nombreuses, organise des concours des plus belles maisons, etc.;

Un service d'assistance récréative qui forme et groupe les associations sportives et en dirige l'activité. Ce service s'occupe aussi de la création de fanfares et de l'organisation du scoutisme ⁽¹⁾;

Une permanence où les noirs peuvent toujours trouver quelqu'un capable de les aider. Le noir chargé de la permanence fait en même temps fonction d'écrivain public. Le choix de ce collaborateur doit être fait avec soin; ce doit être un indigène dont la formation morale est solide, mais aussi un dévoué serviteur de l'Union Minière. Il ne faut pas que ce service nuise à l'autorité du Chef de camp, qui doit absolument être respectée.

Caisse d'épargne. — Pour inculquer aux noirs le sens de l'épargne, une caisse d'épargne a été créée. Les travail-

⁽¹⁾ Voir annexe 5 au présent fascicule, Directives en matière de sports et fêtes et de scoutisme.

leurs peuvent ainsi, par versements successifs, se constituer un petit pécule ou bien la somme qui leur est nécessaire pour le paiement d'une dot ou l'achat d'objets coûteux, mais utiles tels que machines à coudre, bicyclettes, etc. ⁽¹⁾.

Cantines. — La création de cantines dans les camps poursuit le but de donner à nos indigènes la possibilité de se procurer, en quantités normales et à des prix raisonnables, certains articles dont ils ont l'emploi courant dans leur ménage. Elles constituent aussi une réaction contre certains abus des commerçants ambulants ou des capitavendeurs.

Cultures vivrières. — Il est recommandé aux Chefs de camp de faire tous leurs efforts non seulement pour maintenir, mais surtout pour intensifier les cultures vivrières faites par les femmes des travailleurs autour des camps. Ils sont autorisés à acheter le surplus des récoltes et l'incorporent dans la ration distribuée.

Ces cultures améliorent les menus familiaux, en leur fournissant des vivres très frais, et augmentent les ressources des ménages. Elles constituent aussi une occupation pour les femmes et, par là, un obstacle à l'oisiveté et à l'immoralité.

Rentes aux invalides ⁽¹⁾. — L'Union Minière accorde à ceux de ses travailleurs qui ont été victimes d'un accident de travail, soit une indemnité immédiate, soit une rente viagère, selon le degré d'incapacité constaté par le médecin, lorsque l'accidenté sort de l'hôpital.

Dans un but humanitaire, elle a étendu le bénéfice des rentes aux travailleurs atteints d'invalidité permanente par suite de maladie ⁽²⁾ ou de vieillesse.

⁽¹⁾ Voir fasc. V, § 57.

⁽²⁾ Voir fasc. VI, §§ 1 à 4 et 13.

Pensions aux vieux travailleurs ⁽¹⁾. — En décidant d'organiser un service de pensions à ses vieux travailleurs, l'Union Minière a complété sa politique de stabilisation. Cette pension constitue la récompense des travailleurs qui ont, pendant de longues années, fait preuve de dévouement et d'attachement à la Société.

Ces pensions ne peuvent être payées que si le bénéficiaire s'installe en territoire congolais. Les noirs d'origine étrangère, lorsqu'ils manifestent le désir formel de rentrer dans leur village, reçoivent en principe une allocation de fin de carrière.

Le département M.O.I. s'efforce d'amener certains pensionnés à s'installer dans les villages de maraîchers qui existent dans les environs des grands centres. Il est hors de doute que nos vieux travailleurs, entraînés à la discipline du travail et dégrossis par la vie dans nos camps, peuvent constituer des éléments de choix pour les centres agricoles.

D'un autre côté, la politique de stabilisation ne pourrait que bénéficier de la création, non loin des camps, de noyaux de vieux travailleurs retraités, originaires des régions où nous recrutons et qui vivraient ainsi à proximité immédiate des membres de leur famille restés à notre service. Plus nous fixerons à l'Union Minière ou près de l'Union Minière des cellules familiales complètes, plus nous diminuerons nos charges de recrutement.

Collaboration des Révérends Pères instituteurs et des Chefs de camps. — Il faut insister sur la parfaite collaboration, la complète entente et la grande sincérité qui doivent marquer les rapports entre le Chef de camp et le Révérend Père instituteur. Ce dernier doit être convaincu de notre volonté de l'aider, mais il doit être persuadé de

(1) Voir annexe 6 au présent fascicule, Instructions pour les Chefs de camp, Pensions aux vieux travailleurs.

la nécessité de maintenir la discipline que nous avons réussi à faire accepter par notre personnel noir, discipline qui est à la base de son évolution normale et de son rendement. Le Chef de camp et le Révérend Père doivent savoir qu'on n'obtiendra de résultats que par une inlassable persévérance et par le temps.

Enfin, il faut éviter d'effaroucher l'indigène en intervenant dans ses convictions religieuses ou dans ses croyances, pourvu qu'elles ne portent pas atteinte à l'ordre ou à la morale. La plus grande liberté doit être de règle dans ce domaine.

ANNEXE 1.

INSTRUCTIONS POUR LES CHEFS DE CAMP.**DOSSIER DU TRAVAILLEUR.**

Il est indispensable que le dossier du travailleur soit tenu à jour de façon régulière et complète. Le dossier ne donnera jamais trop de renseignements.

Sa fiche biographique doit être établie de façon très précise PAR LE CHEF DE CAMP ou un adjoint EUROPÉEN AUTORISÉ. Le fascicule III, aux paragraphes 13 à 23, donne le détail de la documentation qui constitue le dossier du travailleur. Nous ajouterons que toute indication, tout document concernant le travailleur et sa famille doit y être versé. Une remarque qui paraît à première vue dénuée d'intérêt peut, dans la suite, se montrer très précieuse.

Les Chefs de camp ne peuvent pas, sous le prétexte qu'ils connaissent leurs hommes, se désintéresser de la tenue à jour du dossier. Lorsqu'un travailleur est transféré, il est indispensable que son nouveau Chef de camp soit documenté à son sujet de façon précise et complète. Il est bien connu que le noir profite toujours d'un changement de l'Européen en charge du camp pour faire « peau neuve ». Il présentera à nouveau une palabre qui fut déjà tranchée antérieurement à son désavantage. Il niera des faits avérés qu'il suppose oubliés ou ignorés.

*
**

Les documents versés aux dossiers des travailleurs sont très variés : contrats, anciennes feuilles de stabilisation, propositions de rengagement, cartes-contrôle, cartes-équipement, etc. Au fur et à mesure qu'augmente l'ancienneté de l'homme, le nombre de documents s'accroît. Cette variété et cette quantité de documents constituent un obstacle à la consultation rapide du dossier, lorsqu'ils ne sont pas classés avec ordre et méthode. Les documents doivent donc être placés dans les dossiers en s'inspirant des directives suivantes :

Épingler en une même liasse les documents de même espèce, une liasse de contrats, une liasse pour les feuilles de stabilisation et les propositions de rengagement, une liasse pour les

fiches d'équipement, etc. Dans ces liasses, les pièces doivent être placées dans l'ordre chronologique, les plus récentes au-dessus.

Veiller à ce que les tickets d'amende ou de retenues sur primes, les cartes-prison, hôpital, congé, soient collés soigneusement, dans l'ordre chronologique, sur les feuilles destinées à recevoir ces renseignements.

Le B.A. enverra dorénavant, avec la 1^{re} carte type lors de l'engagement de nouveaux travailleurs, avec la carte type modifiée lors du rengagement de travailleurs, les feuillets suivants :

Feuille disciplinaire. — Feuille double sur lequel doivent être collés les tickets d'amende et de retenues sur primes et notées, au jour le jour, les remontrances faites au travailleur. A l'intérieur de la chemise, classer les plaintes dont le travailleur a fait l'objet, soit des services employeurs au Chef de camp, soit du Chef de camp aux autorités. Il est indiqué de coller la carte « Prison » sur la copie de la plainte qui a provoqué l'emprisonnement.

Palabres (feuille double). — Sur la première page, noter le résumé succinct des palabres concernant le travailleur ou sa famille qui ont été tranchées par le Chef de camp. Dans la chemise, classer la correspondance palabre.

Hôpital. — Feuille simple sur lequel on colle les cartes « Hôpital ».

Congé. — Feuille simple sur lequel on classe les cartes « Congé » et sur le verso duquel on colle, lors de leur retour de congé, les feuilles de route délivrées aux travailleurs ou aux femmes.

*
* *

Toutes les instructions du Département M.O.I. insistent sur l'absolue nécessité pour le Chef de camp de ne trancher aucune palabre, de n'examiner aucune requête, de n'accorder aucune faveur sans avoir au préalable consulté le dossier du travailleur en cause. Il découle de là que la place des dossiers de travailleurs se trouve dans le bureau du Chef de camp. Le fait de placer ces dossiers dans un autre local, fût-ce même le bureau de l'économe (qui n'a d'ailleurs qu'en faire), ne peut que conduire insensiblement à négliger cette importante documentation, qui ainsi ne répond plus à son but.

INSTRUCTIONS POUR LES CHEFS DE CAMP.**RÉGIME DISCIPLINAIRE.**

Nous rappelons ci-après, dans l'ordre de leur gravité, les divers moyens qui sont à la disposition des Chefs de camp pour maintenir la discipline et punir les fautes commises par les travailleurs.

1. *La réprimande ou l'avertissement.* — C'est la sanction la plus légère. Pour qu'elle porte ses fruits, il faut que le travailleur soit bien persuadé qu'en cas de récidive la punition sera plus forte. Pour ne pas être perdue de vue, elle doit donc être notée au dossier. Rien n'est plus mauvais pour le prestige et l'autorité du Chef de camp que de faire au noir une menace — comme d'ailleurs une promesse — qui ne soit pas mise à exécution le moment venu.

2. *La privation des faveurs.* — Lorsqu'un travailleur demande une faveur (congé, logement meilleur, introduction d'une demande de femme, etc.), le dossier disciplinaire de l'intéressé doit, dans certains cas, dicter un refus. Encore faut-il lui donner la raison du refus.

3. *L'amende ou la retenue compensatoire* ⁽¹⁾. — Le Chef de camp doit avoir l'attention attirée lorsque dans une équipe déterminée les amendes sont nombreuses. Il examinera cette situation avec le Directeur de Siège : elle peut résulter d'un mauvais état d'esprit contre lequel il faut réagir, de conditions de travail défavorables, ou bien de l'incapacité du chef européen à diriger ses hommes.

4. *La suppression de la prime mensuelle de régularité et la suppression de toute ou partie de la prime-fond.* — Le fascicule VI, §§ 6 et 29 pour la prime-fond et 14 à 18 pour la prime de régularité donnent au sujet de cette sanction toutes les indications nécessaires.

(1) Voir fasc. III, § 21; fasc. VII, §§ 25 à 29, et fasc. I, pp. 8 et 11.

5. Pour la *M.O.I./Spéciale* une sanction peut être la *réduction ou la suppression de la gratification semestrielle*. — Le montant de celle-ci dépend en effet non seulement du salaire mensuel et des prestations supplémentaires des intéressés, mais aussi de leur façon de se conduire et de travailler. Un travailleur de catégorie M.O.I./S. peut aussi être *rétrogradé* en catégorie M.O.I./O. Il faut dans ce cas rompre son contrat M.O.I./S. en cours et en présenter à l'intéressé un autre de catégorie M.O.I./O. Cette dernière mesure ne peut être prise que dans les cas graves. Il est conseillé, avant de l'appliquer, de se mettre d'accord avec le service employeur; il faut en effet prévoir le cas où le travailleur refuserait de souscrire le nouveau contrat; il n'y aurait plus alors comme ressource que le congédiement pur et simple.

6. *La plainte en justice* ⁽¹⁾. — Il ne faut avoir recours à cette mesure que dans les cas graves et bien établis. Le Chef de camp fera preuve de bon jugement et affermira son autorité personnelle en ne transmettant à l'Autorité qu'un nombre réduit de plaintes à charge des travailleurs. Avant de requérir l'intervention de la justice, le Chef de camp doit avoir épuisé la gamme des sanctions dont il dispose personnellement. Il doit aussi s'assurer que les faits reprochés au travailleur constituent bien une infraction passible d'une sanction pénale. La plainte elle-même doit être claire et les faits bien établis. Il faut toujours y joindre un extrait du dossier disciplinaire pour éclairer le juge.

En agissant ainsi on ne court pas le risque de voir la plainte rester sans suite; mieux vaut ne pas déférer un coupable à l'Autorité que de le voir revenir au camp sans qu'une sanction ait été prise.

Lorsqu'un travailleur est sorti de la force pour emprisonnement à longue durée, AUCUNE MENTION DE LICENCIEMENT NE PEUT ÊTRE PORTÉE DANS SON LIVRET DE TRAVAIL.

L'exécution du contrat est simplement suspendue pendant la durée de l'incarcération. Le travailleur doit se présenter chez son employeur à sa sortie de prison. Il a d'ailleurs, dans la plupart des cas, un arriéré de salaires à toucher; c'est à ce moment qu'il est décidé, après examen du cas, s'il est repris

(1) Voir fasc. III, §§ 20 et 47. — Voir aussi HEYSE, pp. 62 à 73 et 221 à 223.

au travail ou licencié. C'est à ce moment aussi qu'en cas de licenciement, la mention de ce licenciement est portée dans le livret. Si le travailleur est repris en service, la durée du contrat est évidemment prolongée de la durée de l'emprisonnement. Notification de la modification de la date de fin de terme est portée à la connaissance du B.A. de la façon habituelle.

7. *Le congédiement (licenciement par mesure disciplinaire)* ⁽¹⁾. — Il importe que le dossier contienne la justification de cette mesure de rigueur. L'attention est attirée également sur l'importance qu'il y a, si l'on veut que le contrat d'engagement garde aux yeux de l'indigène toute sa valeur, de ne mettre fin à pareil contrat par mesure disciplinaire qu'en cas de manquements graves, dûment établis.

8. *L'exonération des obligations de rapatriement* ⁽²⁾. — C'est là une mesure extrême qui ne doit être employée que rarement et à titre d'exemple. L'exonération des obligations de rapatriement doit être accordée par jugement. Lorsqu'il est porté plainte contre un travailleur à qui on veut appliquer cette disposition légale, il y a lieu de le demander expressément dans la plainte et de s'assurer que la mention de l'exonération figure au jugement rendu. Dans beaucoup de cas, pour des raisons d'humanité, on sera obligé de renoncer à cette sanction par suite de la situation de famille du travailleur qu'on veut punir.

9. *Inscription du travailleur sur la liste des indigènes dont le rengagement à l'Union Minière n'est pas désirable (R.N.D.)* ⁽³⁾. — Nous pouvons être amené à renoncer définitivement aux services d'un noir. Ce sera souvent le cas lorsque plainte est portée à sa charge pour des faits graves, presque toujours le cas lorsqu'il est congédié après emprisonnement. C'est pour matérialiser aux yeux des noirs l'avertissement qui leur est donné qu'ils ne seront plus repris au service de l'U.M., qu'on découpe devant eux le coin supérieur droit de la fiche biographique et de la carte type.

(1) Voir fasc. I, p. 9, art. 16 et 17 du décret du 16 mars 1922. — Voir aussi HEYSE, pp. 37 à 40.

(2) Voir fasc. I, p. 9. — Voir aussi HEYSE, p. 132.

(3) Voir fasc. XI, §§ 26, 47 et 47'.

ANNEXE 3.

**INSTRUCTIONS POUR LES CHEFS DE CAMP
ET LES REVERENDS PERES INSTITUTEURS.****RÔLE DES INSTITUTEURS NOIRS.**

Nous rappelons que l'enseignement qui est donné dans nos camps répond aux buts suivants :

Donner aux fils de nos travailleurs un enseignement qui leur permette de devenir plus tard de bons ouvriers en leur inculquant les notions élémentaires que ne possédaient pas leurs pères et que ces derniers n'ont acquises que d'une façon empirique, à la suite d'un long et laborieux apprentissage. Dès l'âge de 10 ans, les garçons sont versés dans les équipes d'adolescents, où leur formation se complète par un entraînement progressif au travail et à la discipline sur chantiers. Ne continuent leurs études que quelques éléments, choisis parmi les mieux doués, dont le cas est soumis pour décision au Département M.O.I. Nous ne voulons ni ne pouvons faire des enfants des aigris, des mécontents, qui se croiront trop instruits pour exercer un métier manuel.

Des fillettes, nous désirons faire de bonnes mères de famille et non pas les encombrer de connaissances pratiquement inutiles. L'enseignement qu'elles reçoivent à l'école doit être une préparation à la formation qu'elles recevront ultérieurement dans les ouvroirs et les écoles ménagères.

Nous demandons aux instituteurs dans nos camps de remplir une double mission :

a) *Rôle éducatif.* — Les instituteurs doivent remplir ce rôle tel qu'il vient d'être exposé.

b) *Rôle social.* — Le rôle social dévolu aux instituteurs est de loin le plus important. Ils s'adressent à la grande masse et contribuent à maintenir dans les centres industriels une atmo-

sphère morale et sereine. Les instituteurs doivent, par leur vie familiale et publique, digne, exempte de critiques, constituer un modèle éducatif et moralisateur. Ils doivent, par leur propre exemple, faire du « noyautage » social.

Pour être à même de remplir ces deux missions de façon efficace, ils doivent posséder certaines qualités personnelles, avoir une formation scolaire de base et faire preuve d'attachement à l'Union Minière.

Qualités personnelles. — Elles contribuent à améliorer les résultats obtenus par l'instituteur à l'école, mais surtout à rendre plus fertile son action sociale par le prestige qu'elles lui confèrent et l'exemple qu'elles constituent.

Formation scolaire. — C'est la préparation à l'enseignement qu'ils donnent à l'école.

Stabilité et attachement à l'Union Minière. — Les différents camps de l'Union Minière, s'ils possèdent cette caractéristique commune d'être des camps de travailleurs industriels, présentent néanmoins chacun une physionomie spéciale selon la composition de l'effectif (origine, ancienneté, genre de travail, taux des salaires, etc.) et la proximité éventuelle de centres extra-coutumiers.

Il en résulte que pour bien remplir la mission qu'on attend de lui, l'instituteur doit avoir acquis dans ces camps une certaine expérience. Il faut aussi qu'il puisse rester *dans le même camp*, dont il finit par bien connaître les habitants. Cette stabilité constitue une condition indispensable de l'efficacité de son action. Nous demandons donc aux Chefs de camp et aux Révérends Pères instituteurs de ne déplacer aucun moniteur sans en avoir référé au Département M.O.I.

*
* *

Les considérations qui précèdent expliquent les maxima que nous avons attribués aux différentes rubriques qui figurent dans le tableau qui sert de base à l'établissement de la cote d'emploi des instituteurs.

Sur un total de 300 points, nous en réservons 120, soit 40 %,

au rôle social et 90, soit 30 %, aux qualités personnelles qui aident à bien remplir ce rôle. Pour le travail à l'école nous chiffrons le maximum des points à 60, soit 20 %. La préparation scolaire compte pour un maximum de 30 points, soit 10 %.

Nous avons ainsi voulu favoriser les vieux moniteurs, pères de famille, dont l'influence sociale est beaucoup plus grande que celle de jeunes éléments, dont la formation scolaire est plus complète sans doute, mais que leur âge empêche d'avoir le prestige et l'ascendant de leurs aînés.

Nous récompensons la stabilité et l'attachement à l'Union Minière en tenant compte de l'ancienneté dans l'application du barème.

ANNEXE 4.

INSTRUCTIONS POUR LES CHEFS DE CAMP.**ENTRAÎNEMENT AU TRAVAIL ET APPRENTISSAGE
DES GARÇONS.**

Pour habituer les garçons au travail manuel et les accoutumer à la discipline, ils sont employés à des travaux légers dans le camp.

Les écoliers âgés de 10 ans et plus doivent pendant quelques heures chaque jour — en principe trois heures chaque après-midi — effectuer des travaux légers de débroussement, nettoyages, plantations, etc. La régularité de la présence dans ces équipes, dirigées par de bons capitas, est journellement contrôlée sur liste d'appel. En fin de mois, le Chef de camp établira une liste de ces écoliers qui ont travaillé et portera en regard des noms le montant des gratifications accordées. Les adolescents (plus de 12 ans) fréquentent encore les mess, mais ne vont plus à l'école. Ils sont employés toute la journée à des travaux légers dans le camp. Leur présence au travail est contrôlée par pointage sur tickets modèle 14/4113.

La gratification payée aux écoliers qui ont bien travaillé est de 10 francs; elle est de 5 francs pour ceux qui se sont absentés certains jours. Elle n'est pas payée aux paresseux.

Le salaire mensuel payé aux adolescents est de :

20 francs pendant la première année,

25 francs pendant la deuxième année,

30 francs pendant la troisième année,

35 francs pendant la quatrième année (maximum).

Le salaire n'est payé en entier qu'aux adolescents ayant travaillé régulièrement; à ceux qui se sont absentés, on ne payera qu'une partie de ce salaire (somme multiple de 5 francs).

Ne peuvent continuer leurs études que quelques éléments choisis parmi les mieux doués. Leur cas est soumis pour décision au Département M.O.I.

Vers l'âge de 16 ans, les adolescents sont versés dans les équipes régulières des services d'exploitation en qualité d'apprentis. Ils y effectuent des travaux appropriés à leur force. (Voir le Statut des apprentis, fasc. III, § 11.)

Ultérieurement, lorsque leur aptitude physique et leur formation le permettent, les apprentis passent dans les cadres de la M.O.I./O. comme ouvriers.

INSTRUCTIONS POUR LES CHEFS DE CAMP ET LES REVERENDS PERES INSTITUTEURS.

DIRECTIVES EN MATIERE DE SPORTS ET FÊTES ET DE SCOUTISME.

L'expérience conduite à Lubumbashi et suivie de très près a donné de précieux enseignements.

En matière de sports pour adultes, par exemple, on s'est borné trop exclusivement à organiser des rencontres de football. Il paraît certain que la constitution dans les grands camps de deux ou trois équipes de football ne remplit pas le but éducatif qu'on a visé en constituant des clubs sportifs indigènes. Les joueurs des premières équipes prennent facilement allure de vedettes et deviennent par là insupportables. La plupart des joueurs sont des clercs; les travailleurs manuels ne participent guère à ce sport. Le nombre d'équipes est forcément restreint; le public qui s'intéresse aux rencontres l'est forcément aussi. Par contre, les manifestations auxquelles ont participé d'importants contingents d'enfants et de travailleurs ont fait sur le public européen et indigène une impression profonde et salutaire (fête enfantine de M.P.L. en 1939; défilé devant le monument du roi Albert à Elisabethville en 1939). Il apparaît donc comme certain que les rencontres de football ne doivent plus constituer le « clou » des fêtes qui sont organisées. Il faut créer des groupes de plus en plus nombreux de gymnastes et montrer sur les terrains de jeux des équipes nombreuses d'adultes et d'enfants qui attireront la grosse masse du public.

Une troupe scoutie qui ne comprend qu'un nombre restreint de scouts et louveteaux existe à Lubumbashi. Il est trop tôt encore pour porter un jugement sur l'influence que peut avoir le mouvement scout sur la mentalité du jeune noir et sur les réactions — dont il n'est pas du tout certain qu'elles soient toutes favorables — qu'il peut provoquer. Il vaut mieux suivre encore pendant quelque temps ce mouvement encore embryonnaire avant de lui donner de l'extension.

ANNEXE 6.

INSTRUCTIONS POUR LES CHEFS DE CAMP.**PENSIONS AUX VIEUX TRAVAILLEURS.**

Un règlement a été édicté et communiqué aux autorités de la Colonie. La Société s'est réservé le droit de modifier ce règlement ou de le rapporter purement et simplement. Elle rapporterait instantanément le règlement au cas où la Colonie créerait un système légal et obligatoire de pension en faveur du personnel indigène.

Les propositions pour l'octroi de pensions sont établies de façon très détaillée par les Chefs de camp, d'accord avec la Direction locale. Après avoir été revues par le Département M.O.I., elles sont soumises à la Direction générale, qui décide.

Ces propositions doivent donner les renseignements suivants sur le candidat à la pension :

1. *Identité complète.* — Numéro matricule; nom et surnoms; origine.

2. *Situation de famille.* — Origine de la femme; nom; âge et sexe des enfants; dire si certains de ses enfants sont au service de l'U.M. ou ont épousé des enfants d'autres travailleurs U.M.; dire quelles sont les intentions du candidat au sujet de ses enfants; il faut éviter que les enfants au service de l'U.M. nous quittent ou que le départ du candidat avec toute sa famille rompe des ménages réguliers.

3. *Etats de services.* — Date d'entrée en service à l'U.M.; signaler les interruptions éventuelles et le motif de celles-ci.

4. *Emploi actuel et appréciation du Service employeur sur les services rendus.*

5. *Salaire actuel.*

6. *Distinction honorifique* éventuellement obtenue pour longs services.

7. *Appréciation du Service médical.* — Le médecin doit constater la sénilité du candidat et donner son accord sur la proposition de mise à la pension de vieillesse.

8. *Compte épargne.* — Donner le montant des économies versées par le travailleur en compte épargne.

9. *Détails de ce que possède le candidat.* — Par exemple nombre de malles, machine à coudre, bicyclette, lits, etc.

10. *Endroit où le candidat désire s'installer.*

11. *Appréciation du Chef de camp* sur la candidature.

Le montant de la pension a été fixé uniformément à 50 francs par mois. Le paiement s'effectue chaque trimestre, comme celui des rentes pour invalidité par accident du travail ou maladie, par l'intermédiaire des Administrateurs des territoires où les pensionnés ont fixé leur résidence. Le pensionné est porteur d'un livret de pension, avec photographie. La fiche dactyloscopique du pensionné est gardée au Département M.O.I.

La plupart des Administrateurs territoriaux acceptent volontiers d'assister nos vieux travailleurs dans leur installation : leur faire construire une bonne maison, leur acheter, dans certains cas, du petit bétail. Pour permettre une installation décente, il est souhaitable que les candidats à la pension possèdent au moment de leur départ des économies d'un montant de 600 francs minimum. C'est cette somme qui, dans la plupart des cas, est indispensable pour couvrir les frais d'installation. Les Chefs de camp doivent donc, en temps opportun, amener les travailleurs qu'ils comptent proposer pour l'octroi d'une pension à économiser cette somme sur leurs salaires. Lorsque ces vieux ne disposent pas, au départ, de la somme suffisante, nous leur consentons une avance sur pension et réduisons d'office, jusqu'à remboursement, à 120 francs le montant de la pension trimestrielle. Il est désirable que ces avances soient réduites au *minimum*, afin que les pensionnés bénéficient le plus rapidement possible de la totalité de leur pension.

D'autre part, s'il est recommandable d'amener les pensionnés à s'installer près des sièges de l'U.M., il faut à tout prix les empêcher de résider dans les centres extra-coutumiers et les amener à se fixer de préférence dans les centres agricoles.

DEUXIÈME PARTIE

Principaux résultats obtenus par l'Union Minière du Haut-Katanga au cours de 20 années d'application de cette politique de stabilisation de la M. O. I.

Il convient d'exposer d'abord dans quelle mesure l'Union Minière a pu appliquer les méthodes qu'elle préconisait pour stabiliser sa M.O.I.; puis jusqu'à quel point elle a pu stabiliser ses effectifs M.O.I. et, enfin, quels ont été les résultats favorables pour elle et pour ses indigènes de cette politique au cours de vingt années d'application. Un recul aussi long nous permettra certainement de donner à ces questions des réponses fondées.

*
**

Dans la pratique des moyens employés pour obtenir cette stabilisation, notons :

a) Que, dès le début, la liberté à l'engagement est scrupuleusement respectée; l'engagement est strictement volontaire et dégagé de toute influence ou pression soit coutumière, soit administrative.

b) Que le pourcentage des contrats d'engagement pour un terme de 3 ans, pratiquement nul au début, monte à 45 % des effectifs en 1928, à 65 % en 1929, à 93 % en 1930 et à 98 % en 1931 et se maintient depuis lors jusqu'à nos jours aux environs de 100 %.

L'U. M. décide donc en 1927 de ne plus pratiquer d'engagement de M.O.I. à court terme : tout engagé nouveau doit signer un contrat de 3 ans.

Au début, l'indigène montre évidemment une certaine défiance à aliéner sa liberté pour un terme aussi long et hésite entre son désir de louer ses services dans de bonnes conditions chez un employeur de bonne réputation et son désir intense de pouvoir rester libre de céder, quand bon lui plaît, à son caprice friand du changement.

Cependant, devant la souplesse accordée par l'employeur à ce contrat, tolérant des absences assez longues pour des raisons sérieuses, par exemple pour le mariage ou un héritage à faire au pays d'origine ou pour le décès d'un membre important de la famille, etc. et devant les avantages du barème des salaires des contrats de 3 ans, les travailleurs U.M. souscrivaient assez rapidement à la nouvelle formule et en 4 ans, comme nous l'avons indiqué ci-dessus, l'U.M. n'avait plus à son service que des travailleurs à contrat de 3 ans. Le fait que ces hommes avaient tous librement accepté ce contrat de longue durée constituait déjà pour l'employeur un gage de leur attachement et de leur soumission à la discipline de la Société.

c) Que la politique du mariage a fait progresser le pourcentage du nombre de travailleurs mariés, qui était seulement de 18 % en 1925, à 30 % en 1928, à 40 % en 1930 et à 60 % en 1932, chiffre autour duquel le pourcentage de mariés se maintient depuis lors, malgré les apports parfois importants de jeunes recrues célibataires.

d) Que les autres petits moyens sociaux de la politique de stabilisation (soins aux familles, aux mères et aux enfants, service des palabres, épargne, congés, etc.) furent mis dès le début en pratique, mais avec une activité variable avec l'importance des camps de travailleurs et toujours grandissante.

*
* *

Pour juger de l'efficacité de l'ensemble des moyens utilisés dans le but poursuivi, la stabilisation de la M.O.I.,

il faut, dans la lecture des chiffres, faire abstraction du nombre des recrues, c'est-à-dire des premiers « terme de 3 ans » dont le nombre ou pourcentage obéit aux facteurs aussi impérieux qu'imprévisibles des besoins de l'industrie répondant aux exigences économiques et il faut se contenter de :

1° Surveiller le pourcentage de « refus au rengagement chez les fin de terme » de 3 ans; jusqu'en 1940, ce refus de rengagement oscille entre 22 à 23 %, ce qui indique déjà que la majorité des travailleurs ont accepté ce contrat de longue durée; en 1941 ce pourcentage des refus descend encore à 18 % et en 1942 à 14 %.

2° Classer les « stabilisés », c'est-à-dire les rengagés 2^e terme, 3^e terme, etc., par durée de service; on peut dire que chez les plus de 3 ans de service, 50 % ont de 3 à 6 ans, 25 % de 6 à 9 ans et 25 % plus de 10 ans.

Voici les chiffres exacts pour 1941 :

Si des 15.113 travailleurs U.M. présents en fin décembre 1941, nous retirons les 6.992 recrues ou « moins de 3 ans de service », représentant l'augmentation brusque des effectifs exigée par la reprise d'activités industrielles des deux années précédentes, il reste le véritable *noyau stabilisé de M.O.I./U.M.*, soit 8,121 travailleurs.

De ce noyau,

3.863 ont de 3 à 6 ans de service, soit	47,5 %
2.170 ont de 6 à 9 ans de service, soit	26,7 %
617 ont de 9 à 12 ans de service, soit	7,6 %
648 ont de 12 à 15 ans de service, soit	8,0 %
et 823 ont 15 ans de service et plus, soit	10,1 %

*
**

Examinons à présent les conséquences ou résultats de cette politique de stabilisation de la M.O.I. Les principaux

résultats favorables poursuivis et obtenus par cette politique sont :

- a) l'amélioration du rendement au travail;
- b) la diminution des recrutements au loin;
- c) la chute de la morbidité et de la mortalité des populations indigènes ressortissantes de l'employeur, en même temps que l'augmentation de la natalité; d'où un sérieux bénéfice démographique.

A. — Amélioration du rendement au travail.

Il suffit de s'être rendu compte du maigre rendement que peut fournir, malgré toute la peine qu'il se donne, un indigène sorti récemment de sa brousse ou de sa forêt natale et de le revoir au même travail un an plus tard, pour se rendre compte de la puissance du temps d'entraînement sur la valeur du rendement du travailleur indigène.

Le piocheur-pelleteur qui, au début de son arrivée sur chantier, remuait péniblement et en se fatiguant beaucoup un mètre cube de terre ou de gravier par journée de travail, vous enlève avec aisance au cours de sa deuxième année de service ses 3 à 4 mètres cubes de terre et même plus dans sa journée; il y a évidemment un plafond au rendement moyen que je considère ordinairement atteint en 2 ou 3 ans pour les travaux grossiers ordinaires et après un temps souvent plus long pour les travaux délicats exigeant une attention soutenue ou un sens des responsabilités; aussi à l'U.M., dans le barème des salaires, ceux-ci, pour un emploi de même cote, vont en augmentant ordinairement jusqu'au 4^e terme de 3 ans, où ils atteignent leur plafond; mais un ouvrier peut évidemment, s'il est bien noté, gagner, encore après ce terme ou même avant, un salaire supérieur en passant dans un emploi d'une cote supérieure.

Il est difficile de donner des chiffres précis sur le rendement d'un travailleur ou sur le plafond normal du meilleur rendement, car tous les travaux ne sont pas mesurables. C'est seulement dans des usines ou des ateliers à production spécialisée et continue qu'on pourra mesurer ce rendement au travail avec assez d'exactitude. Aussi, en certains de ses ateliers, l'Union Minière a pu introduire le système Bedeau au contrôle de leur production et il est certain que ce système démontre, lui aussi, que les anciens travailleurs obtenaient facilement plus de « Bedeau » que les plus jeunes et, chose curieuse, ces derniers ont vite compris ce calcul et admis la relation juste entre leur paiement et leur valeur en « Bedeau ».

Il n'y a pas que le rendement individuel qui ait profité de la stabilisation, mais aussi le rendement industriel.

Je puis utilement rappeler ici que l'ingénieur-directeur de la mine Prince-Léopold à Kipushi, dans son rapport annuel 1937, constatait la répercussion qu'avait entraînée sur la production de cette mine souterraine l'introduction au fond d'une proportion importante de travailleurs indigènes nouveaux (environ 700 en un an pour un effectif moyen de 1.200 travailleurs souterrains) et il estimait que le rendement avait diminué de 7 % dans les travaux des tailles et de 20 % dans les travaux préliminaires.

Enfin le rendement général, c'est-à-dire le rapport entre le nombre réel de journées de travail fournies par la M.O.I. et le nombre de journées de travail théorique ou idéal que cette M.O.I. eût pu fournir tout au long des 313 jours ouvrables d'une année, a aussi profité de la politique de stabilisation. Cette amélioration provient surtout de la chute de la morbidité, d'où diminution du nombre d'absents pour maladie et du maintien d'un bon moral et partant d'une bonne discipline avec un minimum d'absences non justifiées et d'absences pour empiisonnement.

La valeur importante de l'amélioration des rendements compense en partie dans le développement d'une industrie les énormes dépenses exigées par la politique de stabilisation, mais nous reparlerons de cette question dans nos conclusions.

B. — Diminution des recrutements au loin.

La politique de stabilisation fait que les pertes annuelles dans les effectifs M.O.I. sont plus réduites et exigent moins de recrues pour boucher les trous, c'est-à-dire pour maintenir un même effectif.

Les pertes normales annuelles par décès, réformes, désertions, licenciements disciplinaires, refus de rengagement, qui atteignaient autrefois 20 % de l'effectif et plus, oscillent depuis plusieurs années autour de 10 à 12 % de l'effectif.

Rien que la longueur des termes est déjà, par le retard porté à la « fin de terme », une cause dans cette diminution des pertes annuelles et par conséquent des besoins en recrues nouvelles pour le maintien du même effectif, mais l'augmentation du pourcentage des rengagements des « fin de terme » y est un facteur encore plus important.

Il y a évidemment, selon les dépressions ou les relèvements économiques inéluctables, des époques présentant des variations sérieuses dans les besoins en M.O.I. et nécessitant une reprise dans les recrutements ou un relâchement pouvant aller jusqu'aux licenciements et rapatriements de travailleurs. Mais dans l'ensemble, si l'Union Minière suit les directives qu'elle s'est données pour la stabilisation de sa M.O.I. et qui sont exposées dans la première partie de cette monographie, elle évitera à l'avenir les graves secousses infligées autrefois aux communautés indigènes originelles par des recrutements ou des rapatriements massifs et ces communautés, vivant cal-

mement dans leur routine coutumière, continueront à être les génératrices heureuses de M.O.I. jeune et de vivres pour la M.O.I. des centres industriels lointains.

De 1921 à 1929, au temps où les contrats de travail étaient d'une durée de 6 mois pour les recrutés rhodésiens, puis d'un an pour les recrutés B.T.K., c'est-à-dire congolais, et de durée indéterminée pour les autres, il a été introduit dans les cadres M.O.I. de l'Union Minière 92.479 recrutés au loin, soit une moyenne de 10.000 recrutés par an, pour maintenir au travail un effectif moyen annuel de 12.700 travailleurs. Il convient d'exclure de cet examen des recrutements la période de 1930 à 1934, au cours de laquelle la dépression économique entraîna, au lieu de recrutement, des licenciements massifs faisant tomber les effectifs de 16.350 hommes en 1930 à 10.900 en 1931 et 4.700 en 1932, pour remonter, grâce à des embauches sur place, à 6.350 en 1933 et 8.650 en 1934. Ce n'est qu'à partir de 1935 que les recrutements au loin reprennent leur activité pour répondre aux besoins croissants de l'industrie; ces recrutements se feront dans la région de Sankuru et il s'est là-bas présenté à nos agents enrôleurs presque tous les anciens travailleurs de l'Union Minière licenciés lors de la crise économique 1930-1932 et qui n'auraient pas quitté cet employeur si celui-ci n'avait, par nécessité financière, mis fin à leurs services et ne les avait pas rapatriés. Or, de 1935 à 1942, pour maintenir au travail un effectif moyen annuel de 11.700 travailleurs, il n'a dû être recruté au loin que 14.381 hommes, soit environ 1.800 recrues par an.

Ce total annuel de 1.800 recrutés au loin nous met loin des 10.000 hommes qu'il fallait introduire chaque année dans les effectifs pour les maintenir à un niveau à peu près semblable.

Si nous cotons le prix de revient de l'homme recruté au loin à sa mise au travail sur chantier à environ

1.000 francs, nous sommes bien au-dessous de la vérité et l'économie faite par la diminution des dépenses de recrutement représente quelques millions de francs.

C. — Chute des taux de morbidité et de mortalité et hausse de la natalité et du bénéfice démographique.

Pour donner plus de poids encore aux chiffres statistiques que je vais vous soumettre pour l'ensemble des années 1925 à 1944, j'ai réparti l'examen de ces 20 années en 4 groupes de 5 années de façon que les moyennes obtenues portent sur un plus grand nombre d'unités et sur un temps plus long; mais les taux moyens se rapporteront toujours à une année moyenne, comme il est coutume de le faire dans les statistiques médicales.

MORBIDITÉ. — Je ne signalerai pas les chiffres représentant le nombre de consultations ou de traitements établis en un an par les médecins de l'U.M. pour la population indigène attachée à la Société; ces chiffres montreraient bien plus l'activité du service médical que la gravité de la morbidité et sont en conséquence moins intéressants, même au point de vue médical, que ceux exprimant la morbidité réelle des travailleurs estimée par le nombre de journées d'hospitalisation pour 100 journées de présence M.O.I. au camp de travailleurs.

De 1925 à 1929, la moyenne annuelle de journées d'hospitalisation (J.H.) est de 185.327 pour un effectif moyen annuel de 15.167 hommes, ce qui donne 3,3 J.H. pour 100 hommes-jour.

De 1930 à 1934, ce rapport tombe à 2,5 J.H. pour 100 hommes-jour.

De 1935 à 1939, ce rapport tombe à 2 J.H. pour 100 hommes-jour.

De 1940 à 1944, ce rapport tombe à 1,45 J.H. pour 100 hommes-jour.

La morbidité des femmes et des enfants a diminué progressivement dans les mêmes proportions que celles des hommes, au point que dans les centres importants où la Société avait construit des hôpitaux pour indigènes, en calculant la capacité de ces hôpitaux sur la proportion de 5 lits pour 100 travailleurs, il y eut beaucoup trop de bâtiments d'hospitalisation; ce surplus est venu à point pour l'installation d'une partie des OEuvres de Protection de l'Enfance noire (O.P.E.N.), telles que les gouttes de lait, les ouvroirs pour jeunes filles, l'école ménagère, etc.

MORTALITÉ. — Le tableau ci-dessous montre la diminution progressive des taux de mortalité annuelle pour 1.000 hommes, pour 1.000 femmes et pour 1.000 enfants et le taux de mortalité générale annuelle pour 1.000 personnes de la M.O.I. de l'U.M. au cours des 20 années sous revue.

Mortalité ‰ et par an	Pour 1.000			
	hommes	femmes	enfants	personnes
De 1925 à 1929...	39,1	25,9	161,0	45,9
De 1930 à 1934...	12,2	12,7	83,3	25,5
De 1935 à 1939...	7,1	5,6	43,1	15,0
De 1940 à 1944...	5,2	5,5	28,7	12,3

DÉMOGRAPHIE DE LA POPULATION INDIGÈNE DE L'UNION MINÈRE. — La politique du mariage des travailleurs réalisée selon les règles exposées dans la première partie de cette monographie a transformé avantageusement la démographie de cette population indigène en augmentant progressivement le pourcentage d'ouvriers régulièrement mariés et le pourcentage d'enfants par femme, en augmentant la natalité-vie et diminuant la mortinatalité; tout cela a entraîné pour cette population un bénéfice démo-

graphique rarement observé dans les milieux indigènes.

Effectifs moyens annuels	Hommes	Femmes	% H	Enfants	% F	Population totale
De 1925 à 1929	15.167	3.950	26	1.645	41	20.762
De 1930 à 1934	8.766	4.224	48	3.074	72	16.064
De 1935 à 1939	10.649	5.801	54	4.965	85	21.415
De 1940 à 1944	16.072	9.801	61	11.035	112	36.908
A fin 1945	17.135	12.235	71	16.657	136	46.027

NATALITÉ-VIE ET MORTINATALITÉ. MORTALITÉ INFANTILE.

— Ce n'est qu'à partir de 1929 que les services M.O.I. et médical de l'U.M. sont à même de posséder le recensement exact des familles de travailleurs, le repérage de toutes les femmes enceintes, des accouchements à terme, des avortements, des décès d'enfants. Aussi ce n'est qu'à partir de cette date que les statistiques sur ces sujets ont une valeur réelle. La mortalité infantile représente le nombre de décès d'enfants de 0 à 1 an pour 1.000 naissances dans l'année.

	Natalité-vie pour 1.000 personnes par an	Mortinatalité pour 1.000 naissances par an	Mortalité infantile pour 1.000 naissances par an
En 1929	29,9	115	320
De 1930 à 1934	43,3	100	250
De 1935 à 1939	37,6	40	213
De 1939 à 1944	45,2	45	118
En 1944	48,6	40	111

Le temps d'arrêt ou même le recul du taux de natalité durant le lustre 1935 à 1939 est dû au fait que de 1930 à 1934, époque de crise économique, la Société a licencié surtout les jeunes recrues, travailleurs à faible rendement et par conséquent aussi avec eux un certain nombre de jeunes épouses, et n'a rengagé, au fur et à mesure des besoins créés par la reprise économique, que des restés sur place, anciens travailleurs et leurs vieilles épouses, et ce n'est qu'en 1935 que les recrutements reprennent au

loin, c'est-à-dire au Sankuru, et, nous l'avons dit plus haut, les enrôlements à cette époque portent aussi en bonne partie sur des travailleurs ayant déjà fait un terme à l'Union Minière avant la crise, mais eux et leurs femmes sont encore jeunes.

BÉNÉFICE DÉMOGRAPHIQUE. — Le bénéfice démographique est constitué par l'excédent de naissance-vie sur la totalité des décès de tout âge dans une population donnée.

Ce bénéfice pour la population indigène de l'Union Minière ne peut être établi avec exactitude qu'à partir de 1929 et à cette époque il est encore négatif et se chiffre par $-1,5\text{ ‰}$, tandis qu'il n'est pas exagéré de dire que pour les années antérieures, à cause de la rareté des familles et des naissances, il était encore 10 fois plus grave et atteignait en profondeur -15 ‰ .

	Mortalité générale o/oo et par an	Natalité-vie o/oo et par an	Bénéfice démographique o/oo et par an
En 1929	31,4	29,9	— 1,5
De 1930 à 1934	25,5	43,3	+17,8
De 1935 à 1939	15,0	37,6	+22,6
De 1940 à 1944	12,3	45,2	+32,9

Soulignons dans ce tableau que malgré le recul signalé plus haut du taux de natalité dans le lustre de 1935 à 1939, le taux du bénéfice démographique ne fléchit pas; il est maintenu en bonne position par le recul de la mortalité des enfants, qui de 161 ‰ durant le lustre 1925-1929 tombe à 83 ‰ de 1930 à 1934 et à 43 ‰ de 1935 à 1939 et cela spécialement sous l'action de l'Œuvre de la Protection de l'Enfance noire, qui s'est de plus en plus développée dans les camps de la Société.

La mortalité infantile, c'est-à-dire le taux de mortalité des enfants de 0 à 1 an, baisse également petit à petit, mais moins vite que la mortalité des enfants en général,

car c'est surtout dans la première année que les soins intelligents de la mère sont nécessaires et l'ignorance des mères indigènes en puériculture est immense et très lente à vaincre. C'est qu'on peut expliquer la lenteur de chute de la mortalité infantile par lustre (de 320 ‰ à 250 ‰, puis 213 ‰ et enfin 118 ‰). Cependant l'U.M.H.K. peut être fière de ce dernier chiffre de mortalité infantile, en le comparant aux chiffres plus élevés que certains pays d'Europe avaient encore il y a peu d'années.

CONCLUSIONS.

La politique de stabilisation ainsi conçue pour la M.O.I. d'une entreprise européenne au Congo est une œuvre de longue haleine entraînant d'heureux résultats pour la population indigène et aussi pour l'entreprise européenne, résultats sinon immédiats, du moins très tangibles au cours des années.

Il est inutile de souligner ici que l'établissement de cette politique et la mise en action de tous les moyens destinés à sa réalisation ont occasionné et occasionneront encore à l'U.M.H.K. qui en fait l'expérience des dépenses très importantes et que peu d'entreprises au Congo sont à même de supporter les immobilisations exigées par son application intégrale.

Pour situer le niveau des dépenses annuelles de premier établissement ou immobilisations faites en dehors des frais d'exploitation normale de la M.O.I., je vous dirai que ces dépenses, qui étaient avant 1926 de l'ordre de 3 millions de francs par an, montèrent dès la mise en application de la politique de stabilisation en 1926 à 21 millions, en 1927 et 1928 à 39 millions et en 1929 à 51 millions.

Il y a eu évidemment un temps d'arrêt pendant la crise 1930-1934; mais si vous comprenez que l'effectif des

enfants des travailleurs indigènes de l'U.M.H.K., qui n'était en 1929 que de 3.000, est monté en 1945 au-dessus de 16.000, vous devinez à quelle hauteur montent les immobilisations nécessaires à la création de logements, d'écoles, de réfectoires, d'ouvriers, etc. pour tout ce petit monde.

Ces dépenses seront, du moins en partie, « payantes », comme on dit dans les affaires, à condition que l'employeur ait devant lui un temps suffisamment long de travail productif et que la matière première à façonner, c'est-à-dire la recrue indigène, soit, par ses caractères physique et moral, apte à devenir, par cette politique de stabilisation, un travailleur de qualité et de bon rendement. C'est le cas pour l'U.M.H.K., entreprise de long et solide avenir, dont la plupart des travailleurs furent d'abord des Rhodésiens, bonne main-d'œuvre, puis, à l'arrivée du rail du Katanga au Kasai en 1927, des Balubas du Lomami-Sankuru, excellents travailleurs.

Nous avons, plus haut, laissé entrevoir un amortissement possible des énormes dépenses de stabilisation, surtout par la diminution des frais de recrutement et par l'amélioration du rendement du travailleur stabilisé. Mais n'allez pas de cela conclure ainsi que, selon la déclaration récente d'un conférencier au Cercle Royal Africain de Bruxelles, l'aurait fait une haute autorité anglaise à son retour d'un voyage au Congo belge au cours de cette dernière guerre. Ce lord aurait conclu : « Oui, les Belges entourent de grands soins leur population indigène et ils sont nettement plus avancés dans cette voie sociale que le sont les colonies voisines. Mais ils sont un peu comme le propriétaire d'un haras, qui lui aussi soigne ses chevaux à grands frais pour en obtenir un rendement compensatoire ».

Eh bien, excusez-moi, Sir; vous êtes dans l'erreur : il y a à la base de nos dépenses pour ces indigènes plus

qu'un geste intéressé d'escompte sur l'avenir et aussi plus qu'un geste de justice ou de paiement d'une dette sur le passé pour l'occupation de leurs terres; il y a là un geste d'humanité, de charité et même d'amour pour le frère inférieur, geste qui se rencontre chez le Belge bien plus souvent qu'il ne le laisse voir.

Cette politique indigène a fait ses preuves et là où elle est possible elle doit se continuer dans l'avenir et s'adapter aux problèmes qu'elle suscitera, aux situations nouvelles qu'au fur et à mesure de son application elle créera fatalement sans que nous puissions toutes les prévoir.

Il faudra à tout prix, si l'on veut ne pas compromettre les résultats acquis et l'avenir, éviter les fluctuations importantes du contingent M.O.I. requis pour la production demandée. Dans ce pays à population de faible densité et à organisation économique peu profonde, le marché du travail est très fragile.

Il faut employer toujours le minimum possible de M.O.I., en évitant tout gaspillage et mécaniser au maximum.

Il ne me paraît pas impossible, malgré l'instabilité des cours des métaux et matières premières congolaises en général, de réduire dans la Colonie les fluctuations du marché du travail.

Ne peut-on vraiment pas mettre à la réserve une part des bénéfices réalisés en temps de prospérité, afin de couvrir l'emploi du surplus de M.O.I. inutile pour la production demandée en temps de dépression économique ?

Ce surplus de M.O.I. serait maintenu et employé :

a) Aux constructions indispensables au bien-être des travailleurs et de leur famille, constructions qu'on n'a plus le temps d'effectuer en cas de reprise économique;

b) Aux travaux préparatoires aux exploitations futures en temps de reprise économique : découverte, route,

rail, transport de forces, irrigation, etc., tous travaux qui réclameront fatalement un appel intense et brusque de nouvelle M.O.I. en cas de reprise.

Les recrutements et les licenciements massifs sont les deux graves dangers non seulement pour la stabilisation de la M.O.I., mais surtout pour la vitalité des communautés indigènes et, partant, du Congo tout entier. Il convient que les autorités administratives, aussi bien que les entreprises coloniales européennes, s'en montrent à l'avenir bien convaincues.

TABLE DES MATIERES.

AVANT-PROPOS	3
--------------------	---

PREMIÈRE PARTIE.

Aide-Mémoire M.O.I. — Fascicule II. — Politique indigène de l'U.M.H.K.	5
---	---

CHAPITRE PREMIER. — <i>Le problème de la M.O.I. au Congo et à l'U.M.H.K.</i>	6
--	---

A. Dans la Colonie	6
--------------------------	---

B. Dans les exploitations de l'U.M.H.K.	8
--	---

CHAPITRE II. — <i>Politique de stabilisation de la M.O.I. à l'U.M.H.K.</i>	11
--	----

A. Définition	11
---------------------	----

B. Motifs et avantages	11
------------------------------	----

C. Contribution des différents services de l'U.M.H.K. à la politique de stabilisation	12
---	----

D. Moyens mis en œuvre	16
------------------------------	----

ANNEXE 1	40
----------------	----

ANNEXE 2	42
----------------	----

ANNEXE 3	45
----------------	----

ANNEXE 4	48
----------------	----

ANNEXE 5	50
----------------	----

ANNEXE 6	51
----------------	----

DEUXIÈME PARTIE.

Principaux résultats obtenus par l'Union Minière du Haut-Katanga au cours de 20 années d'application de cette politique de stabilisation de la M.O.I.	53
--	----

A. Amélioration du rendement au travail	56
---	----

B. Diminution des recrutements au loin	58
--	----

C. Chute des taux de morbidité et de mortalité et hausse de la natalité et du bénéfice démographique	60
--	----

CONCLUSION	64
------------------	----

TABLE DES MATIÈRES	68
--------------------------	----



Tome VII.

1. STRUYF, le R. P. I., *Les Bakongo dans leurs légendes* (280 pages, 1936) . . . fr. 110 »
2. LOTAR, le R. P. L., *La grande chronique de l'Ubangi* (99 p., 1 fig., 1937) . . . fr. 30 »
3. VAN CAENEGHEM, de E. P. R., *Studie over de gewoontelijke strafbepalingen tegen het overspel bij de Baluba en Ba Lulua van Kasai* (Verhandeling welke in den Jaarlijkschen Wedstrijd voor 1937, den tweeden prijs bekomen heeft) (56 blz., 1938) . . . fr. 20 »
4. HULSTAERT, le R. P. G., *Les sanctions coutumières contre l'adultère chez les Nkundó* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1937) (53 pages, 1938) . . . fr. 20 »

Tome VIII.

- HULSTAERT, le R. P. G., *Le mariage des Nkundó* (520 pages, 1 carte, 1938) . . . fr. 200 »

Tome IX.

1. VAN WING, le R. P. J., *Études Bakongo. — II. Religion et Magie* (301 pages, 2 figures, 1 carte, 8 planches, 1938) . . . fr. 120 »
2. TIARKO FOURCHE, J. A. et MORLIGHEM, H., *Les communications des indigènes du Kasai avec les âmes des morts* (78 pages, 1939) . . . fr. 25 »
3. LOTAR, le R. P. L., *La grande Chronique du Bomu* (163 pages, 3 cartes, 1940) . . . fr. 60 »
4. GELDERS, V., *Quelques aspects de l'évolution des Colonies en 1938* (82 pages, 1941) . . . fr. 35 »

Tome X.

1. VANHOVE, J., *Essai de droit coutumier du Ruanda* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1940) (125 pages, 1 carte, 13 planches, 1941) . . . fr. 65 »
2. OLBRECHTS, F. M., *Bijdrage tot de kennis van de Chronologie der Afrikaansche plastiek* (38 blz., X pl., 1941) . . . fr. 30 »
3. DE BEAUCORPS, le R. P. R., *Les Basongo de la Luniungu et de la Gobari* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1940) (172 p., 15 pl., 1 carte, 1941) . . . fr. 100 »
4. VAN DER KERKEN, G., *Le Méolithique et le Néolithique dans le bassin de l'Uele* (118 pages, 5 fig., 1942) . . . fr. 40 »
5. DE BOECK, le R. P. L.-B., *Premières applications de la Géographie linguistique aux langues bantoues* (219 pages, 75 figures, 1 carte hors-texte, 1942) . . . fr. 105 »

Tome XI.

1. MERTENS, le R. P. J., *Les chefs couronnés chez les Ba Kongo orientaux. Etude de régime successoral* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1938) (455 pages, 8 planches, 1942) . . . fr. 200 »
2. GELDERS, V., *Le clan dans la Société indigène. Etude de politique sociale, belge et comparée* (72 pages, 1943) . . . fr. 25 »
3. SOHIER, A., *Le mariage en droit coutumier congolais* (248 pages, 1943) . . . fr. 100 »

Tome XII.

1. LAUDE, N., *La Compagnie d'Ostende et son activité coloniale au Bengale* (260 pages, 7 planches et 1 carte hors-texte, 1944) . . . fr. 110 »
2. WAUTERS, A., *La nouvelle politique coloniale* (108 pages, 1945) . . . fr. 65 »
3. JENTIGEN, J., *Études sur le droit cambiaire préliminaires à l'introduction au Congo belge d'une législation relative au chèque. — 1^{re} partie : Définition et nature juridique du chèque envisagé dans le cadre de la Loi uniforme issue de la Conférence de Genève de 1931* (200 pages, 1945) . . . fr. 85 »

Tome XIII.

- VAN DER KERKEN, G., *L'Ethnie Mongo :*
1. Vol. I. Première partie : *Histoire, groupements et sous-groupements, origines. Livre I* (XII-504 pages, 1 carte, 3 croquis hors-texte, 1944) . . . fr. 260 »
 2. Vol. I. Première partie. Livres II et III (x-639 pages, 1 carte, 3 croquis et 64 planches hors-texte, 1944) . . . fr. 400 »

Tome XIV.

1. LOTAR, le R. P. L., *La Grande Chronique de l'Uele* (363 pages, 4 cartes, 4 planches hors-texte, 1946) . . . fr. 200 »
2. DE CLEENE, N., *Le Clan matrilineal dans la société indigène. Hier, Aujourd'hui, Demain* (100 pages, 1946) . . . fr. 60 »
3. MOITTOULLE, le Dr L., *Politique sociale de l'Union Minière du Haut-Katanga pour sa main-d'œuvre indigène et ses résultats au cours de vingt années d'application* (68 pages, 1946) . . . fr. 50 »

SECTION DES SCIENCES NATURELLES ET MÉDICALES

Tome I.

1. ROBYNS, W., *La colonisation végétale des laves récentes du volcan Rumoka (laves de Kateruzi)* (33 pages, 10 planches, 1 carte, 1932). fr. 30 »
2. DUBOIS, le Dr A., *La lèpre dans la région de Wamba-Pawa (Uele-Nepoko)* (87 pages, 1932) fr. 25 »
3. LEPLAE, E., *La crise agricole coloniale et les phases du développement de l'agriculture dans le Congo central* (31 pages, 1932) fr. 10 »
4. DE WILDEMAN, E., *Le port suffrutescent de certains végétaux tropicaux dépend de facteurs de l'ambiance!* (51 pages, 2 planches, 1933) fr. 20 »
5. ADRIAENS, L., CASTAGNE, E. et VLASSOV, S., *Contribution à l'étude histologique et chimique du Sterculia Bequaerti De Wild.* (112 p., 2 pl., 28 fig., 1933) fr. 50 »
6. VAN NITSEN, le Dr R., *L'hygiène des travailleurs noirs dans les camps industriels du Haut-Katanga* (248 pages, 4 planches, carte et diagrammes, 1933) fr. 135 »
7. STEYAERT, R. et VRYDAGH, J., *Étude sur une maladie grave du colonnier provoquée par les piqures d'Helopeltis* (55 pages, 32 figures, 1933) fr. 40 »
8. DELEVOY, G., *Contribution à l'étude de la végétation forestière de la vallée de la Lukuga (Katanga septentrional)* (124 p., 5 pl., 2 diagr., 1 carte, 1933) fr. 80 »

Tome II.

1. HAUMAN, L., *Les Lobelia géants des montagnes du Congo belge* (52 pages, 6 figures, 7 planches, 1934) fr. 30 »
2. DE WILDEMAN, E., *Remarques à propos de la forêt équatoriale congolaise* (120 p., 3 cartes hors-texte, 1934) fr. 50 »
3. HENRY, J., *Étude géologique et recherches minières dans la contrée située entre Ponthierville et le lac Kivu* (51 pages, 6 figures, 3 planches, 1934) fr. 35 »
4. DE WILDEMAN, E., *Documents pour l'étude de l'alimentation végétale de l'indigène du Congo belge* (264 pages, 1934) fr. 70 »
5. POLINARD, E., *Constitution géologique de l'Entre-Lulua-Bushimaie, du 7^e au 8^e parallèle* (74 pages, 6 planches, 2 cartes, 1934) fr. 45 »

Tome III.

1. LEBRUN, J., *Les espèces congolaises du genre Ficus L.* (79 p., 4 fig., 1934) fr. 24 »
2. SCHWEITZ, le Dr J., *Contribution à l'étude endémiologique de la malaria dans la forêt et dans la savane du Congo oriental* (45 pages, 1 carte, 1934) fr. 20 »
3. DE WILDEMAN, E., TROLLI, GREGOIRE et OROLOVITCH, *A propos de médicaments indigènes congolais* (127 pages, 1935) fr. 35 »
4. DELEVOY, G. et ROBERT, M., *Le milieu physique du Centre africain méridional et la phytogéographie* (104 pages, 2 cartes, 1935) fr. 35 »
5. LEPLAE, E., *Les plantations de café au Congo belge. — Leur histoire (1881-1935). — Leur importance actuelle* (248 pages, 12 planches, 1936) fr. 80 »

Tome IV.

1. JADIN, le Dr J., *Les groupes sanguins des Pygmées* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1935) (26 pages, 1935) fr. 15 »
2. JULIEN, le Dr P., *Bloedgroeponderzoek der Efé-pygmeëën en der omwonende Negerstammen* (Verhandeling welke in den jaarlijkschen Wedstrijd voor 1935 eene eervolle vermelding verwierf) (32 bl., 1935) fr. 15 »
3. VLASSOV, S., *Espèces alimentaires du genre Artocarpus. — 1. L'Artocarpus integrifolia L. ou le Jacquier* (80 pages, 10 planches, 1936) fr. 35 »
4. DE WILDEMAN, E., *Remarques à propos de formes du genre Uragoga L. (Rubiacees). — Afrique occidentale et centrale* (188 pages, 1936) fr. 60 »
5. DE WILDEMAN, E., *Contributions à l'étude des espèces du genre Uapaga BATH. (Euphorbiacées)* (192 pages, 43 figures, 5 planches, 1936) fr. 70 »

Tome V.

1. DE WILDEMAN, E., *Sur la distribution des saponines dans le règne végétal* (94 pages, 1936) fr. 35 »
2. ZAHLEBRUCKNER, A. et HAUMAN, L., *Les lichens des hautes altitudes au Ruwenzori* (31 pages, 5 planches, 1936) fr. 20 »
3. DE WILDEMAN, E., *A propos de plantes contre la lèpre (Crinum sp. Amaryllidacées)* (58 pages, 1937) fr. 20 »
4. HISSETTE, le Dr J., *Onchocercose oculaire* (120 pages, 5 planches, 1937) fr. 50 »
5. DUREN, le Dr A., *Un essai d'étude d'ensemble du paludisme au Congo belge* (86 pages, 4 figures, 2 planches, 1937) fr. 35 »
6. STANER, P. et BOUTIQUE, R., *Matériaux pour les plantes médicinales indigènes du Congo belge* (228 pages, 17 figures, 1937) fr. 80 »

Tome VI.

1. BURGEON, L., *Liste des Coléoptères récoltés au cours de la mission belge au Ruwenzori* (140 pages, 1937) fr. 50 »
2. LEPERSONNE, J., *Les terrasses du fleuve Congo au Stanley-Pool et leurs relations avec celles d'autres régions de la cuvette congolaise* (68 p., 6 fig., 1937) . . . fr. 25 »
3. CASTAGNE, E., *Contribution à l'étude chimique des légumineuses insecticides du Congo belge* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1937) (102 pages, 2 figures, 9 planches, 1938) fr. 90 »
4. DE WILDEMAN, E., *Sur des plantes médicinales ou utiles du Mayumbe (Congo belge), d'après des notes du R. P. Wellens † (1891-1924)* (97 pages, 1938) . . . fr. 35 »
5. ADRIAENS, L., *Le Ricin au Congo belge. — Etude chimique des graines, des huiles et des sous-produits* (206 pages, 11 diagrammes, 12 planches, 1 carte, 1938). fr. 120 »

Tome VII.

1. SCHWETZ, le Dr J., *Recherches sur le paludisme endémique du Bas-Congo et du Kwango* (164 pages, 1 croquis, 1938) fr. 60 »
2. DE WILDEMAN, E., *Dioscorea alimentaires et toxiques* (morphologie et biologie) (262 pages, 1938) fr. 90 »
3. LEPLAE, E., *Le palmier à huile en Afrique, son exploitation au Congo belge et en Extrême-Orient* (108 pages, 11 planches, 1939) fr. 60 »

Tome VIII.

1. MICHOT, P., *Etude pétrographique et géologique du Ruwenzori septentrional* (271 pages, 17 figures, 48 planches, 2 cartes, 1938). fr. 170 »
2. BOUCKAERT, J., CASIER, H., et JADIN, J., *Contribution à l'étude du métabolisme du calcium et du phosphore chez les indigènes de l'Afrique centrale* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1938) (25 pages, 1938) fr. 15 »
3. VAN DEN BERGHE, L., *Les schistosomes et les schistosomoses au Congo belge et dans les territoires du Ruanda-Urundi* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1939) (154 pages, 14 figures, 27 planches, 1939) fr. 90 »
4. ADRIAENS, L., *Contribution à l'étude chimique de quelques gommages du Congo belge* (100 pages, 9 figures, 1939) fr. 45 »

Tome IX.

1. POLINARD, E., *La bordure nord du socle granitique dans la région de la Lubi et de la Bushimai* (56 pages, 2 figures, 4 planches, 1939) fr. 35 »
2. VAN RIEL, le Dr J., *Le Service médical de la Compagnie Minière des Grands Lacs Africains et la situation sanitaire de la main-d'œuvre* (58 pages, 5 planches, 1 carte, 1939). fr. 30 »
3. DE WILDEMAN, E., Drs TROLLI, DRICOT, TESSITORE et M. MORTIAUX, *Notes sur des plantes médicinales et alimentaires du Congo belge* (Missions du « Foréami ») (VI-356 pages, 1939) fr. 120 »
4. POLINARD, E., *Les roches alcalines de Chianga (Angola) et les tufs associés* (32 pages, 2 figures, 3 planches, 1939) fr. 25 »
5. ROBERT, M., *Contribution à la morphologie du Katanga; les cycles géographiques et les pénéplaines* (59 pages, 1939). fr. 20 »

Tome X.

1. DE WILDEMAN, E., *De l'origine de certains éléments de la flore du Congo belge et des transformations de cette flore sous l'action de facteurs physiques et biologiques* (365 pages, 1940) fr. 120 »
2. DUBOIS, le Dr A., *La lèpre au Congo belge en 1938* (60 pages 1 carte, 1940). fr. 25 »
3. JADIN, le Dr J., *Les groupes sanguins des Pygmoïdes et des nègres de la province équatoriale (Congo belge)* (42 pages, 1 diagramme, 3 cartes, 2 pl., 1940). . . fr. 20 »
4. POLINARD, E., *Het doleriet van den samenloop Sankuru-Bushimai* (42 pages, 3 figures, 1 carte, 5 planches, 1941) fr. 35 »
5. BURGEON, L., *Les Colasposoma et les Euryope du Congo belge* (43 pages, 7 figures, 1941) fr. 20 »
6. PASSAU, G., *Découverte d'un Céphalopode et d'autres traces fossiles dans les terrains anciens de la Province orientale* (14 pages, 2 planches, 1941) . . . fr. 15 »

Tome XI.

1. VAN NITSEN, le Dr R., *Contribution à l'étude de l'enfance noire au Congo belge* (82 pages, 2 diagrammes, 1941) fr. 35 »
2. SCHWETZ, le Dr J., *Recherches sur le Paludisme dans les villages et les camps de la division de Mongwalu des Mines d'or de Kilo (Congo belge)* (75 pages, 1 croquis, 1941) fr. 35 »
3. LEBRUN, J., *Recherches morphologiques et systématiques sur les caféiers du Congo* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1937) (184 p., 19 pl., 1941) . . . fr. 160 »
4. RODHAIN, le Dr J., *Étude d'une souche de Trypanosoma Cazalboui (Vivax)* (38 pages, 1941) fr. 20 »
5. VAN DEN ABEELE, M., *L'Erosion. Problème africain* (30 pages, 2 planches, 1941) . fr. 15 »
6. STANER, P., *Les Maladies de l'Hevea au Congo belge* (42 p., 4 pl., 1941) . . fr. 20 »
7. RESSELER, R., *Recherches sur la calcémie chez les indigènes de l'Afrique centrale* (54 pages, 1941) fr. 30 »
8. VAN DEN BRANDEN, le Dr J.-F., *Le contrôle biologique des Néoarsphénamines (Néosalvarsan et produits similaires)* (71 pages, 5 planches, 1942) fr. 35 »
9. VAN DEN BRANDEN, le Dr J.-F., *Le contrôle biologique des Glyphénarsines (Tryparamide, Tryponarsyl, Novatoryl, Trypotane)* (75 pages, 1942) . . . fr. 35 »

Tome XII.

1. DE WILDEMAN, E., *Le Congo belge possède-t-il des ressources en matières premières pour de la pâte à papier?* (iv-156 pages, 1942) fr. 60 »
2. BASTIN, R., *La biochimie des moisissures (Vue d'ensemble. Application à des souches congolaises d'Aspergillus du groupe « Niger » THOM. et CHURCH.)* (125 pages, 2 diagrammes, 1942) fr. 60 »
3. ADRIAENS, L. et WAGEMANS, G., *Contribution à l'étude chimique des sols salins et de leur végétation au Ruanda-Urundi* (186 pages, 1 figure, 7 pl., 1943) . . . fr. 80 »
4. DE WILDEMAN, E., *Les latex des Euphorbiacées. 1. Considérations générales* (68 pages, 1944) fr. 35 »

Tome XIII.

1. VAN NITSEN, R., *Le pian* (128 pages, 6 planches, 1944) fr. 60 »
2. FALLON, F., *L'éléphant africain* (51 pages, 7 planches, 1944) fr. 35 »
3. DE WILDEMAN, E., *A propos de médicaments antiléproux d'origine végétale. II. Les plantes utiles des genres Aconitum et Hydrocotyle* (86 pages, 1944) 40 »
4. ADRIAENS, L., *Contribution à l'étude de la toxicité du manioc au Congo belge* (mémoire qui a obtenu une mention honorable au concours annuel de 1940) (140 pages, 1945) fr. 80 »
5. DE WILDEMAN, E., *A propos de médicaments antiléproux d'origine végétale. III. Les plantes utiles du genre Strychnos* (105 pages, 1946) fr. 65 »

Tome XIV.

1. SCHWETZ, le Dr J., *Recherches sur les Moustiques dans la Bordure orientale du Congo belge (lac Kivu-lac Albert)* (94 pages, 1 carte hors-texte, 6 croquis, 7 photographies, 1944) fr. 50 »
2. SCHWETZ, le Dr J. et DARTEVELLE, E., *Recherches sur les Mollusques de la Bordure orientale du Congo et sur la Bilharziose intestinale de la plaine de Kasenyi, lac Albert* (77 pages, 1 carte hors-texte, 7 planches, 1944) fr. 40 »
3. SCHWETZ, le Dr J., *Recherches sur le paludisme dans la bordure orientale du Congo belge* (216 pages, 1 carte, 8 croquis et photographies, 1944) . . . fr. 105 »

Tome XV.

1. ADRIAENS, L., *Recherches sur la composition chimique des flacourtiacées à huile chaulmoogrique du Congo belge* (87 pages, 1946) fr. 60 »
2. RESSELER, R., *Het droog-bewaren van microbiologische wezens en hun reactie-producten. De droogtechniek* (63 blz., 1946) fr. 40 »
3. DE WILDEMAN, E., J. Gillet, S. J., et le Jardin d'essais de Kisantu (120 pages, 2 planches, 1946) fr. 75 »
4. DE WILDEMAN, E., *A propos de médicaments antiléproux d'origine végétale. IV. Des Strophantus et de leur utilisation en médecine* (70 pages, 1946) . . fr. 45 »
5. DUREN, A., *Les serpents venimeux au Congo belge* (45 pages, 5 planches, 1946) . fr. 50 »
6. PASSAU, G., *Gisements sous basalte au Kivu (Congo belge)* (24 pages, 2 croquis, 2 planches hors-texte, 1946) fr. 30 »

SECTION DES SCIENCES TECHNIQUES

Tome I.

1. FONTAINAS, P., *La force motrice pour les petites entreprises coloniales* (188 pages, 1935) fr. 40 »
2. HELLINCKX, L., *Etudes sur le Copal-Congo* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1935) (64 pages, 7 figures, 1935) fr. 25 »
3. DEVROEY, E., *Le problème de la Lukuga, exutoire du lac Tanganika* (130 pages, 14 figures, 1 planche, 1938) fr. 60 »
4. FONTAINAS, P., *Les exploitations minières de haute montagne au Ruanda-Urundi* (59 pages, 31 figures, 1938) fr. 40 »
5. DEVROEY, E., *Installations sanitaires et épuration des eaux résiduaires au Congo belge* (56 pages, 13 figures, 3 planches, 1939) fr. 40 »
6. DEVROEY, E., et VANDERLINDEN, R., *Le lac Kivu* (76 pages, 51 figures, 1939) . . . fr. 60 »

Tome II.

1. DEVROEY, E., *Le réseau routier au Congo belge et au Ruanda-Urundi* (218 pages, 62 figures, 2 cartes, 1939) fr. 180 »
2. DEVROEY, E., *Habitations coloniales et conditionnement d'air sous les tropiques* (228 pages, 94 figures, 33 planches, 1940) fr. 200 »
3. LEGRAYE, M., *Grands traits de la Géologie et de la Minéralisation aurifère des régions de Kilo et de Moto (Congo belge)* (135 pages, 25 figures, 13 planches, 1940) fr. 70 »

Tome III.

1. SPRONCK, R., *Mesures hydrographiques effectuées dans la région divagante du bief maritime du fleuve Congo. Observation des mouvements des alluvions. Essai de détermination des débits solides* (56 pages, 1941) fr. 35 »
2. BETTE, R., *Aménagement hydro-électrique complet de la Lufira à « Chutes Cornet » par régularisation de la rivière* (33 pages, 10 planches, 1941) . . . fr. 60 »
3. DEVROEY, E., *Le bassin hydrographique congolais, spécialement celui du bief maritime* (172 pages, 6 planches, 4 cartes, 1941) fr. 100 »
4. DEVROEY, E. (avec la collaboration de DE BACKER, E.), *La réglementation sur les constructions au Congo belge* (290 pages, 1942) fr. 90 »

Tome IV.

1. DEVROEY, E., *Le béton précontraint aux Colonies. (Présentation d'un projet de pont démontable en éléments de série préfabriqués* (48 pages, 9 planches hors-texte, 1944) fr. 30 »
2. ALGRAIN, P., *Monographie des Matériels Algrain* (148 pages, 92 figures, 25 planches, 4 diagrammes et 3 tableaux hors-texte, 1944) fr. 130 »
3. ROGER, E., *La pratique du traitement électrochimique des minerais de cuivre du Katanga* (68 pages, 10 planches, 1946) fr. 70 »
4. VAN DE PUTTE, M., *Le Congo belge et la politique de conjoncture* (129 pages, 9 diagrammes, 1946) fr. 80 »

COLLECTION IN-4°

SECTION DES SCIENCES MORALES ET POLITIQUES

Tome I.

1. SCHEBESTA, le R. P. P., *Die Bambuti-Pygmäen vom Ituri* (tome I) (1 frontispice, XVIII-440 pages, 16 figures, 11 diagrammes, 32 planches, 1 carte, 1938) . . . fr. 500 »

Tome II.

1. SCHEBESTA, le R. P. P., *Die Bambuti-Pygmäen vom Ituri* (tome II) (XII-284 pages, 189 figures, 5 diagrammes, 25 planches, 1941) fr. 270 »

SECTION DES SCIENCES NATURELLES ET MÉDICALES

Tome I.

1. ROBYNS, W., *Les espèces congolaises du genre Digitaria Hall* (52 pages, 6 planches, 1931) fr. 40 »
2. VANDERYST, le R. P. H., *Les roches oolithiques du système schisto-calcaireux dans le Congo occidental* (70 pages, 10 figures, 1932) fr. 40 »
3. VANDERYST, le R. P. H., *Introduction à la phytogéographie agrostologique de la province Congo-Kasai. (Les formations et associations)* (154 pages, 1932). fr. 65 »
4. SCAËTTA, H., *Les famines périodiques dans le Ruanda. — Contribution à l'étude des aspects biologiques du phénomène* (42 pages, 1 carte, 12 diagrammes, 10 planches, 1932) fr. 50 »
5. FONTAINAS, P. et ANSOTTE, M., *Perspectives minières de la région comprise entre le Nil, le lac Victoria et la frontière orientale du Congo belge* (27 pages, 2 cartes, 1932) fr. 20 »
6. ROBYNS, W., *Les espèces congolaises du genre Panicum L.* (80 pages, 5 planches, 1932) fr. 50 »
7. VANDERYST, le R. P. H., *Introduction générale à l'étude agronomique du Haut-Kasai. Les domaines, districts, régions et sous-régions géo-agronomiques du Vicariat apostolique du Haut-Kasai* (82 pages, 12 figures 1933) fr. 50 »

Tome II.

1. THOREAU, J., et DU TRIEU DE TERDONCK, R., *Le gîte d'uranium de Shinkolobwe-Kasolo (Katanga)* (70 pages 17 planches, 1933) fr. 100 »
2. SCAËTTA, H., *Les précipitations dans le bassin du Kivu et dans les zones limitrophes du fossé tectonique (Afrique centrale équatoriale). — Communication préliminaire* (108 pages, 28 figures, cartes, plans et croquis, 16 diagrammes, 10 planches, 1933) fr. 120 »
3. VANDERYST le R. P. H., *L'élevage extensif du gros bétail par les Bampombos et Baholos du Congo portugais* (50 pages, 5 figures, 1933) fr. 30 »
4. POLINARD, E., *Le socle ancien inférieur à la série schisto-calcaire du Bas-Congo. Son étude le long du chemin de fer de Matadi à Léopoldville* (116 pages, 7 figures, 8 planches, 1 carte, 1934) fr. 80 »

Tome III.

- SCAËTTA, H., *Le climat écologique de la dorsale Congo-Nil* (335 pages, 61 diagrammes, 20 planches, 1 carte, 1934) fr. 200 »

Tome IV.

1. POLINARD, E., *La géographie physique de la région du Lubilash, de la Bushimate et de la Lubi vers le 6^e parallèle Sud* (38 pages, 9 figures, 4 planches, 2 cartes, 1935) fr. 50 »
2. POLINARD, E., *Contribution à l'étude des roches éruptives et des schistes cristallins de la région de Bondo* (42 pages, 1 carte, 2 planches, 1935). fr. 30 »
3. POLINARD, E., *Constitution géologique et pétrographique des bassins de la Kotto et du M'Bari, dans la région de Bria-Yalinga (Oubangui-Chari)* (160 pages, 21 figures, 3 cartes, 13 planches, 1935) fr. 120 »

Tome V.

1. ROBYNS, W., *Contribution à l'étude des formations herbeuses du district forestier central du Congo belge* (151 pages, 3 figures, 2 cartes, 13 planches, 1936) . fr. 120 »
2. SCAËTTA, H., *La genèse climatique des sols montagnards de l'Afrique centrale. — Les formations végétales qui en caractérisent les stades de dégradation* (351 pages, 10 planches, 1937) fr. 225 »

Tome VI.

1. GYSIN, M., *Recherches géologiques et pétrographiques dans le Katanga méridional* (259 pages, 4 figures, 1 carte, 4 planches, 1937) fr. 130 »
2. ROBERT, M., *Le système du Kundelungu et le système schisto-dolomitique (Première partie)* (108 pages, 1940). fr. 60 »
3. ROBERT, M., *Le système du Kundelungu et le système schisto-dolomitique (Deuxième partie)* (35 pages, 1 tableau hors-texte, 1941) fr. 25 »
4. PASSAU, G., *La vallée du Lualaba dans la région des Portes d'Enfer* (66 pages, 1 figure, 1 planche, 1943) fr. 50 »

Tome VII.

1. POLINARD, E., *Etude pétrographique de l'entre-Lulua-Lubilash, du parallèle 7°30' S. à la frontière de l'Angola* (120 pages, 1 figure, 2 cartes hors-texte, 1944) . . fr. 90 »
2. ROBERT, M., *Contribution à la géologie du Katanga. — Le système des Kibaras et le complexe de base* (91 pages, 1 planche, 1 tableau hors-texte, 1944) . . fr. 65 »
3. PASSAU, G., *Les plus belles pépites extraites des gisements aurifères de la Compagnie minière des Grands Lacs Africains (Province Orientale — Congo belge)* (32 pages, 20 planches hors-texte, 1945) fr. 200 »

SECTION DES SCIENCES TECHNIQUES

Tome I.

1. MAURY, J., *Triangulation du Katanga* (140 pages, figure, 1930) fr. 50 »
2. ANTHOINE, R., *Traitement des minerais aurifères d'origine filonienne aux mines d'or de Kilo-Moto* (163 pages, 63 croquis, 12 planches, 1933) fr. 150 »
3. MAURY, J., *Triangulation du Congo oriental* (177 pages, 4 fig., 3 pl., 1934) . . . fr. 100 »

Tome II.

1. ANTHOINE, R., *L'amalgamation des minerais à or libre à basse teneur de la mine du mont Tsi* (29 pages, 2 figures, 2 planches, 1936) fr. 30 »
2. MOLLE, A., *Observations magnétiques faites à Elisabethville (Congo belge) pendant l'année internationale polaire* (120 pages, 16 fig., 3 pl., 1936) . . . fr. 90 »
3. DEHALU, M., et PAUWEN, L., *Laboratoire de photogrammétrie de l'Université de Liège. Description, théorie et usage des appareils de prises de vues, du stéréoplanigraphe C₆ et de l'Aéromultiplex Zeiss* (80 pages, 40 fig., 2 planches, 1938) fr. 40 »
4. TONNEAU, R., et CHARPENTIER, J., *Etude de la récupération de l'or et des sables noirs d'un gravier alluvionnaire* (Mémoire couronné au Concours annuel de 1938) (95 pages, 9 diagrammes, 1 planche, 1939) fr. 70 »
5. MAURY, J., *Triangulation du Bas-Congo* (41 pages, 1 carte, 1939) fr. 30 »

Tome III.

HERMANS, L., *Résultats des observations magnétiques effectuées de 1934 à 1938 pour l'établissement de la carte magnétique du Congo belge* (avec une introduction par M. Dehalu) :

1. Fascicule préliminaire. — *Aperçu des méthodes et nomenclature des Stations* (88 pages, 9 figures, 15 planches, 1939) fr. 80 »
2. Fascicule I. — *Elisabethville et le Katanga* (15 avril 1934-17 janvier 1935 et 1^{er} octobre 1937-15 janvier 1938) (105 pages, 2 planches, 1941) fr. 100 »
3. Fascicule II. — *Kivu. Ruanda. Région des Parcs Nationaux* (20 janvier 1935-26 avril 1936) (138 pages, 27 figures, 21 planches, 1941) fr. 150 »
4. Fascicule III. — *Région des Mines d'or de Kilo-Moto, Ituri, Haut-Uele* (27 avril-16 octobre 1936) (71 pages, 9 figures, 15 planches, 1939) fr. 80 »
5. HERMANS, L., et MOLLE, A., *Observations magnétiques faites à Elisabethville (Congo belge) pendant les années 1933-1934* (83 pages, 1941) fr. 80 »

Tome IV.

1. ANTHOINE, R., *Les méthodes pratiques d'évaluation des gîtes secondaires aurifères appliquées dans la région de Kilo-Moto (Congo belge)* (218 pages, 56 figures, planches, 1941) fr. 150 »
2. DE GRAND RY, G., *Les graben africains et la recherche du pétrole en Afrique orientale* (77 pages, 4 figures, 1941) fr. 50 »
3. DEHALU, M., *La gravimétrie et les anomalies de la pesanteur en Afrique orientale* (80 pages, 15 figures, 1943) fr. 60 »

Sous presse.

VAN DER KERKEN, G., *L'Ethnie Mongo* :

Vol. II et III. Deuxième partie : Visions, Représentations et Explications du monde.

D^r PETER SCHUMACHER, M. A., *Expedition zu den zentralafrikanischen Kivu-Pygmäen* (in-4°) :

I. Die physische und soziale Umwelt der Kivu-Pygmäen;

II. Die Kivu-Pygmäen.

DUBOIS, A., *Chimiothérapie des Trypanosomiasés* (in-8°).

SCHWETZ, le D^r J., *Sur la classification et la nomenclature des Planorbidae (Planorbina et Bulininae) de l'Afrique centrale et surtout du Congo belge* (in-8°).

SCHWETZ, le D^r J. et DARTEVELLE, E., *Synopsis des Planorbidae africains, principalement au Congo belge, contenus dans les collections du Musée de Tervueren en 1943* (in-4°).

SCHWETZ, le D^r J. et DARTEVELLE, E., *Contribution à l'étude de la faune malacologique des grands lacs africains* (1^{re} étude : Les lacs Albert, Edouard et Kivu) (in-8°).

SCHWETZ, le D^r J. et DARTEVELLE, E., *Sur l'origine des mollusques thalassoides du lac Tanganyika* (in-8°).

SCHWETZ, le D^r J. et DARTEVELLE, E., *Contribution à l'étude de la faune malacologique des grands lacs africains* (2^e étude : Le lac Tanganyika) (in-8°).

SCHWETZ, le D^r J. et DARTEVELLE, E., *Contribution à l'étude de la faune malacologique des grands lacs africains* (3^e étude : Sur la faune malacologique du lac Moero, principalement d'après les récoltes de L. Stappers et les relations de cette faune avec celle de la rivière Luapula et du lac Bangwelo) (in-8°).

POLINARD, E., *Le minerai de manganèse à polianite et hollandite de la Haute-Lulua* (in-8°).

DE WILDEMAN, E., *A propos de médicaments antilépreux d'origine végétale. VII. Sur des espèces du genre Eucalyptus L'HÉRIT.* (en collaboration avec L. PYNAERT) (in-8°).

DE WILDEMAN, E., *A propos de médicaments antilépreux d'origine végétale. VIII. Sur des espèces du genre Acacia L.* (en collaboration avec L. PYNAERT) (in-8°).

DE WILDEMAN, E., *A propos de médicaments antilépreux d'origine végétale. IX. Sur des espèces du genre Capsicum L. (Solanacées)* (en collaboration avec L. PYNAERT) (in-8°).

DE WILDEMAN, E., *A propos de médicaments antilépreux d'origine végétale. X. Quelques espèces des genres Albizzia et Cassia L.* (en collaboration avec L. PYNAERT) (in-8°).

STAPPERS, L. en WILLEMS, E., de EE. PP., *Tonologische bijdrage tot de studie van het werkwoord in het Tshiluba* (in-8°).

JENTGEN, J., *Les pouvoirs des Secrétaires généraux ff. du Ministère des Colonies pendant l'occupation* (Loi du 10 mai 1940) (in-8°).

BULLETIN DES SÉANCES DE L'INSTITUT ROYAL COLONIAL BELGE

	Belgique.	Congo belge.	Union postale universelle.
Abonnement annuel.	fr. 180.—	fr. 240.—	fr. 225.—
Prix par fascicule	fr. 75.—	fr. 90.—	fr. 90.—

Tome I (1929-1930)	608 pages	Tome IX (1938)	871 pages
Tome II (1931)	694 »	Tome X (1939)	473 »
Tome III (1932)	680 »	Tome XI (1940)	598 »
Tome IV (1933)	884 »	Tome XII (1941)	592 »
Tome V (1934)	738 »	Tome XIII (1942)	510 »
Tome VI (1935)	765 »	Tome XIV (1943)	632 »
Tome VII (1936)	626 »	Tome XV (1944)	442 »
Tome VIII (1937)	895 »	Tome XVI (1945)	708 »

<i>Table décennale du Bulletin des Séances 1930-1939</i> , par E. DEVROEY	fr. 60 »
<i>Tienjarige inhoudstafel van het Bulletin der Zittingen 1930-1939</i> , door E. DEVROEY	fr. 60 »