



*Postkaart uitgegeven door het Espace Mémorial de l'Immigration Marocaine (EMIM) naar aanleiding van de veertigste verjaardag van de Marokkaanse aanwezigheid in België*

## Les Marocains dans l'industrie charbonnière belge

Karim Azzouzi, licencié agrégé en histoire contemporaine ULB

*Afin de faire redémarrer l'industrie belge après la Deuxième Guerre mondiale, le gouvernement d'Union nationale, mené par Achille Van Acker, devait tout d'abord gagner la 'bataille du charbon'. A côté d'installations charbonnières vétustes, dangereuses et à faible rendement, il y avait surtout une énorme pénurie de main d'œuvre dans le secteur. Pour cette dernière raison le gouvernement fit appel à des travailleurs immigrés, dont des Marocains. A cette nécessité économique s'ajouta au cours des années 1960 une nécessité démographique, suite au vieillissement de la population belge. Déjà en 1962 le ministère de l'Emploi et du Travail décida de réduire à un mois le délai de résidence en Belgique exigé des travailleurs avant de pouvoir se faire rejoindre par leur famille. Dans cet article vous pouvez lire comment tout cela se passait avant et après les Accords belgo-marocains; tout sur le recrutement, la sélection, l'hébergement, la réunion avec la famille et bien plus.*

Au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale, nous nous trouvons face à une Belgique à reconstruire. Cette reconstruction nationale deviendra même la grande priorité du gouvernement d'Union nationale, avec à sa tête le socialiste Achille Van Acker. La reprise économique du pays dépendra essentiellement de la production de charbon. Cette industrie joue un rôle indispensable dans le développement du pays. La Belgique devra, pour pouvoir engendrer la relance des autres secteurs industriels, produire plus de 100.000 tonnes de charbon par jour. C'est ce qu'on appellera la *Bataille du charbon*. Cependant plusieurs difficultés subsistent. Parmi celles-ci, nous avons la vétusté et le manque de sécurité des installations charbonnières, le faible rendement des exploitations belges, mais aussi et surtout une pénurie de main-d'œuvre criante dans ce secteur. La bataille n'était donc pas gagnée d'avance.<sup>(1)</sup>

La Belgique, pour pallier à cette pénurie, s'orienta vers une main-d'œuvre étrangère. Elle fera appel à des travailleurs italiens, grecs, espagnols mais aussi turcs et marocains. Ce sera le 17 février 1964 que sera signée la convention entre la Belgique et le Maroc. Ces accords <sup>(2)</sup> visaient, comme le précisaient les textes, à "*faciliter le recrutement des travailleurs marocains pour les besoins des industries belges et soucieux de fixer les conditions de recrutement et de travail de ces travailleurs*". <sup>(3)</sup> Cela ne signifiait aucunement que le recrutement des travailleurs marocains commençait à la signature de ces accords, mais qu'ils visaient à le faciliter.

Les années 1960 marqueront une sorte de tournant pour l'immigration. A côté des raisons économiques évoquées plus haut s'ajoutera une motivation démographique. Effectivement, suite au vieillissement généralisé de la population belge, le rapport Sauvy <sup>(4)</sup> préconisait de mener une véritable politique d'immigration visant à favoriser l'installation et l'intégration des travailleurs étrangers avec leur famille. <sup>(5)</sup> Ainsi, les travailleurs étrangers n'étaient plus seulement appelés pour combler la pénurie de main-d'œuvre mais également pour rétablir l'équilibre démographique.

Pour ce qui est de la main-d'œuvre marocaine dans l'industrie charbonnière belge, nous essaierons d'aborder tout au long de notre étude plusieurs aspects. Nous envisagerons pour cela quatre volets. Tout d'abord, nous mettrons en relief la politique de recrutement de cette main-d'œuvre et les différentes formes qu'elle pouvait endosser. Nous tenterons ensuite de cerner les critères de sélection et ce qui en motivait le choix. Un volet sera consacré à l'installation de ces travailleurs. Enfin, nous verrons quelques aspects de leur carrière de mineur et leur départ de la mine.

### **Un recrutement diversifié**

Il est avant tout intéressant de distinguer les différentes formes que pouvaient prendre le recrutement de ces mineurs et d'en mesurer leur importance. L'étude de ces formes de recrutement nous permet de cerner les parcours divers qu'empruntèrent ces populations et qui pour nombre d'entre eux les amenèrent à la mine.

Quatre types de recrutement nous sont apparus lors de nos recherches. Nous distinguerons le recrutement officiel organisé par la Fédération des Associations charbonnières (Fédéchar) en collaboration avec le consulat de Belgique au Maroc. Nous nous attarderons également sur le recrutement en Belgique des 'touristes'. Nous tenterons de cerner son poids par rapport au recrutement officiel. Nous pouvons ajouter à cela le recrutement par débauchage et le recrutement que nous qualifierons d'informel.

Pour ce qui est du recrutement officiel, il convient d'envisager deux périodes. Celle qui précéda les Accords belgo-marocains datant du 17 février 1964 relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique et celle qui suivit ces accords.

### De l'embauchage individuel...

Très souvent, il arrive que nous assimilons le début de l'immigration marocaine à la date des Accords belgo-marocains alors qu'en réalité, cette immigration débuta peu avant ceux-ci. En effet, les archives de la Fédéchar nous informent de l'envoi par elle d'une mission à Casablanca peu avant le 15 avril 1963 qui, en relation avec le consulat général de Belgique y installa un bureau de Fédéchar. Cette mission débuta sa fonction déjà le 22 avril 1963<sup>(6)</sup>, autrement dit environ dix mois avant la signature des accords. Elle avait pour tâche de recevoir les premiers candidats mineurs, de procéder à une première sélection mais aussi d'organiser le départ des candidats retenus.<sup>(7)</sup> Il est donc là véritablement question de premières vagues d'immigration de travailleurs marocains vers la Belgique. Ce recrutement prenait la forme d'embauchages individuels de travailleurs. Cette procédure était certes lente mais était la seule possible aussi longtemps qu'il n'y avait pas d'accord entre pays pour l'octroi d'un contingent. Malgré l'absence de cet accord, le ministère marocain du Travail accordait dans chaque cas particulier son approbation au départ de travailleurs munis d'un permis de travail et d'un contrat de travail.

### Postuler à la mine, les différents canaux

Les Marocains posèrent leur candidature dans l'industrie charbonnière en usant de différents canaux. Nombre de candidatures furent envoyées par voie de courrier directement en Belgique à Fédéchar ou encore au consulat de Belgique à Casablanca. Ces candidatures étaient aussitôt renvoyées au bureau de Fédéchar à Casablanca qui avait pour tâche de convoquer les candidats mineurs afin de leur faire passer les tests de sélection. Nous pouvons constater, à titre d'exemple, à la vue du tableau qui suit, le nombre important de candidatures renvoyées au bureau de Casablanca par Fédéchar:

Mois (1964)	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
Nb/candidatures	591	460	843	643	474	567	684

Source: Archives Fédéchar, Mission à Casablanca 1963-1968, 128/5

Il arrivait aussi que des candidatures étaient directement envoyées à des charbonnages belges. Il s'agissait sans doute de personnes connaissant quelqu'un qui y travaillait déjà.<sup>(8)</sup> Généralement, la Fédéchar demandait à ces charbonnages de réorienter ces candidats vers le bureau de Casablanca.

La manière la plus traditionnelle de poser leur candidature était de se présenter en personne au bureau de Fédéchar à Casablanca. Les candidats s'inscrivaient et le bureau les convoquait à une date ultérieure pour leur faire passer les tests de sélection en respectant le plus possible l'ordre chronologique d'inscription des candidats.<sup>(9)</sup> Re-

marquons qu'une priorité était accordée de manière implicite à ceux qui avaient déjà un membre de leur famille travaillant dans les mines en Belgique, tel qu'un frère ou un père.<sup>(10)</sup>

Nous pouvons imaginer l'afflux de personnes se présentant tous les jours devant les bureaux de Casablanca. Pour contenir le monde devant la porte, Emile Dubois, qui était à la tête de cette mission, dut faire appel aux services d'un 'aide-chaouch'. Il s'agissait d'un portier qui, selon les dires de Dubois, était devenu "indispensable pour repousser les assauts des... demandeurs de travail".<sup>(11)</sup>

### ***L'usage de la propagande***

Tout comme pour les autres pays où la Fédéchar recruta des travailleurs, elle se chargea de faire diffuser des documents de propagande visant à inciter les habitants de ces pays à venir se porter candidat pour travailler dans les mines. Parmi ces documents, nous pouvons citer: *Venez travailler en Belgique comme mineur de fond*<sup>(12)</sup> ou *Vivre et travailler en Belgique*.<sup>(13)</sup> Ces brochures mettaient l'accent sur la bonne rémunération et le grand confort de vie qui les y attendaient. Il y est même conseillé aux candidats de se faire rejoindre par leur famille et les avantages qui en découlaient.<sup>(14)</sup> Selon Evrard, le fait que la Belgique acceptait dès le départ le principe d'un certain regroupement familial, illustrait l'espoir que cela "déterminerait les travailleurs migrants à s'installer sur son sol plutôt que chez ses voisins".<sup>(15)</sup> Ces brochures furent probablement diffusées par le biais du consulat de Belgique à Casablanca. Nous restons actuellement sans réponse sur la méthode de diffusion ainsi que sur son impact.

Hormis ces brochures, nous ne pouvons pas négliger le rôle important des Marocains installés en Belgique dans ce phénomène de propagande. A. Berten, le chef du service de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle de Fédéchar, disait dans un article que "Les mineurs installés en Belgique et leurs familles, notamment à l'occasion de retours en congé, furent nos meilleurs propagandistes. De nombreux candidats, lassés d'attendre leur tour d'émigrer, tentèrent leur chance et partirent sans contrat et sans autorisation. C'était le moment où notre pays commençait à souffrir d'une grave pénurie de main-d'œuvre dans la plupart des secteurs industriels."<sup>(16)</sup> Ainsi, en voyant leur situation, les personnes restées au pays se donnèrent également l'ambition d'aller travailler en Belgique, pour aller vers un mieux-être.

### **... à l'envoi de contingents**

Suite aux Accords belgo-marocains de février 1964, une nouvelle procédure de recrutement plus conforme à la fois à ces accords et à la législation marocaine dut être mise au point. Cette nouvelle procédure entra en vigueur le 1er août 1964, soit environ cinq mois après la signature des accords. Elle eut pour conséquence d'augmenter le nombre de personnes recrutées mais aussi de passer du stade de recrutement sous forme d'embauchage individuel à l'envoi de contingents. Cette procédure, trop technique

pour que nous puissions nous y attarder, avait pour conséquence que le ministère du Travail et des Affaires sociales au Maroc devait procéder par le biais de bureaux de placements et des autorités locales à une présélection des candidats mineurs en fonction de la situation de l'emploi dans les différentes régions du Maroc. Les groupes ainsi sélectionnés étaient ensuite présentés à un délégué agréé par le consulat général de Belgique.<sup>(17)</sup>

### Le poids du recrutement Fédéchar

Nous pouvons nous forger une idée de l'ampleur du recrutement exercé pour la Fédéchar au Maroc. Pour cela, nous nous aiderons de données chiffrées issues des archives de la Fédéchar.

Année	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969
Nb/mineurs	0	22	451	1611	66	0	0	0	0

Source : Archives Fédéchar, 402/351

Chose assez étonnante est que déjà en 1962, soit une année avant l'ouverture du bureau de Casablanca, nous comptons 22 personnes recrutées par la Fédéchar. Il est fort probable que ces recrutements se soient réalisés en collaboration directe avec le consulat de Belgique à Casablanca. Outre cela, nous apercevons qu'une très grande partie du recrutement eut lieu en 1963 avec la mission de Fédéchar à Casablanca. La tendance allait en s'accroissant durant l'année 1964 qui, rappelons, se caractérisa par la signature d'accords entre la Belgique et le Maroc visant à faciliter le recrutement, notamment sous forme de contingents. Pour ce qui est de l'année 1965, elle chuta brusquement. En effet, nous trouvons son explication dans le fait qu'en février 1965, suite à la fermeture de plusieurs charbonnages, il sera observé une suspension du recrutement. Cette suspension se poursuivra pour les années suivantes.

### Les 'touristes', un recrutement non négligeable

A côté du recrutement officiel, évoqué ci-dessus, nous pouvons envisager une autre forme de recrutement, qui n'est pas des moindres, le recrutement des touristes. Nombre de Marocains cultivaient la vision d'une Belgique prospère, où les salaires étaient élevés. Beaucoup se rendirent en Belgique sous couvert de visa de tourisme. Ils tentaient de trouver un travail et ensuite, ils régularisaient leur situation. De nombreux employeurs encourageaient ce phénomène. Ils engageaient même des ouvriers qui n'étaient pas en possession de permis de travail en connivence avec les autorités. Celles-ci, quant à elles, abrogeaient l'obligation de disposer de ce document préalablement à l'immigration.<sup>(18)</sup> En effet, la suppression du principe de la double autorisation

(employeur/travailleur) qui constituait le fondement de la politique belge d'immigration rendait possible le recrutement des touristes. Il est évident que ce type de recrutement arrangeait bien la Fédéchar - et les charbonnages - du fait qu'elle n'avait, dans ce cas, à supporter aucun frais de voyage.

A la question de savoir comment ces Marocains sont arrivés en Belgique et ce qui les a amenés à s'orienter vers les charbonnages, il est clair que nous nous confrontons à des vécus très divers. Il sera donc difficile de couvrir toute l'étendue de cette question. Certains, après être arrivés en Belgique, s'orientaient vers le consulat du Maroc qui leur donnait l'adresse de charbonnages auxquels ils se présentèrent. Une chose est certaine, c'est qu'émigrer ainsi, en tant que touriste, nécessitait certains moyens financiers ou encore des relations. Sans un seul de ces moyens, il devenait difficile de réaliser cette émigration.<sup>(19)</sup>

A leur arrivée dans les charbonnages belges, ces travailleurs devaient encore passer un examen médical et des tests pour statuer de leur aptitude ou de leur non-aptitude à exercer le métier de mineur. La société minière s'occupa ensuite de prendre en charge la régularisation de leur papier de séjour ainsi que de leur permis de travail.

Suite à la conjoncture, les choses changeront temporairement. En effet, la Fédéchar sera informée en février 1965 d'une décision ministérielle relative au recrutement des touristes. Celle-ci stipule qu'il ne sera plus délivré de permis de travail aux ouvriers étrangers arrivés en Belgique comme touristes, et qui auraient été embauchés par un charbonnage belge à une date postérieure au 15 février 1965. Cette mesure était temporaire et ne fut levée qu'au moment où une solution fut apportée au remplacement des travailleurs rendus disponibles par la fermeture d'entreprises.<sup>(20)</sup>

De son côté, la police des étrangers entendait conserver le contrôle des entrées des travailleurs étrangers en Belgique et empêcher l'arrivée désordonnée des travailleurs, dont certains étaient inaptes, voire trop âgés ou peu désireux de se placer dans les secteurs déficitaires en main-d'œuvre et qui dès lors devaient être rapatriés aux frais de l'Etat.

Les archives de la Fédéchar<sup>(21)</sup> pour les années 1964 et 1965, nous montrent à quel point le recrutement des touristes est non négligeable. Il constitue même la principale source de recrutement. Il était de l'ordre de 68,8 % (soit 3560 mineurs) en 1964 contre 31,2 % (soit 1611) arrivés par contingent. Et pour l'année 1965, les touristes constituaient 92,6 % (soit 830 mineurs) contre 7,4 % (soit 66 mineurs). Ainsi, nous pouvons affirmer sans aucune ambiguïté que les touristes constituaient la frange la plus importante des mineurs marocains.

### **Le débauchage de mineurs marocains au nord de la France**

La Fédéchar avait connu, nous le savons, certains soucis du fait que la Hollande et l'Allemagne exerçaient des pratiques de débauchage et de recrutement vis-à-vis des travailleurs principalement turcs, recrutés, amenés et formés aux frais et par les soins

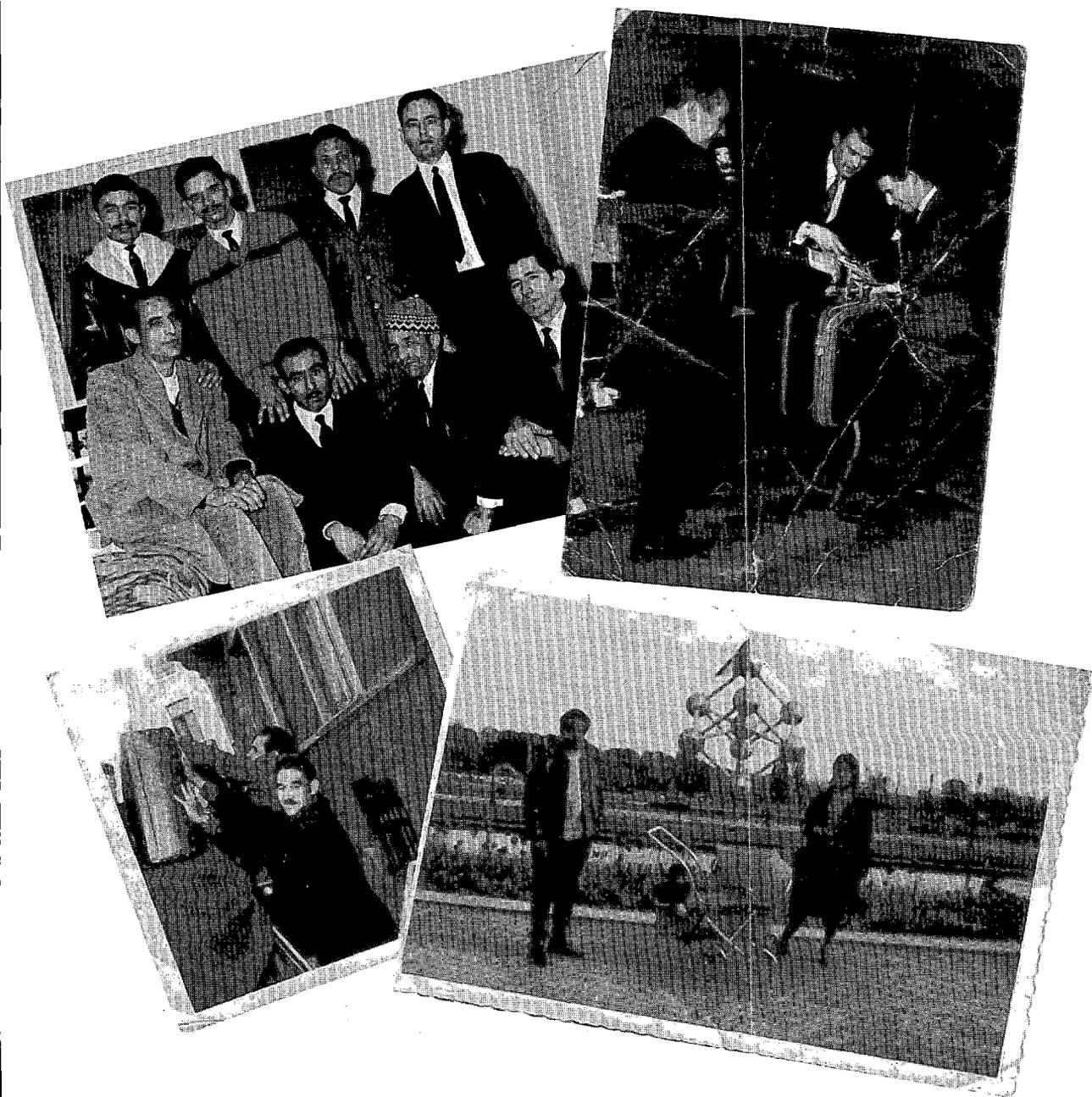
de la Fédéchar. Nous pouvons comprendre combien cette situation alarmait les responsables de la Fédéchar et des charbonnages, mais aussi combien cela était avantageux pour les firmes hollandaises et allemandes.<sup>(22)</sup> Cela dit, il est important de signaler que les charbonnages belges exerçaient également des pratiques de débauchage de mineurs marocains dans des charbonnages du nord de la France.

Face à cette situation, les réactions du ministre français du Travail ne s'étaient pas fait attendre en vue de mettre fin à ces pratiques. Au mois de février 1964, Denis, directeur général de l'Administration de l'Emploi, informait la Fédéchar des démarches faites par le ministre français du Travail auprès de lui concernant le recrutement par les charbonnages belges de Marocains occupés dans le Bassin du Nord et du Pas-de-Calais. Les autorités françaises firent pression et demandèrent que des mesures soient prises de commun accord par les deux gouvernements en vue de trouver un modus vivendi susceptible d'empêcher que le débauchage se poursuive. Denis confirma, lors d'une réunion des représentants de l'industrie charbonnière, que des mesures spéciales seraient prises s'il était établi que de telles pratiques ne cessaient pas.<sup>(23)</sup>

Nos recherches ne nous ont pas permis de déterminer les méthodes de débauchage ainsi que d'évaluer le nombre de personnes recrutées de cette manière. Il en ressort très nettement que les opérations de débauchage se décidaient au niveau des charbonnages mêmes. Nous supposons que les agents chargés de recruter les mineurs devaient sans doute recevoir pour leurs efforts une compensation de salaire ou ce qui serait aussi probable, qu'ils bénéficiaient d'une prime selon le nombre de mineurs recrutés. Ne perdons pas de vue qu'à cette période, le besoin de main-d'œuvre était criant et qu'il fallait à tout prix pallier à ce problème. Il est évident que le recrutement officiel restait insuffisant et n'arrivait pas à combler la demande. Il était dans l'intérêt donc des charbonnages de recourir à des voies autres que le recrutement officiel. Ils usèrent notamment du débauchage, mais aussi d'un autre type de recrutement que nous avons nommé le recrutement informel.

### **Un recrutement informel?**

Des anciens mineurs marocains<sup>(24)</sup> nous ont rapporté l'existence d'une autre forme de recrutement que nous qualifierons d'informel. Il aurait été fait état que des agents des charbonnages, suite à la pénurie de main-d'œuvre que subissait l'industrie charbonnière, se rendaient également dans les cafés marocains, des mosquées et d'autres lieux de rencontre dans le but de recruter des travailleurs. Pour tenter de les convaincre, ces agents recruteurs leur expliquaient tous les avantages et les conditions sociales afin de les encourager à s'engager dans la mine. Nous n'avons pas trouvé de traces de ce type de recrutement dans les archives de la Fédéchar. L'analyse d'archives de charbonnages pourrait probablement nous éclairer. Cela reste une piste à exploiter.



*Foto's uit het persoonlijk archief van Marokkaanse immigranten (EMIM)*

## **Les critères de sélection ou la recherche d'une main-d'œuvre rentable et frugale?**

### **Des points de vue à considérer**

Au niveau de la sélection, la Fédéchar demandait aux médecins examinateurs à l'embauche des travailleurs des mines de tenir compte de différents points de vue de différents acteurs et instances lors de l'accomplissement de leur tâche. Parmi ces points de vue il y a avant tout celui du candidat mineur qui considère que le droit au travail est un droit sacré et qu'il doit être respecté. Du point de vue des travailleurs déjà mis au travail et qui doivent accueillir de nouveaux collègues, la sécurité et l'hygiène sont importantes. Nous avons aussi le point de vue de l'entreprise dont la préoccupation principale est bien entendu le rendement. Ce qui lui importe est de pouvoir recruter une main-d'œuvre qui puisse, par sa force de travail, maintenir une bonne rentabilité de la production. Enfin, il y a le point de vue du Fonds National de Retraite des Ouvriers Mineurs<sup>(25)</sup> qui est celui de toute compagnie d'assurance, c'est-à-dire, travailler en risque minimum et pour qui un sévère examen d'embauche est un moyen de diminuer ces risques.<sup>(26)</sup>

Tous ces points de vue concourent à bien représenter et illustrer pour le médecin recruteur le profil demandé du travailleur.

### **Le profil recherché**

Les critères médicaux d'élimination pour les candidats travailleurs de fond, en vigueur dans les charbonnages belges, sont des critères élaborés par l'Institut d'Hygiène des Mines de Belgique et le Bureau International du Travail (BIT). Sur la base des points de vue cités ci-dessus, le BIT, en sa session de 1953, élaborera des critères médicaux d'élimination pour les migrants candidats mineurs.

Considérant les conditions de travail dans les mines, il en résulte que le profil recherché est le suivant: le candidat mineur doit être jeune. De même, pour résister au travail sans fatigue exagérée, il doit être robuste et souple. Les organes des sens doivent être en bon état afin de prévenir des accidents individuels et collectifs. La peau doit être indemne de toute lésion chronique pour résister à la transpiration abondante et aux petits traumatismes inévitables. Aussi, la présence de poussières prédisposant aux irritations des voies respiratoires et aux pneumoconioses, les poumons doivent être en parfait état. Le dernier élément de profil est que le candidat mineur ait un bon état d'esprit et se soumette facilement à la discipline stricte indispensable à la bonne marche du travail - nous comprenons bien qu'il s'agit dans ce cas de travailleurs dociles et peu revendicateurs - ainsi qu'un bon équilibre physique et psychique garantissant la sûreté de ses réflexes.<sup>(27)</sup> Les candidats mineurs sont tenus de passer un examen psycho-

logique et un examen médical de contrôle. L'examen psychologique a pour but d'éliminer les débiles mentaux, les 'difficilement adaptables', ainsi que les personnes instables.<sup>(28)</sup> L'âge est également un critère d'élimination fort important, le ministère belge du Travail n'accorde pas le permis de travail lorsque ce critère n'est pas respecté.<sup>(29)</sup> Sont donc refusés à l'embauchage les sujets âgés de plus de 35 ans, sans expérience de travail dans les mines ou les ouvriers mineurs âgés de plus de 45 ans. Il faut comprendre là-dessous que ce ne serait pas rentable pour une entreprise charbonnière d'avoir des gens plus âgés, donc qui seraient moins productifs et qui en plus de cela approchent de l'âge de la retraite. Ce ne serait pas rentable non plus dans le sens où l'entreprise paye le voyage d'arrivée. Cela occasionne des frais et la préférence se portera sur des travailleurs plus rentables et qu'on espère garder plus longtemps. En plus de cela, selon les médecins-conseils au Maroc, les candidats qui ont déjà été exposés aux poussières des chantiers souterrains peuvent avoir été affectés d'une manière qui n'est pas décelable à la radiographie mais qui risquerait de se traduire par une maladie professionnelle après un temps relativement court d'occupation en Belgique. Ainsi, ils préféreront les agriculteurs ou artisans des régions non-minières.<sup>(30)</sup>

A plusieurs reprises, la Fédéchar insistait sur le critère d'âge auprès de son délégué à Casablanca. En reprenant l'âge de début de carrière dans les mines sur un échantillon de 1570 mineurs<sup>(31)</sup> travaillant dans les charbonnages de Liège, nous remarquons que l'âge des candidats n'allait jamais au-delà de 45 ans. Environ 88,7 % des mineurs recrutés étaient âgés de 22 à 35 ans et seulement 11,3 % avaient entre 36 et 45 ans.

Nous pouvons quand même mettre en avant le nombre peu important de candidats déclarés insatisfaisants aux exigences de ces tests psychologiques et examens médicaux. Dubois déclara que *"dans l'ensemble, ils se sont montrés meilleurs que je ne l'espérais, surtout pour les tests de jugements pratiques"*.<sup>(32)</sup> A titre d'exemple, pour la période s'étendant d'avril à septembre 1963, nous n'avons compté que 19 candidats n'ayant pas réussi les tests sur 607 candidats examinés.<sup>(33)</sup> Il ressort bien que les critères de sélection rejoignent les critères de rentabilité et de moindre coût. Ils visent la recherche d'une main-d'œuvre frugale, dure au travail et soumise.

### **Les Berbères convoités**

Alors que le recrutement au Maroc était à ses débuts, Berten et Marcel Peeters, directeur général de la Fédéchar, s'étaient rendus au Maroc le 1er mai 1963. Leur visite visait, entre autres, à prendre des dispositions en vue d'examiner la possibilité de recruter des Berbères aux confins de l'Atlas.<sup>(34)</sup>

Le ministère marocain du Travail accepta de prêter son concours au consul général de Belgique pour l'établissement de listes de candidats des régions berbères du Maroc. Le recrutement devait ainsi porter principalement sur des ouvriers berbères et plus spécialement dans la région de Nador, région particulièrement déshéritée dans le do-

maine de l'emploi.<sup>(35)</sup>

La raison invoquée pour justifier cette préférence était la qualité de cette main-d'œuvre réputée très bonne. Amrino Mohamed Tahar, envoyé à Mélilla pour superviser le recrutement au nord du Maroc, disait lui-même dans une correspondance: *"Vous savez très bien et par expérience que les ouvriers de la zone sud du Maroc ne sont que des coiffeurs, des petits boutiquiers ou artisans qui n'ont jamais travaillé dans des travaux durs comme ceux des mines, par conséquent il faut les chercher dans la zone Nord, qui antérieurement émigraient en Algérie pour travailler dans l'agriculture et travaux publics."*<sup>(36)</sup>

Cette préférence pour les Berbères<sup>(37)</sup> peut également être expliquée par l'existence de stéréotypes à l'encontre de cette population qui feraient d'eux des travailleurs exemplaires et courageux. Pour d'autres pays, nous pourrions aussi trouver de pareils raisonnements. Hormis cela, une raison implicite pourrait être que ces populations sont habituées à être surexploitées et séparées de leur famille. Le motif exprimé par les autorités marocaines de vouloir faire recruter des Berbères est qu'ils vivent dans les régions les plus déshéritées du Maroc. Rappelons que ce sont aussi les populations les plus déshéritées qui sont les plus faciles à décider d'émigrer. Il convient aussi de rappeler que les Berbères n'ont pas toujours été une population très 'soumise' au régime marocain. Une relation entre la volonté des autorités marocaines d'exporter cette main-d'œuvre et leur réputation à figurer parmi les populations du Maroc les moins soumises au régime en place nous paraît pour le moins plausible.

### **L'installation des mineurs en Belgique**

Des anciens mineurs ont fait état qu'à leur arrivée à l'aéroport de Zaventem, ils étaient accueillis et pris en charge par le chef du personnel du charbonnage où ils allaient travailler, accompagné d'un traducteur et parfois d'un responsable du consulat marocain. Les travailleurs étaient ensuite transportés vers les charbonnages par un car qui les attendait. Arrivés à destination, ils étaient tout d'abord installés dans les logements prévus à cet effet.<sup>(38)</sup>

Abdelmalek Sayad a raison de considérer que le travail et le logement sont, pour ce qui concerne les travailleurs immigrés, dans une étroite relation. En effet, la différence entre le travailleur immigré et le travailleur 'national' est que ce dernier est déjà censé y avoir sa résidence alors que le travailleur immigré, du fait qu'il vient d'un autre pays, a besoin d'être logé immédiatement, dès son arrivée, ou du moins dès son embauche.<sup>(39)</sup> C'est ainsi que les charbonnages belges, pour répondre à ces besoins, mettront à la disposition de leurs travailleurs immigrés des cantines et des phalanstères qui dépendent de ces exploitations moyennant loyer bien entendu.

### **Des cantines pour les mineurs sans famille**

A son arrivée, le travailleur célibataire ou dont la famille est encore à l'étranger, est installé dans une cantine contrôlée par un charbonnage, laquelle donne pour un prix relativement peu élevé à charge du travailleur, une pension complète qui comprend: le logement, la nourriture, le chauffage, l'éclairage et le blanchissage des draps deux fois par mois. L'ouvrier venu comme touriste bénéficie également du logement dans ces cantines. Le travailleur peut, dès qu'il le désire, quitter la cantine et s'installer dans un logement particulier.<sup>(40)</sup>

Conformément aux dispositions de l'Arrêté Royal du 25 juin 1951, relatif aux logements des travailleurs des mines et des carrières souterraines, les cantines des charbonnages doivent répondre à de multiples exigences: les dortoirs doivent être convenablement chauffés selon la saison; chaque travailleur doit disposer d'une armoire qui puisse être fermée à clé, d'un lit à ressort (paille exclue), de couvertures en nombre suffisant et de draps de lit qui seront changés deux fois par mois.

Nous constatons que les charbonnages de la seule région de Liège comprennent environ 67 cantines et phalanstères.<sup>(41)</sup> Les régimes de pension entre les cantines pouvaient différer. Les prix de la pension complète varient sensiblement: certaines cantines organisent une pension complète, certaines une demi-pension avec un seul repas principal et le café à volonté, certaines possèdent une cuisinière à disposition gratuite des ouvriers désirant préparer eux-mêmes leur repas. Une cantine des charbonnages de Hasard, par exemple, ne fait payer que l'hébergement alors que les frais de cantine sont partagés entre les habitants. Parfois, il n'y a pas de cantine mais un logement appartenant aux charbonnages qui héberge les ouvriers gratuitement - avec chauffage et entretien - et où les ouvriers préparent eux-mêmes leurs repas. En bref, il n'existe pas qu'une seule et même organisation de cantines accueillant les mineurs. Ces cantines pouvaient avoir des chambres ou dortoirs d'une personne, ou deux, trois, voire douze même quarante personnes avec cuisine commune ou avec un coin cuisine par chambre.

Les raisons pour lesquelles les mineurs marocains quittaient ces cantines sont multiples. Mais nous remarquons très souvent qu'ils les quittaient lorsqu'ils ramenaient leur famille en Belgique, les cantines n'étant réservées qu'aux hommes seuls, et pas du tout prévues pour accueillir des familles. Pour beaucoup de ces travailleurs le fait de loger dans les cantines était considéré comme provisoire et ils essayaient ensuite de s'installer dans un logement particulier. Parmi les autres raisons, il y a le fait d'arrêter de travailler dans la mine pour un autre travail moins pénible. Certes, les raisons peuvent être très nombreuses mais nous nous limiterons à celles-ci. N'oublions pas non plus qu'excepté les raisons évoquées ci-dessus, les mineurs ne se plaignaient pas trop de ces cantines étant donné leur prix peu élevé. Cela pouvait convenir à beaucoup de mineurs surtout à l'époque où ils n'avaient pas encore l'intention de s'installer définitivement en Belgique.

### **Se loger en famille**

Le travailleur étranger arrivait d'abord en Belgique sans sa famille. Elle ne pouvait le rejoindre qu'après un délai d'au moins un mois, lorsqu'il "*existe des présomptions raisonnables que l'immigrant s'est adapté à son nouveau métier*".<sup>(42)</sup> Depuis le mois d'août 1962, il était annoncé aux charbonnages que le ministère de l'Emploi et du Travail, en vue de faciliter les recrutements et de stabiliser la main-d'œuvre, avait décidé de réduire à un mois le délai de trois mois de résidence en Belgique exigé des travailleurs avant de pouvoir se faire rejoindre par leur famille.

Le logement de la famille relevait, en principe, de la responsabilité de chaque travailleur, belge ou étranger, mais l'arrivée continue de nombreux mineurs étrangers entraînait des besoins élevés de logement dans les régions charbonnières. Les charbonnages pratiquaient une politique d'habitations sociales pour les travailleurs. Ils possédaient de nombreux logements qu'ils louaient à des prix avantageux. Des organismes tels que la Société nationale de logement ont contribué de manière importante à l'installation des familles de mineurs dans les bassins charbonniers, grâce surtout à l'activité des sociétés dites à caractère industriel. D'autre part, l'accès à la propriété était favorisé par la loi accordant aux mineurs des prêts à intérêt réduit et dégressif et l'attribution d'une prime à la construction. Le mineur étranger disposait ainsi donc de diverses possibilités pour installer sa famille en Belgique.

### **La mine comme étape transitoire?**

#### **De l'inaptitude au rapatriement**

Nous avons vu plus haut, qu'avant son départ, le travailleur devait passer un examen médical sévère. En plus de cela, la loi belge prévoyait qu'à l'arrivée dans le charbonnage, le nouveau travailleur devait encore se présenter devant des médecins spécialisés. Dans le cas où il était déclaré inapte à l'examen d'embauchage, le travailleur était, s'il le désirait, rapatrié aux frais de l'employeur, sans pouvoir prétendre à une indemnité d'aucune sorte.<sup>(43)</sup>

Pour la période s'étendant de 1962 à 1966, sur un total de 2167 mineurs arrivés par contingents, seulement 2 %<sup>(44)</sup> (soit 44 mineurs) furent déclarés inaptes, ce qui constitue un taux assez faible de candidats éliminés. Nous pouvons ainsi juger de la qualité des visites médicales effectuées au Maroc.

#### **La formation des candidats à la mine**

Le travailleur bénéficie toujours d'une période d'entraînement avant de débiter sa carrière. Ce programme comporte quatre périodes: une période d'accueil en surface,

une initiation aux travaux de fond, une adaptation aux tâches de manœuvre et enfin une formation à un métier qualifié. Au terme des trois premières périodes - qui durent quatre mois approximativement - la formation professionnelle proprement dite peut commencer. Les moniteurs de formation professionnelle entrent en action pour préparer le travailleur non-qualifié à l'une ou l'autre qualification; il s'agit principalement des fonctions d'abatteurs, bouveleurs, coupeurs de voies et recarreurs.<sup>(45)</sup> L'ouvrier mineur de fond travaillait cinq jours par semaine, à raison de huit heures par jour. Dans certains charbonnages, la durée de la journée de travail était de huit heures et quart, mais en compensation, huit semaines ne comportaient que quatre jours de travail. Le travail pouvait se faire de jour comme de nuit par roulement. Il y avait trois postes: le premier poste travaillait de six heures du matin à quatorze heures, le deuxième poste de quatorze heures à vingt-deux heures et le troisième poste de vingt-deux heures à six heures du matin. Le temps nécessaire à la descente, aux déplacements dans le fond, aux repas et à la remonte était compris dans cette durée.

### **La mobilité entre les charbonnages**

Un phénomène que nous avons pu observer est la très grande mobilité que les mineurs avaient entre les charbonnages. Nous pouvions trouver un mineur qui travaillait dans une exploitation, une semaine après, il passait dans une autre exploitation et ainsi de suite. Ce phénomène touchait la quasi totalité des mineurs. Nous pourrions expliquer cette extrême mobilité par plusieurs facteurs. Une donnée qu'il est important de garder à l'esprit est que nous étions à une époque de haute conjoncture. Par conséquent, la demande était telle que les mineurs pouvaient décider de changer d'exploitation comme ils le voulaient sans être pour autant licenciés. L'important était tout de même de garder des travailleurs pour la mine. Ainsi, les mineurs pouvaient changer d'exploitation pour plusieurs raisons. Certains étaient sans doute à la recherche d'exploitations où les conditions de travail étaient moins pénibles. Des exploitations où par exemple il y avait moins de poussière, où les veines étaient plus larges et donc dans lesquelles ils ne travailleraient pas accroupis. Aussi, si certaines exploitations étaient propriétaires de cantines plus confortables, les mineurs pouvaient porter leur choix vers ces exploitations.

### **La fin d'une carrière de mineur: le départ de la mine**

Nous basant sur notre échantillon de 1570 mineurs <sup>(46)</sup> à Liège, nous remarquons que, à quelques exceptions près, l'écrasante majorité d'entre eux ne dépasse pas deux années de carrière dans les mines. Environ 40,54 % y ont travaillé maximum une année; 25,2 % deux années et seulement 8,92 % maximum trois années. Ceci représente un peu plus de 70 % de mineurs ayant quitté la mine dans les trois premières années. Rappelons que les Accords belgo-marocains stipulaient que les contrats de travail portaient sur une

durée de douze mois au moins. Peeters faisait lui-même écho en septembre 1966 de ses inquiétudes provoquées par le départ de mineurs ayant deux années d'occupation en Belgique et s'étant fait rejoindre par leur famille alors que la politique des charbonnages était de favoriser l'installation en Belgique des migrants. Et après tous ces efforts, le résultat était qu'ils quittaient les mines n'arrangeant rien au problème de la pénurie de main-d'œuvre.<sup>(47)</sup> Ainsi, nous pouvons dire que pour une grande majorité des mineurs marocains, leur carrière dans les mines fut très limitée dans le temps. Pour nombre de ces travailleurs la mine constituait plus une étape transitoire à leur installation en Belgique.

### Pourquoi ?.. Pourquoi ?

Voici repris sur le tableau suivant le mouvement annuel des sorties des mineurs marocains de fond par genre de sortie pour l'ensemble des bassins charbonniers de Belgique. Ici sont mis en évidence les sorties par inaptitude, par décès, par la mise à la pension; et avec une dernière rubrique pour toutes les autres sorties (sorties volontaires,...).

Année	Inaptes	Décès	Pension	Autres sorties	Total
1964	84	8	9	2569	2670
1965	51	4	15	4220	4290
1966	49	12	6	3020	3087
1967	28	7	7	1963	2005
1968	34	9	7	1739	1789
1969	23	7	2	2156	2188

Source: Archives Fédéchar, 402/351

On remarquera que l'écrasante majorité des sorties se retrouve dans la rubrique 'autres sorties'. On compte pour ces six années (de 1964 à 1969) 47 mineurs marocains décédés dans les mines mais aussi 269 qui à un moment donné (probablement suite à des accidents ou maladies) furent reconnus comme inaptes. Il y eut quelques cas de mise à la pension durant ces années mais ce taux reste faible. Beaucoup d'anciens mineurs préféreront s'orienter vers des secteurs peut-être moins bien payés mais beaucoup moins durs tels que le secteur de la construction ou encore dans des usines diverses. D'autres ont dû quitter la mine suite à la fermeture des charbonnages, ils furent soit envoyés au chômage, soit replacés dans d'autres charbonnages où encore ils continuèrent à travailler dans d'autres secteurs en pénurie. Certains attrapèrent des maladies respiratoires, du rhumatisme. Il y eut certains cas, plus rares, où des mineurs marocains furent expulsés par la police des étrangers pour avoir commis des actes répréhensibles.



*Postkaart met Marokkaanse mijnwerkers uitgegeven door het Espace Mémorial de l'Immigration Marocaine (EMIM) naar aanleiding van de veertigste verjaardag van de Marokkaanse aanwezigheid in België*

sibles par la loi. Et bien entendu, une autre raison qui mit fin à la carrière de certains mineurs fut leur décès suite à un accident quelconque ou autre. En bref, ce sont là plusieurs raisons qui peuvent nous éclairer sur les départs de la mine.

### **Conclusion: une immigration d'hommes et de femmes...**

Il ne nous a pas été possible d'aborder ici tous les aspects que recouvre la question de l'immigration marocaine dans l'industrie charbonnière. Cependant, nous avons pu nous rendre compte des différentes formes que recouvrait le recrutement des Marocains pour les mines belges. Nous avons pu constater qu'avant la signature des Accords belgo-marocains, le recrutement se faisait sous la forme d'embauchages individuels. Ensuite, nous sommes passés à des recrutements par contingents. Ces derniers, exercés en étroite collaboration avec les autorités marocaines, s'avéraient être plus rentables au niveau de la cadence de recrutement. Il en ressort que l'embauche des Marocains venus sous couvert d'un visa de tourisme représentait la principale source de recrutement. Malgré cela, les charbonnages ne se limitaient pas à ces deux types de

recrutement. Le besoin de main-d'œuvre était tellement pressant que les charbonnages n'hésitaient pas à pratiquer le débauchage de mineurs dans les charbonnages du nord de la France, ce qui leur causera quelques ennuis avec les autorités françaises. N'oublions pas également l'envoi d'agents recruteurs dans certains lieux de rassemblement tels que les cafés.

Pour ce qui est de la sélection, le choix des recruteurs se portait clairement sur des critères pouvant assurer un bon rendement de la production de charbon. Les stéréotypes portant sur la population berbère rejoignaient cette volonté d'une main-d'œuvre rentable et dure au travail.

L'installation de ces mineurs passait nécessairement par leur hébergement. Les cantines, par leur infrastructure, étaient réservées aux travailleurs célibataires ou non-accompagnés de leur famille. Elles n'avaient pour fonction que d'héberger à bas prix une population venue principalement pour travailler. D'autres possibilités s'ouvraient à ces mineurs lorsqu'ils se faisaient rejoindre par leur famille.

La très courte carrière dans les mines pour nombre de ces Marocains n'a pas manqué d'attirer notre attention. Seule une part infime des mineurs marocains dépassait trois années de travail dans les mines. Cela illustre bien que, pour beaucoup, le passage dans les mines était considéré comme une étape transitoire de démarrer leur vie en Belgique. Ils s'orientaient ensuite vers d'autres secteurs. Leur vraie vie et leur stabilisation commençait avec l'arrivée de leur famille en Belgique.

Plusieurs pistes restent à traiter, nous pensons notamment aux conditions sociales de ces travailleurs, telles que les salaires, les avantages divers, le regroupement familial, la participation syndicale, ... Il va de soi qu'en abordant un sujet comme celui-ci, il convient pour nous de ne pas négliger tout l'aspect humain de cette immigration. Derrière ces recrutements de main-d'œuvre pour des raisons économiques ou démographiques, il s'agit avant tout de prendre en considération le vécu d'hommes et de femmes qui ont fait le choix de quitter la terre qui les a vus naître et grandir. On ne saurait omettre tout ce qu'implique cette immigration pour tous ces acteurs. Ce qui motivait, au premier plan, leur départ, était réellement la recherche d'une vie meilleure aussi bien pour eux-mêmes que pour leur famille. Comme le souligne Zoubir Chattou: *"Le projet du migrant est un projet de vie, de changement de l'environnement et surtout de lui-même acteur. [...] Le projet peut prendre une forme familiale parce que les intérêts du migrant et de sa famille convergent dans le même sens. La migration est ainsi une affaire du groupe familial qui espère des retombées du départ d'un des siens."* (48) Le projet migratoire pouvait être perçu comme une sorte d'investissement. A côté des représentations idéalistes que les candidats à l'émigration pouvaient cultiver, il demeure des aspects qui sont bien plus des poids ou des pressions que l'immigré doit supporter. La charge financière de sa famille qui pesait sur ses épaules en était une. Pour ses proches, l'émigrant est comme doté d'une mission, c'est tout un espoir que sa famille place en lui.

Avec la crise économique des années 1970 est décidée la fermeture des frontières à tout flux migratoire. Cette crise créera une situation de forte précarité associée à un fort sentiment d'insécurité et ce particulièrement à l'endroit des immigrés marocains et turcs. Apparaissent ainsi les premiers signes d'un agacement par rapport à la présence 'excédante' des immigrés. Ce sentiment se matérialisera par un panel d'initiatives politiques dont notamment la proposition d'un retour volontaire dans leur pays et cela afin de laisser les emplois vacants aux victimes autochtones de la crise.

Face à l'échec d'une telle proposition, la sédentarisation de ces populations semble inévitable. C'est alors que naissent les politiques sociales d'intégration qui visent au façonnage de ces populations aux valeurs de la société d'accueil, et cela souvent sans réserve ni compromis possible.

- (1) G. KURGAN-VAN HENTENRYK et J. PUISSANT, *Industrial Relations in the Belgian Coal Industry since the End of the Nineteenth Century*. In: G. FELDMAN & K. TENFELDE, *Workers, Owners and Politics in Coal Mining*. Oxford: éditions Berg, 1990, p. 257-259.
- (2) Concernant la Convention belgo-marocaine, voir A. FRENNET, *La Convention belgo-marocaine de main d'œuvre: un non-événement ?* In: N. OUALI (ss la dir.), *Trajectoires migratoires et dynamiques migratoires des Marocains de Belgique*, Louvain-la-Neuve: Editions Bruylant-Academia, 2004, p. 215-250.
- (3) Convention entre la Belgique et le Maroc relative à l'occupation de travailleurs marocains en Belgique. In: *Moniteur Belge*, 17 juin 1977.
- (4) En 1962 le Conseil Economique Wallon demandait à Alfred Sauvy, démographe français de renom, de faire une étude sur les problèmes de l'économie et de la population en Wallonie. Le rapport Sauvy sur le problème de l'économie et de la population en Wallonie. In: *Revue du Conseil Economique Wallon*, Liège, (janvier-avril 1962)54-55, p. 18-19, 33-34, 42-43, 53-54.
- (5) M.-Th. COENEN, *Les syndicats et les immigrés. Du rejet à l'intégration*, Bruxelles: éditions EVO-CARHOP-FEC, p. 151-152.
- (6) FEDECHAR, lettre de Dubois à Peeters, 22/04/1963, 128/5.
- (7) FEDECHAR, lettre de Goudaillier à Dubois, 28/03/1963, 128/5.
- (8) FEDECHAR, lettre de Berten à Dubois, 30/05/1963, 128/5.
- (9) FEDECHAR, lettre de Dubois à Peeters, 09/11/1963, 128/5.
- (10) FEDECHAR, lettre de Berten à Dubois, 15/11/1963, 128/5.
- (11) FEDECHAR, lettre de Dubois à Berten, 31/01/1964, 128/5.
- (12) FEDECHAR, lettre de Berten à Dubois, 06/04/1964, 128/5.
- (13) A. MORELLI et J.-Ph. SCHREIBER, *La mémoire retissée. Une histoire en photos de l'immigration en Belgique au XXème siècle*, Charleroi, 1998.
- (14) FEDECHAR, *Venez travailler en Belgique comme mineur de fond*, 128/5.
- (15) Cité par R. ATTAR, *Après les Polonais, les Italiens et les Grecs, les Marocains...* In: K. BASFAO et H. TAARJI, (ss la dir.), *L'annuaire de l'émigration: Maroc*, Casablanca: Eddif Maroc, 1994, p. 3.
- (16) A. BERTEN, *L'établissement des travailleurs migrants et de leur famille en Belgique*. In: *La Revue du Travail*, (décembre 1966), p. 3.
- (17) FEDECHAR, lettre du ministère des Affaires étrangères à la Fédéchar, 22/07/1964, 128/8.
- (18) J.-P. GAUDIER et Ph. HERMANS, *Des Belges Marocains. Parler à l'immigré, parler de l'immigré*, Bruxelles: De Boeck-Wesmael, 1991, p. 4-5.
- (19) J.-P. GAUDIER et Ph. HERMANS, *Des Belges Marocains [...]*, p. 5.

- (20) FEDECHAR, circulaire de Fédéchar aux charbonnages, 15/02/1965, 409/471.
- (21) FEDECHAR, liasse 402/351.
- (22) F. KISACIK, *L'immigration turque dans l'industrie charbonnière*, ULB, mémoire, 2001, p. 79-82.
- (23) FEDECHAR, *Procès-verbal du comité*, 29/04/1964, 409/472.
- (24) Interview de Moustapha Toufali et de Mahal Mohammed réalisée par Karim Azzouzi, octobre 2001.
- (25) Le FNROM est un organisme officiel chargé d'accorder la pension d'invalidité prématurée ou la pension légale aux travailleurs des mines.
- (26) FEDECHAR, *Critères de sélection pour les candidats mineurs du fond*, 128/5.
- (27) FEDECHAR, *Contrôle sanitaire du personnel des charbonnages belges*, 409/471.
- (28) FEDECHAR, lettre de Berten à Dubois, 16/05/1963, 128/5.
- (29) Les motifs évoqués sont les suivants: par expérience, il aurait été fait état que les travailleurs s'adaptent mal au travail de la mine après un certain âge. De même, ces 'inadaptés' seraient souvent la cause ou la victime de beaucoup d'accidents du travail plus ou moins graves et se réfugierait souvent dans un absentéisme injustifié notamment par leur état de santé. Aussi, par une particularité du règlement belge sur la pension d'invalidité des mineurs, la mise au travail à un âge trop avancé leur ferait perdre les avantages de cette loi. Ainsi, un travailleur s'engageant à plus de 35 ans ne pourrait bénéficier des avantages de la loi qu'à 47 ans. Ceux mis au travail à 40 ans n'auraient jamais la possibilité de se voir appliquer la loi sur la pension d'invalidité sinon à l'âge de 61 ans. FEDECHAR, 409/471.
- (30) FEDECHAR, *Procès-verbal du comité*, 29/04/1964, 409/471.
- (31) Echantillon réalisé sur la base des cartons-comptes individuels trouvés dans les archives du FNROM.
- (32) FEDECHAR, lettre de Dubois à Berten, 21/05/1963, 128/5.
- (33) FEDECHAR, lettre de Dubois à Peeters, 09/03/1964, 128/5.
- (34) FEDECHAR, *Procès-verbal du comité*, 17/04/1963, 409/471.
- (35) FEDECHAR, *Procès-verbal du comité*, 08/07/1964, 409/471.
- (36) FEDECHAR, lettre de Tahar à Peeters, 09/07/1964, 128/5.
- (37) Concernant le recrutement sélectif des Berbères, voir P. MAS, *Dynamique récente de la Migration marocaine vers les Pays-Bas: spécificité régionale et réseau rifaïn*. In: *Actes du 5<sup>e</sup> colloque Maroc-néerlandais, Série Colloque et Séminaires, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines, Université Mohammed V, Rabat*, 1995.
- (38) Interviews de Moustapha Toufali, Brahim Habib et Mohamed Morabet réalisées par Karim Azzouzi, octobre-novembre 2001.
- (39) A. SAYAD, *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, Bruxelles: De Boeck-Wesmael, 1992, p. 81-83.
- (40) FEDECHAR, Document d'information destiné aux travailleurs engagés pour le fond des mines belges, 128/5.
- (41) FEDECHAR, Listes des cantines et phalanstères, 403/361.
- (42) FEDECHAR, *La situation des travailleurs étrangers et de leur famille dans l'industrie charbonnière belge*, 405/399a.
- (43) FEDECHAR, Contrat de travail pour ouvriers mineurs étrangers, 409/472.
- (44) FEDECHAR, 409/472.
- (45) FEDECHAR, *La situation des travailleurs [...]*, 405/399a.
- (46) Source FNROM, cartons-comptes individuels.
- (47) FEDECHAR, lettre de Peeters à Denis, 30/09/1966, 128/7.
- (48) Z. CHATTOU, *Migrations marocaines en Europe. Le paradoxe des itinéraires*, Paris: L'Harmattan, 1998, p.141.