



HAL
open science

Qui gardera les gardiens ? Sécurité industrielle et production d'incertitude à Karachi

Laurent Gayer

► **To cite this version:**

Laurent Gayer. Qui gardera les gardiens ? Sécurité industrielle et production d'incertitude à Karachi. Les Études du CERI, 243, pp.42, 2019, 10.25647/etudesduceri.243 . hal-02178068

HAL Id: hal-02178068

<https://sciencespo.hal.science/hal-02178068>

Submitted on 9 Jul 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

SciencesPo

CENTRE DE RECHERCHES
INTERNATIONALES

LES ÉTUDES DU CERI

N° 243 - avril 2019

**QUI GARDERA LES GARDIENS?
SÉCURITÉ INDUSTRIELLE
ET PRODUCTION D'INCERTITUDE
À KARACHI**

Laurent Gayer



Qui gardera les gardiens ? **Sécurité industrielle et production d'incertitude à Karachi** Résumé

L'histoire du capitalisme industriel et de ses modes de domination est intimement liée à celle d'entrepreneurs de violence déployant leurs ressources coercitives au service de la discipline usinière, de l'extraction de plus-value et de la sécurisation du cycle d'accumulation. Ces rapports capital-coercition débouchent rarement sur un phénomène d'osmose et tendent à susciter de nouvelles vulnérabilités parmi les élites consommatrices de sécurité. L'économie manufacturière de Karachi constitue un terrain particulièrement fertile pour étudier cette production endogène d'insécurité par les dispositifs sécuritaires. Les relations entre le patronat industriel de Karachi et ses gardiens relèvent en effet d'une domination inquiète, dont les tentatives de renforcement ont systématiquement engendré de nouvelles incertitudes, appelant de nouveaux modes de contrôle pour garder les gardiens eux-mêmes.

Who's Watching the Watchmen? **Corporate Security and the Manufacturing of Uncertainty in Karachi** Abstract

The history of industrial capitalism and its modes of domination is intimately linked to that of violent entrepreneurs deploying their coercive resources at the service of workplace discipline, the extraction of surplus value and the securitization of the accumulation cycle. The relationship between capital and coercion is always fraught with tensions, though, and sustains new vulnerabilities among security-consuming elites. The manufacturing economy of Karachi is a particularly fertile ground for studying this endogenous production of insecurity by security devices. The relations between Karachi's factory owners and their guards have generated their own economy of suspicion. Various attempts to conjure this shaky domination have generated new uncertainties, calling for new methods of control to keep the guards themselves under watch.

Qui gardera les gardiens ?

Sécurité industrielle et production d'incertitude à Karachi

Laurent Gayer, Ceri Sciences Po

Quis custodiet ipsos custodes ?

Juvénal, *Satire VI*¹

Propriétaire d'une usine textile située au cœur du Sindh Industrial Trading Estate (SITE), une zone industrielle de Karachi longtemps réputée pour son fort taux de criminalité, Shafiq Memon*² remet quotidiennement sa sécurité et celle de son entreprise entre les mains de gardes armés. Leurs relations sont pourtant empreintes de défiance : « vous ne pouvez jamais être complètement sûrs que ce ne seront pas vos gardes qui viendront vous voler », confie-t-il. A ce problème de loyauté et de probité s'ajouterait le malaise dans l'urbanité ces villageois fraîchement émigrés des zones rurales du nord du pays, auxquels les lumières de la ville feraient tourner la tête :

« Comme les militaires, les gardes sont généralement originaires du Pendjab et de la Frontier³, et non de Karachi. Ils ont l'habitude de vivre dans de petits villages ou des hameaux. Quand ils arrivent à Karachi et qu'ils voient tous ces bungalows [villas de luxe], cela les perturbe psychologiquement. »

¹ « Qui gardera les gardiens ? », à propos de la sécurité des patriciennes romaines laissées aux bons soins de leurs gardiens par leurs époux absents.

² Tous les noms de personnes ou d'entreprises suivis d'un astérisque ont été modifiés pour préserver l'anonymat des enquêtés, conformément à l'engagement pris avec eux.

³ La « Frontier » désigne l'actuelle province de Khyber Pakhtunkhwa, province à majorité pachtoune du nord-ouest du Pakistan (anciennement North West Frontier Province, NWFP).

Shafiq Memon en tient pour preuve un incident récemment survenu dans son usine. Un matin, il a trouvé l'un de ses gardes prostré sur les marches de l'escalier menant à son bureau :

« Il s'était tiré une balle dans la tête. Il devait avoir des problèmes de santé, des problèmes mentaux ou des problèmes familiaux. Voilà pourquoi les tests psychologiques sont indispensables [au moment du recrutement des gardes]. »⁴

Illustrant jusqu'au paroxysme la relation anxieuse qui lie les élites économiques de Karachi et leurs gardes armés, ce récit nous alerte sur un point aveugle des travaux consacrés à l'économie contemporaine de la sécurité : la production endogène d'incertitude par les dispositifs sécuritaires, et plus spécifiquement par les agents de sécurité. Dans le contexte du capitalisme industriel auquel se cantonne ma réflexion, le paradoxe apparent d'une sécurité insécurisante renvoie à un dilemme aussi ancien que ce système de production. Des détectives de l'agence Pinkerton réprimant les grévistes de Homestead⁵ aux maras guatémaltèques⁶ ou aux paramilitaires colombiens imposant des formes de « néolibéralisme armé »⁷ dans les usines de grandes firmes multinationales contemporaines, l'histoire du capitalisme industriel et de ses modes de domination est intimement liée à celle d'entrepreneurs de violence déployant leurs ressources coercitives au service de la discipline usinière, de l'extraction de plus-value et de la sécurisation du cycle d'accumulation. Or comme on le verra dans les pages qui suivent, ces rapports capital-coercition débouchent rarement sur un phénomène d'osmose et se négocient plutôt dans le cadre d'un équilibre tendu de forces alimentant sa propre « économie du soupçon »⁸. C'est à cette relation d'intimité méfiante entre élites économiques et spécialistes de la coercition que je m'attache ici. Ces disjonctions – dont le caractère fonctionnel est loin d'aller de soi – tiennent à des identités professionnelles, des intérêts matériels et des orientations éthiques portant l'empreinte de mondes sociaux fortement différenciés. Pour les détenteurs du capital et leurs managers, la place centrale qu'occupent les professionnels de la coercition dans le fonctionnement routinier de l'entreprise industrielle confère alors à la question de Juvénal – « qui gardera les gardiens ? » – un caractère lancinant.

En dépit de la centralité et de la créativité des pratiques coercitives associées à ce système de production, l'économie politique du fait industriel et la sociologie des pratiques violentes de domination ont suivi des trajectoires de développement très autonomes l'une par rapport à l'autre. En dressant des passerelles entre ces champs d'étude, il s'agit de rompre avec deux fausses évidences : d'une part, de manière générale, celle d'une alliance naturelle entre capital

⁴ Entretien avec Shafiq Memon*, propriétaire d'usine et ancien président de la chambre de commerce et d'industrie de Karachi (KCCI), Karachi, juillet 2017.

⁵ S. P. O'Hara, *Inventing the Pinkertons, or Spies, Sleuths, Mercenaries, and Thugs. Being a Story of the Nation's Most Famous (and Infamous) Detective Agency*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 2016.

⁶ Q. Delpuch, *Mobilisations syndicales et violence au Sud. Protester dans les usines de la sous-traitance internationale au Guatemala*, Paris, Karthala, 2013.

⁷ L. Gill, *A Century of Violence in a Red City. Popular Struggle, Counterinsurgency, and Human Rights in Colombia*, Durham, Duke University Press, 2016.

⁸ J'emprunte cette expression à D. Linhardt, « L'économie du soupçon : une contribution pragmatique à la sociologie de la menace », *Genèses*, n° 44, septembre 2001, pp. 76-98.

et coercition ; d'autre part – et cela concerne plus spécifiquement les arrangements productifs et sécuritaires renvoyant à la mondialisation néolibérale – celle d'une privatisation de la sécurité progressant aux dépens des savoirs et du pouvoir d'Etat, qui dans les faits conservent un rôle matriciel pour la sûreté d'entreprise contemporaine.

L'économie manufacturière de Karachi constitue un terreau particulièrement fertile pour étudier cet enchevêtrement d'acteurs productifs et coercitifs. Ce *nexus* tient d'abord aux conditions d'émergence du capitalisme industriel local dans les années 1950 et 1960, sous l'impulsion de grands marchands professant un antisindicalisme virulent et compensant leur faible ancrage dans la société locale par un recours intensif à des intermédiaires plus ou moins répressifs. La prolifération d'acteurs violents dans la ville à partir de la seconde moitié des années 1980, précipitée par la militarisation des appareils partisans et par l'avènement d'une économie criminelle inédite dans le sillage du jihad afghan⁹, a en ce domaine offert aux industriels des opportunités, tout en les exposant à de nouveaux risques (enlèvements, racket, etc.). Cette « économie de la violence »¹⁰ propre au secteur industriel et plus généralement aux mondes urbains de Karachi s'est par ailleurs greffée sur une configuration sécuritaire nationale, caractérisée par un fort interventionnisme des militaires dans l'économie. Enfin, cette architecture coercitive est redevable à un processus plus global de transformation des marchés de la sécurité, sous l'influence d'instruments et de processus symptomatiques du moment néolibéral – comme en témoignent le développement des outils managériaux et la flexibilisation de la gestion de la main-d'œuvre par les responsables sûreté des entreprises industrielles. On verra cependant que cette tendance à la bureaucratisation néolibérale¹¹ ne constitue que l'une des modalités d'aménagement de cette économie de la violence, qui se négocie également à travers des pratiques plus officieuses.

A partir d'un travail sur différents fonds d'archives diplomatiques et judiciaires, complétés par une série d'entretiens avec des professionnels de la sécurité privée et par l'étude d'un *corpus* de documents d'entreprises (voir encadré 1), les pages qui suivent interrogent cette fabrique anxieuse et parfois désordonnée de l'ordre industriel, et prolongent mes travaux antérieurs sur la reproduction violente de mondes sociaux où la peur s'est érigée en véritable « mode de vie »¹². Ces interrogations croisent celles de sociologues ou d'anthropologues du travail qui, du témoignage de « l'établi » Robert Linhart à l'enquête de Stéphane Beaud et Michel Pialoux à Sochaux, se sont attachés à souligner que la peur est « une dimension constitutive de la vie d'usine »¹³. Loin d'avoir disparu de l'usine globale, elle y est omniprésente et ne se cantonne pas aux classes laborieuses, comme le montre Jamie Cross dans son enquête ethnographique

⁹ L. Gayer, *Karachi. Ordered Disorder and the Struggle for the City*, Londres, Hurst, 2014, pp. 43-49.

¹⁰ J'emprunte cette notion à A. Baczko et G. Dorronsoro, qui dans « Pour une approche sociologique des guerres civiles », *Revue française de science politique*, Vol. 67, n° 2, avril 2017, p. 317, l'utilisent en référence à « l'organisation relativement stable des interactions (compétition, coopération, délégation) entre acteurs pouvant user de la violence ou de sa menace ».

¹¹ B. Hibou, *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*, Paris, La Découverte, 2012.

¹² L. Gayer, *Karachi, op. cit.*, chap. 8 ; sur la peur comme « mode de vie », voir L. Green, *Fear as a Way of Life. Mayan Widows in Rural Guatemala*, New York, Columbia University Press, 1999.

¹³ R. Linhart, *L'établi*, Paris, Editions de Minuit, 1978, p. 68 ; S. Beaud et M. Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, La Découverte, 2012 (1999), pp. 83-84.

après d'un manager britannique employé dans une zone franche indienne. Au terme de ce travail, l'anthropologue en arrive à conclure que « les relations sociales et les systèmes techniques conçus pour contrôler la force de travail génèrent en même temps l'anxiété que le contrôle ne puisse être garanti », si bien que « pour les compagnies qui demeurent compétitives en maintenant leurs travailleurs dans l'informalité, l'insécurité et la précarité, cette peur [de perdre le contrôle des employés] devient inséparable des processus de production »¹⁴. J'entends prolonger ici cette discussion, en insistant sur la production de nouveaux risques par des dispositifs sécuritaires eux-mêmes fortement précarisés¹⁵.

Encadré 1 **La fabrique désordonnée de l'ordre industriel : conditions d'une enquête**

Cette *Etude* s'inscrit dans une enquête plus large sur l'histoire du capitalisme industriel de Karachi et son ancrage dans un environnement urbain particulièrement turbulent, source de contraintes et d'opportunités pour l'organisation de ce secteur économique. Dans le cadre de ce projet, qui m'occupe depuis 2014, j'ai d'abord travaillé sur quatre types de sources archivistiques : (1) - (2) deux fonds d'archives diplomatiques (incluant à la fois télégrammes des chancelleries et rapports des *labours attachés*), britannique et américain, respectivement conservés aux National Archives de Kew (en Grande Bretagne) et à celles de College Park (aux Etats-Unis), couvrant les développements de l'industrie et du syndicalisme pakistanais sur la période 1955-1975 ; (3) une collection de documents déposée à la British Library par la India, Pakistan and Burma Association, une agence privée de soutien aux entreprises britanniques fondée en 1942 et disposant de correspondants dans la région jusqu'au début des années 1970 ; (4) des sources judiciaires pakistanaises consacrées aux conflits du travail (*awards* des Industrial Courts, Labour courts et Appellate Labour courts pour la période 1960-2015), conservées à la Law School de l'université Columbia. Depuis 2014, j'ai également mené environ cent trente entretiens avec des ouvriers, des agents de maîtrise et des dirigeants du secteur textile et pharmaceutique, ainsi qu'avec des militants syndicaux, des avocats, des membres des forces de l'ordre et des acteurs de la sécurité privée impliqués dans la reproduction de l'ordre industriel de Karachi.

Les pages qui suivent s'appuient plus particulièrement sur une quinzaine d'entretiens, réalisés entre 2016 et 2018, avec des spécialistes de la sécurité (*chowkidar*, *security guards*, directeurs sûreté, patrons d'entreprises de sécurité privée) ayant travaillé dans/ avec le secteur industriel entre 1970 et aujourd'hui, ainsi que sur un nombre équivalent de procédures disciplinaires engagées à l'issue de fautes professionnelles présumées de vigiles d'une entreprise de prêt-à-porter, couvrant la période 2015-2018. Ces procédures disciplinaires ont fait l'objet de discussions approfondies avec le responsable sûreté de l'entreprise en question en 2017 et 2018. Les éléments de comparaison entre ce département sûreté et celui d'une autre entreprise du secteur pharmaceutique, qui font l'objet de la dernière section de cette *Etude*, s'appuient plus largement sur une série longitudinale d'entretiens (2016, 2017, 2018) avec les principaux responsables des départements sûreté de ces entreprises. Le caractère répété de ces échanges, étalés sur plusieurs années, a non seulement permis de mesurer l'évolution de ces dispositifs sécuritaires à travers le temps mais aussi de nouer des relations de confiance, décisives pour évoquer un aspect relativement sensible de la vie de ces entreprises.

¹⁴ J. Cross, « Three miles from anarchy: Managerial fear and the affective factory », *Sarai Reader 08*, 2010, p. 165.

¹⁵ Cette réflexion sur la production endogène d'insécurité par les dispositifs de sécurité doit beaucoup à R. Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Editions du Seuil, 2003.

LES GARDIENS DE LA PAIX INDUSTRIELLE

Fondée en 1729 par un groupe de *banya* (marchands/usuriers) hindous originaires de l'intérieur du Sindh, Karachi est d'abord une ville-entrepôt, au carrefour de routes maritimes reliant le sous-continent indien à l'Afrique, la Chine et le Moyen-Orient. Jusqu'à la création du Pakistan, la ville reste faiblement industrialisée. La première usine à y voir le jour est une fabrique de ciment, la Dalmia Cement Factory, qui ouvre ses portes en 1925 et qui demeure l'unique unité de production en son genre jusqu'à l'indépendance¹⁶. Dans les dernières années de la colonisation, les élites indigènes de Karachi font cependant pression sur les autorités coloniales pour les pousser à s'investir dans la construction d'infrastructures indispensables à l'industrialisation de la région. Mandaté par le gouvernement du Sindh pour étudier les conditions de développement de l'industrie dans la province, le lieutenant-colonel A. J. A. Beck se rapproche des entrepreneurs indigènes basés à Karachi, qui décrivent la ville comme la « porte de l'Inde » et mettent en avant « son immense potentiel en matière de développement industriel », conféré notamment par son port et par sa connexion au réseau ferroviaire¹⁷. Dans son rapport au secrétaire à l'Agriculture et à l'Industrie du gouvernement du Sindh, cet officier colonial plaide à son tour pour une concentration des efforts d'industrialisation à Karachi. Il suggère également aux autorités du Sindh de s'inspirer du modèle des zones industrielles gouvernementales (*government trading estates*) développées au Royaume-Uni dans les années 1930 – un prototype de partenariat public-privé reposant sur le développement public des infrastructures, la fourniture d'usines clés en main aux investisseurs potentiels et la gestion des affaires administratives de la zone par une société à responsabilité limitée. Destiné à soutenir les petits et moyens investisseurs en les « aidant à s'aider eux-mêmes », ce modèle de développement anticipe sur les zones franches des décennies ultérieures, en proposant un environnement propice aux affaires où la « législation anti-industrielle » n'aurait pas droit de cité¹⁸. Les autorités pakistanaises ne retiennent pas cette suggestion, consistant en l'instauration d'une zone d'exception où les entreprises seraient autorisées à déroger au droit du travail¹⁹, mais s'en inspirent pour donner naissance au SITE, la première zone industrielle à voir le jour à Karachi. En novembre 1947, SITE Ltd., la SARL assurant la gestion de la zone et le développement de ses infrastructures, est ainsi enregistrée selon le Companies Act de 1913. Deux industriels siègent à son conseil d'administration, composé de six membres. Dès l'origine, ce modèle industriel repose donc sur un partenariat étroit entre

¹⁶ N. Ahmed, *Planning and Development of Industrial Locations in Karachi During the Post-Independence Period. A Case Study of Landhi-Korangi Industrial Area*, Karachi, Dawood College of Engineering & Technology, 1994, p. 1.

¹⁷ Letter of Yusuf Abdoola Haroon to Mir Ghulam Ali, 29 Jan. 1947, in « Trading estates Karachi », MSS EUR F235/116 : janvier-février 1947, IPBA.

¹⁸ Special Officer for Industrial Survey, Department of Industries Sindh, Karachi, 4 Feb. 1947, to Sir Roger Thomas by A. J. A. Beck, DO n° 18149, MSS EUR F235/116 : janvier-février 1947, IPBA.

¹⁹ La création de zones franches à Karachi est beaucoup plus tardive et remonte aux années 1980. Aujourd'hui encore, ces zones économiques spéciales occupent une place marginale dans l'économie industrielle. Le droit du travail n'en est pas pour autant respecté dans les zones industrielles ordinaires, mais il s'agit d'une exemption de fait et non de droit.

le secteur public et le secteur privé, ce dernier étant incité à prendre une part active dans la gestion des zones industrielles et à les administrer comme des entreprises commerciales, ainsi que le suggère un fascicule distribué en 1954 par les autorités du Sindh aux investisseurs potentiels, vantant les mérites de ce qui est alors la première zone industrielle du pays – au

Encadré 2 **Le capitalisme industriel de Karachi**

L'industrie manufacturière de Karachi s'est développée à partir de la seconde moitié des années 1950 à l'initiative de familles marchandes – pour la plupart issues de la communauté des Memons, un groupe ethnolinguistique endogame originaire de la province actuelle du Gujarat, en Inde, qui s'est implanté à Karachi après la Partition de 1947 – progressivement reconverties dans l'industrie, textile notamment. Au prix d'une forte compression des salaires des ouvriers, cette industrie est alors la seule à offrir des retours sur investissement comparables à ceux auxquels ces marchands étaient habitués dans leurs activités commerciales. Dès l'origine, cette industrie se caractérise donc par un fort entre-soi communautaire, par une compression des coûts de main-d'œuvre et par un esprit d'entreprise peu soucieux de la loi. A cela s'ajoute un recours intensif aux pratiques coercitives. A l'instar de leurs ouvriers (pour la plupart des Pachtounes originaires du nord du pays), les entrepreneurs memons sont des migrants faiblement intégrés à la société locale. Bien souvent, ils ne partagent aucune langue avec leurs employés (qui parlent rarement ourdou) et ont recours à divers types d'acteurs coercitifs (ex-militaires, vigiles, hommes de main) pour contrôler cette main-d'œuvre d'origine rurale, elle-même peu familière du monde usinier.

Ces pionniers de l'industrie pakistanaise se montrent très hostiles au syndicalisme, qu'ils perçoivent comme un frein à la productivité. Cet antisyndicalisme virulent est partagé par le régime militaire d'Ayub Khan (1958-1969), qui convertit les Memons à l'industrie par le biais d'une politique de subventions publiques et qui maintient des liens étroits avec les premiers *robber barons* pakistanais, notamment la famille Dawood. Les liens de connivence du régime militaire avec les « 22 familles » supposées dominer l'économie nationale, pour la plupart composées de migrants venus d'Inde après la Partition, est l'un des grands thèmes de campagne du Pakistan Peoples Party (PPP) lors des premières élections libres que connaît le pays, en 1970. Accédant au pouvoir à l'issue de la guerre civile de 1971, le PPP entreprend de nationaliser une grande partie des entreprises détenues par ces « 22 familles », tout en engageant une série de réformes favorables aux ouvriers et aux paysans.

Si les grandes familles de la communauté ont été durement touchées par ce programme de nationalisation, les Memons restent dominants dans le secteur du textile et de l'habillement, et ils ont récemment étendu leurs activités aux marchés financiers et au secteur immobilier. Les Chiniotis (une communauté originaire de Chiniot, au Pendjab) se sont pour leur part imposés dans le secteur des tanneries, tandis que les Delhi Saudagarans (un groupe d'entrepreneurs ourdouphones, qui se sont eux aussi installés à Karachi après la Partition) dominent le secteur pharmaceutique, où les conditions de travail sont sensiblement meilleures que dans le textile et l'habillement.

On estime aujourd'hui que la ville contribue à 15-20 % du produit intérieur brut pakistanais, à plus de 50 % des revenus de l'Etat et à 30 % de son secteur manufacturier, que près de 90 % du commerce extérieur du pays transite par son port, et que la ville abrite 50 % de ses réserves bancaires. Le secteur manufacturier local est dominé par les industries du textile et de l'habillement, d'une part, et par l'industrie pharmaceutique d'autre part. A l'échelle nationale, le textile emploie 46 % des travailleurs employés dans le secteur manufacturier. En 2014-2015, il contribuait à 8 % du PIB et 55 % des revenus d'exportation du pays.

milieu des années 1950, une centaine d'usines sont déjà en activité à SITE, employant environ 15 000 personnes, principalement dans le textile²⁰.

Cet esprit de coopération se prolonge dans le domaine du maintien de l'ordre. Dans une section consacrée au dispositif policier dans la zone, cette brochure présente ainsi la police locale comme un garant de l'ordre industriel, assurant la sécurité des usines et le maintien de la paix sociale au bénéfice des détenteurs de capital :

« Afin d'aider les industriels sur place dans leurs opérations quotidiennes et afin de maintenir l'ordre dans les situations de conflit [du travail], un poste de police, doté d'un personnel suffisant, a été établi dans la zone industrielle. Des patrouilles régulières sont organisées, notamment la nuit, pour prévenir tout incident malheureux. »²¹

Les premiers industriels pakistanais se gardent de remettre intégralement leur sécurité et celles de leurs capitaux entre les mains de la police. Dès les années 1950, ils se tournent vers deux sources de protection complémentaires : les militaires à la retraite et les *chowkidar* (gardiens). Une mission de l'Organisation internationale du travail (OIT), mandatée pour accroître la productivité dans l'industrie textile et active dans le pays de 1955 à 1958, relève ainsi que « lorsque les entreprises du textile emploient un chef du personnel, il s'agit fréquemment d'un ancien officier de l'armée de terre, dont les principales responsabilités consistent à superviser les recrutements et les licenciements, ainsi qu'à assurer la sécurité des usines face au risque de désordres »²². Les auteurs du rapport ne précisent pas s'ils ont pu observer cette pratique à Karachi (les enquêteurs de la mission se sont également rendus au Pendjab, dans la North West Frontier Province et au Pakistan oriental), mais semblent suggérer que cette pratique s'est étendue à l'ensemble des bassins industriels du pays avant même le coup d'Etat d'Ayub Khan, qui en octobre 1958 a porté pour la première fois un militaire à la tête du pays.

Le recours au *chowkidari nizam*, un système de gardiennage hérité de l'Inde médiévale, se généralise quant à lui dès les débuts du processus d'industrialisation. Jusqu'à la formation de forces de police professionnelles en Inde dans les années 1860, la sécurité dans les grandes villes du pays était en grande partie assurée par des gardiens ou des miliciens payés par les habitants, qui se voyaient notamment chargés d'assurer une ronde de nuit. Dans l'Inde moghole, cette tâche revenait aux *chowkidar*, des gardiens financés par les résidents et agissant en auxiliaires des forces impériales placées sous l'autorité du *kotwal* (le lieutenant de police)²³. Ces gardiens ont survécu à l'empire moghol et, aujourd'hui encore, surveillent les accès aux quartiers résidentiels des grandes villes indiennes, tout en y patrouillant la nuit. A Bombay,

²⁰ T. M. Hoskison [*labour attaché* à la British High Commission de Karachi] to A. G. Wallis, Ministry of Labour, 29 décembre 1960, p. 1 ; LAB 13/1467, National Archives (UK).

²¹ S. M. Idris, « Industrial estates run by the Sindh industrial trading estate Ltd. », sponsored and financed by the Government of Sindh, Karachi, 1954, p. 16.

²² International Labour Office, « Expanded programme of technical assistance », Report to the Government of Pakistan on productivity in the textile industry, Genève, ILO, 1959 (ILO/TAP/Pakistan/R.20), p. 32.

²³ Dans le cas de Delhi, voir N. Gupta, *Delhi Between Two Empires 1803-1931. Society, Government and Urban Growth*, Delhi, Oxford University Press, 1981, pp. 11, 80.

les marchands ont recours aux services de gardiens pathans²⁴ pour assurer la sécurité de leurs magasins, tandis que les propriétaires d'usines recrutent des hommes de main dans les *akhara* (gymnases traditionnels) et chez les *dada* (littéralement les « grands frères », un terme désignant des chefs de quartier proches de la pègre) pour briser les grèves²⁵. Autre foyer d'émigration des castes marchandes musulmanes qui constituent le fer de lance de l'industrialisation de Karachi dans les années 1950-1960, l'actuelle province indienne du Gujarat a elle aussi une longue histoire de polices communautaires. Ainsi, à Ahmedabad, la multiplication des violences entre hindous et musulmans, sous le règne des Marathes et des Moghols (1738-1753), a favorisé la formation de *pol*, des groupes de logements où vivaient des habitants réunis par des affinités familiales, de caste ou de religion, où les portes fermaient la nuit et dont la sécurité était assurée par un gardien (le *polio*) rémunéré par les habitants – un modèle de sécurité communautaire qui a perduré jusque dans les années 1950²⁶. Lorsqu'elles se sont installées à Karachi dans les mois ou les années qui ont succédé à la Partition, les communautés marchandes des Memons, des Chiniotis et des Delhi Saudagarans – respectivement originaires du Gujarat, du Pendjab et de Delhi, ces trois communautés dominent le secteur industriel de la ville depuis les années 1950 (voir encadré 2)²⁷ – étaient toutes familières de ces forces de l'ordre supplétives. Dans le cadre de leurs activités commerciales, certains de ces marchands ont de surcroît noué des liens avec les entrepreneurs de violence monnayant leur protection aux commerces et aux industries naissantes. Ce fut le cas des Memons, en particulier, qui durant les premières décennies du xx^e siècle s'étaient solidement implantés à Bombay, où un marché de la sécurité privée s'était alors développé autour des Pathans. Des groupes d'une quinzaine de vigiles, placés sous l'autorité d'un *head Pathan*, patrouillaient autour des magasins, dont les propriétaires préféraient employer ces jeunes hommes plutôt que les voir s'attaquer à leurs propriétés²⁸. Des contacts fructueux se sont parfois noués entre marchands memons et hommes de main pathans dans cette autre cité portuaire, dont le capitalisme industriel et ses modes de contrôle ont constitué une inspiration majeure pour ceux de Karachi au lendemain de la Partition.

Cette alliance interethnique du capital memon et de la coercition pachtoune a parfois été directement transposée au nouveau milieu industriel de Karachi, comme le montre le cas des Hussein Industries.

²⁴ « Pathan » désigne les Pachtones originaires des régions nord-ouest de l'actuel Pakistan (et exclut donc les Pachtones de l'Afghanistan). Ce terme est aujourd'hui considéré comme péjoratif par les Pachtones pakistanais et je n'y aurai ici recours que pour faire référence aux Pachtones de Bombay à la période coloniale, étant entendu que dans le contexte de cette *Etude* nous ne rencontrerons aucun Pachtonne afghan.

²⁵ R. Chandavarkar, *Imperial Power and Popular Politics. Class, Resistance and the State in India*, Cambridge, Cambridge University Press, 1998, p. 193.

²⁶ H. Joshi, « Traditional neighborhood in modern Ahmedabad: The pol », in M.S.A Rao, C. Bhat et L.N. Kadekar (ed.), *A Reader in Urban Sociology*, Delhi, Orient Longman, 1991, p. 196.

²⁷ H. Papanek, « Pakistan's new industrialists and businessmen : Focus on the Memons », in Milton Singer (ed.), *Entrepreneurship and Modernization of Occupational Cultures in South Asia*, Durham, Duke University Press, 1973; S. Levin, « The upper bourgeoisie from the Muslim commercial community of Memons in Pakistan, 1947 to 1971 », *Asian Survey*, Vol. 14, n° 3, mars 1974.

²⁸ R. Chandavarkar, *The Origins of Industrial Capitalism in India. Business Strategies and the Working Classes in Bombay, 1900-1940*, 1994, Cambridge, Cambridge University Press, 2002 (1994), p. 193.

Photo 1
Ghulam Haji*, aujourd'hui retraité,
dans son uniforme de *hawaldar* aux Hussain Industries, ca. 1980



Ce groupe industriel voit le jour en 1951 à l'initiative d'une famille d'entrepreneurs issus de la communauté des Memons *okhai*²⁹, qui s'est installée à Karachi peu après la Partition. La branche textile du groupe, Hussein Textile Mills, dont les usines sont basées dans la zone industrielle de Landhi, est gérée par Hussein Ibrahim Jamal. Ce dernier a fait ses classes à Bombay, où il s'est lié à un colosse pathan originaire de la région de Dir, Habibullah Khan. Lorsqu'il migre avec sa famille à Karachi, Ibrahim propose à son garde du corps de le suivre. Il lui confie d'abord des tâches de gardiennage dans l'école qu'il ouvre à Kharadar – un quartier de la vieille ville de Karachi, centre des activités commerciales et philanthropiques de la communauté des Memons. A la fin des années 1950, Habibullah monte en grade et se voit confier la direction du département de surveillance et gardiennage de l'usine textile que la famille Jamal vient de faire construire à Landhi. Equipée de 2 500 broches et 500 métiers à tisser, il s'agit d'une des dix plus grosses filatures installées dans cette nouvelle zone industrielle³⁰. Devenu responsable de la sécurité de l'entreprise, qui au début des années 1970 emploie plus de 6000 ouvriers, Habibullah mène à la baguette ses *hawaldar*, qui eux-même supervisent 75 *chowkidar*.

Cet organigramme témoigne d'un mimétisme institutionnel avec l'armée pakistanaise, où le grade de *hawaldar* est équivalent à celui de sergent. Comme s'en souvient Ghulam Haji*, un autre Pachtoune originaire de la région de Dir, recruté en 1970 comme *chowkidar* aux

²⁹ Les *Okhai* sont une *jama'at* (branche) des Memons originaires de la région d'Okha, située dans l'actuel district de Devbhoomi Dwarka de la province indienne du Gujarat.

³⁰ « Textile mills in Pakistan », in F. M. Saqi (ed.), *Industrial Pakistan. History of the First Decade 1947-1957*, Karachi, Saghar, 1958, p. 104.

Hussain Industries avant d'être promu *hawaldar*, Habibullah s'habillait à la mode militaire (casquette, pulls kaki, bottes, bâton d'officier) et exigeait de ses subordonnés qu'ils fassent de même (voir la photo 1).

Si ce décalque de l'institution militaire n'est pas systématique, la plupart des groupes industriels entretiennent la confusion entre leurs vigiles et les forces de sécurité régulières dans le but d'intimider la main-d'œuvre ouvrière et de s'en faire respecter. Dès les années 1960, de nombreux *chowkidar* sont ainsi dotés d'uniformes kakis inspirés de ceux de l'armée, tandis que d'autres portent des *shalwar kamiz* en coton noir surnommés *militia* par analogie avec l'uniforme du Frontier Constabulary (FC), une force de police militarisée héritée de la période coloniale, dont la mission historique était de contenir les incursions des *lashkar* (milices tribales) pachtounes dans les districts intégrés (*settled areas*) de la North West Frontier Province. Ce mimétisme vestimentaire s'adresse tout particulièrement aux ouvriers pachtounes, majoritaires dans les usines de Karachi, en particulier dans le textile, après une vague migratoire qui a débuté dans la seconde moitié des années 1950. Principalement originaires du district de Swat et dans une moindre mesure de ceux de Buner, Dir et Charsada de l'actuelle province de Khyber Pakhtunkhwa, ces travailleurs migrants sont moins familiers du FC que les résidents des FATA (Federally administered tribal areas, les ex-« zones tribales », où le maintien de l'ordre est assuré par ces paramilitaires). Chez ces ouvriers pachtounes, le FC, lui-même désigné par le terme *militia*, n'en a pas moins une réputation d'inflexibilité : son indulgence peut moins facilement être monnayée que celle de la police³¹.

Ces formes de mimétisme institutionnel avec l'armée, les forces paramilitaires héritées du Raj ou la police³² témoignent de l'emprise des forces de sécurité officielles sur les représentations sociales de l'autorité à Karachi dans les premières décennies de l'indépendance. Ce registre de la force publique est pourtant loin d'épuiser les formes d'autorité convoquées par les gardiens de l'ordre industriel. Le cas de Habibullah Khan et de son service est un exemple de ce syncrétisme sécuritaire, où se mêlent des registres d'autorité très divers et parfois extrêmement ambivalents. Habibullah lui-même ne tient pas uniquement son emprise de l'appropriation de la *praxis* et de la culture matérielle propres à l'institution militaire. Il incarne également la figure du *dada* importée de Bombay – cet homme de main toujours prêt à jouer des poings pour défendre son quartier, mettant à l'occasion ses muscles et ses liens avec la pègre au service des *seth* (les propriétaires d'usine, un terme désignant plus spécifiquement, au Gujarat, à Bombay et à Karachi, les patrons d'entreprises familiales issus de la communauté des Memons). Ainsi Habibullah exerce-t-il un pouvoir de parrainage qui témoigne de l'imbrication de la vie de quartier et du travail en usine dans les banlieues ouvrières de Karachi. C'est vers lui que se tournent les primo-arrivants, généralement des hommes jeunes et célibataires, peu familiers du monde urbain, pour trouver un emploi. Sa réputation a voyagé jusque dans la Frontier et les candidats à l'embauche se présentent souvent avec une lettre de recommandation qui lui est personnellement adressée par un *malik* ou un *khan* (notables traditionnels) de leur village. En cas d'urgence, lorsqu'il s'agit de s'enquérir de la santé d'un parent malade ou d'informer des

³¹ Entretien avec Sartaj Khan, militant syndical et journaliste, Karachi, août 2018.

³² Le terme *jamadar*, emprunté à la hiérarchie policière coloniale, est employé en substitut de celui de *hawaldar* dans certaines usines.

proches d'un imprévu, le bureau de Habibullah est le premier endroit vers lequel se tournent les résidents de Hussaini Chowrangi, le quartier qui s'est développé organiquement autour des Hussain Textile Mills. Le chef de la sécurité de l'entreprise est en effet équipé de l'un des seuls téléphones accessibles à ces ouvriers isolés.

Agent du maintien de l'ordre industriel et patron communautaire, Habibullah présente également un profil plus transgressif. Son lien direct avec Seth Ibrahim lui confère une autorité particulière, dont il n'hésite pas à (ab)user face au personnel d'encadrement du groupe. Fort de la confiance que lui accorde Seth Ibrahim, il lui arrive fréquemment de se quereller avec les directeurs de l'entreprise, sans que ces altercations lui portent préjudice. Tout en sapant l'autorité des cadres de Hussain Textiles, il perturbe le fragile équilibre communautaire qui prévaut à Hussaini Chowrangi entre les Pachtounes originaires de Dir et ceux qui viennent de Charsada, en « patronant » les premiers au détriment des seconds.

La faiblesse chronique des organisations syndicales dans les usines de Karachi décuple son autorité et son pouvoir de patronage³³. Depuis les années 1950, le mouvement syndical se heurte à trois obstacles structurels : la judiciarisation des conflits du travail, les pratiques coercitives du patronat, et son recours à la sous-traitance. La judiciarisation des conflits du travail, dont le régime militaire d'Ayub Khan a fait un puissant instrument de confinement du mouvement ouvrier³⁴, contribue au développement d'un syndicalisme expert, dominé par des juristes sans expérience personnelle du travail industriel et faiblement enracinés socialement. S'il impose de fortes contraintes bureaucratiques au mouvement syndical, ce cadre légal n'est en revanche guère contraignant pour les employeurs, qui en cas de violations du droit du travail ne s'exposent qu'à de faibles amendes³⁵. Dans le sillage du grand mouvement d'opposition à Ayub Khan (1968-1969) puis en écho au discours socialisant de Zulfikar Ali Bhutto (au pouvoir de 1971 à 1977), on a assisté au développement d'un mouvement syndical plus combatif. Celui-ci s'est cependant étioilé à partir de 1972, après la répression conjointe de la police, de l'armée et des nervis du patronat – recrutés à la fois parmi les *goonda* (voyous) et les syndicats de « jaunes », comme ceux fondés par les islamistes de la Jama'at-e-Islami (JI), la Labour Federation of Pakistan (LFP) puis la National Labour Federation (NLF)³⁶. Les *chowkidar* jouent un rôle d'appoint dans ces luttes patronales, leurs ressources coercitives n'étant généralement mobilisées qu'en cas d'incidents graves (violences contre les biens ou les personnes) dans l'enceinte des usines. La flexibilisation du marché du travail ouvrier, qui se généralise à partir des années 1980, décourage quant à elle la syndicalisation en facilitant le renvoi des ouvriers les plus revendicatifs.

³³ Sur l'histoire du mouvement syndical au Pakistan, voir C. Candland, *Labor, Democratization and Development in India and Pakistan*, Londres, Routledge, 2007 ; K. Mahmud, *Pakistan Mein Mazdur Tehrik* (en ourdou) [Le mouvement ouvrier au Pakistan], Lahore, Idarah Fikr-e-Mazdur Kisan, 1983.

³⁴ K. A. Ali, « Strength of the State meets strength of the street: The 1972 labour struggle in Karachi », in Naveeda Khan (ed.), *Beyond Crisis. Re-Evaluating Pakistan*, Delhi, Routledge, 2010.

³⁵ « Pakistan mein labour courts ki Surat-e-Haal. Survey Report » (en ourdou) [La situation des tribunaux professionnels au Pakistan. Compte-rendu d'enquête], Karachi, Piler, 2009.

³⁶ Sur l'histoire du mouvement syndical animé par la JI, racontée par l'un des principaux leaders de la NLF des années 1960 aux années 2000, voir S. Malik, *Islami Mazdoor Tehrik ki Safar Kahani* (en ourdou) [Histoire du cheminement du mouvement ouvrier islamique], Karachi, Manshurat, 2017.

En dépit de l'incapacité du mouvement syndical d'imposer sa médiation dans les rapports capital-travail, ce monde industriel reste fortement politisé. Tandis que le patronat maintient des liens étroits avec la bureaucratie et la classe politique, l'autorité des responsables sécuritaires tient aussi à leurs affiliations partisans, qui ajoutent à leur aura et, plus prosaïquement, à leur capacité à accorder des faveurs ou résoudre les disputes. Résolument pragmatiques, ces acteurs du monde de la sécurité industrielle tendent à s'aligner sur le pouvoir en place. Après avoir affiché son soutien au Pakistan Peoples Party (PPP) dans les années 1970, Habibullah se rallie ainsi à la Pakistan Muslim League dans les années 1980, tandis que les résidents originaires de Charsada – un district de la North West Frontier Province qui se caractérise historiquement par un fort enracinement des courants progressistes – soutiennent massivement l'Awami National Party (ANP), un parti nationaliste pachtoune initialement très ancré à gauche. Au cours de la seconde moitié des années 1980, ces rivalités – qui recoupent à la fois des logiques partisans, des luttes territoriales à l'échelle du quartier et des conflits économiques autour du contrôle des recrutements à Hussein Textiles – prennent parfois un tour violent. Le fils de Habibullah, qui s'entoure de voyous notoires, a été en première ligne de ces luttes d'influence et incarne le versant plus brutal et inquiétant du *dada*, notamment aux yeux des résidents originaires de Charsada³⁷. La coupure entre ces deux communautés est pourtant loin d'être complète, ce qui explique que ces rivalités n'aient pas débouché sur l'une de ces guerres de territoire qui ont ensanglanté Karachi à partir de la fin des années 1980. Habibullah contribue lui-même à atténuer ce clivage en s'appuyant sur un lieutenant originaire de Charsada, qui garantit un accès aux filatures aux membres de cette communauté.

Sheikh Mukamil Shah puise dans un registre tout à fait différent de celui de Habibullah pour asseoir son autorité. Cheveux longs et bagues aux doigts³⁸, grand consommateur de haschisch, fréquentant assidûment les *dargah* (tombeaux des saints) et organisant régulièrement dans son *dera*³⁹ des soirées musicales où il fait montre de sa dextérité au *rabab* (luth), il évoque aux yeux de son public la figure fortement hétérodoxe du *malang*. Parfois admirés pour leur intense dévotion à Dieu et ses saints, souvent craints pour leurs excès en tous genres et plus généralement perçus comme des imposteurs et des voleurs, ces renonçants gyrovagues de tradition soufie font l'objet de perceptions contrastées dans les classes populaires du Pakistan, tout en étant honnis des religieux orthodoxes pour leur rejet de la *sharia* et de ses normes de conduite⁴⁰. Sheikh Mukamil Shah incarne donc une autre figure d'autorité teintée d'ambivalence, elle

³⁷ Entretien avec Sartaj Khan, militant syndical et journaliste, Karachi, août 2018.

³⁸ Certains *hadith* suggèrent qu'Ali, quatrième calife de l'islam et premier imam des chiites, portait quatre bagues serties des pierres précieuses suivantes : l'opaline (*yaqut*), associée à la beauté et la dignité ; la turquoise (*feruz*), associée à la grâce de Dieu et à la victoire ; l'hématite (*hadid thin*), associée à la force ; la cornaline (*aqiq*), protégeant du mauvais sort. Dans le Sindh, cette tradition est entretenue par des courants soufis.

³⁹ Dans les zones rurales du pays, les *dera* sont des espaces dédiés à la réception des visiteurs, séparés du reste de la maison. Chez les Pachtoune, le *dera* est parfois remplacé par la *hujra*, dont l'entretien peut être pris en charge collectivement. A Karachi, ce terme désigne une résidence partagée par plusieurs hommes célibataires, partageant les frais d'entretien et d'intendance. Les *handiwal* (littéralement ceux qui partagent le *handi*, un pot en terre cuite servant à préparer les aliments) sont généralement des primo-arrivants, que le *malik* (le propriétaire du *dera*) aide à s'acclimater à la ville, notamment en les aiguillant vers un emploi. Certains de ces *dera* sont également des lieux de performances musicales.

⁴⁰ K. Ewing, « Malangs of the Punjab: Intoxication or *Adab* as the path to god », in B. Metcalf (ed.), *Moral Conduct and Authority. The Place of Adab in South Asian Islam*, Berkeley, University of California Press, 1984, p. 359.

aussi située aux frontières du licite et de l'illicite (*jaez/na-jaez*, une terminologie désignant aussi bien les transgressions légales que religieuses) et encline aux excès. Aussi distincts les registres culturels dans lesquels puisent ces deux chefs de la sécurité soient-ils, leur autorité s'apparente dans les deux cas à une forme instable, tirant sa force de son imprévisibilité, de sa propension au débordement et au non-respect des règles établies.

Durant les premières décennies du processus d'industrialisation, les petites mains de l'ordre industriel occupent, elles aussi, une position ambiguë dans la vie de ces entreprises – même si, dans leur cas, cette ambiguïté tient moins à la nature de leur autorité qu'au périmètre de leurs fonctions. Comme le suggèrent un certain nombre de litiges devant les tribunaux du travail (*industrial courts* puis *labour courts*), les *chowkidar* sont souvent utilisés comme hommes à tout faire, même si leur affiliation aux départements de *watch and ward* (surveillance et gardiennage) de leurs entreprises les cantonne théoriquement à des tâches de gardiennage et de prévention des incendies⁴¹. Parallèlement aux travaux subalternes dont l'encadrement les accable (jardinage, chargement et déchargement des camions, transport de messages, etc.), on leur demande fréquemment de surveiller les allers et venues des *coolies* et des ouvriers, afin de s'assurer qu'ils ne quittent pas leur poste et surtout ne passent pas les murs de l'usine en dehors des pauses officielles. Comme l'explique Ghulam Haji :

« La règle numéro un, pour les *chowkidar*, c'était de garder les ouvriers sous contrôle, en les empêchant de voler ou de faire n'importe quoi. Il fallait les garder constamment sous surveillance pour les empêcher de faire des bêtises. (...) Les ouvriers avaient tendance à aller et venir selon leur bon plaisir. Alors nous les gardions à l'œil, en leur disant "allez, fais ton boulot". Nous les empêchions de quitter leur poste avant l'heure prévue pour sortir boire ou manger. »⁴²

En s'assurant de la circulation sélective des biens et des personnes – la mission première de tout service de gardiennage⁴³ –, les départements de *watch and ward* constituent une part intégrante de l'appareil disciplinaire de ces entreprises. Ils se superposent ainsi à la hiérarchie, largement informelle, encadrant les ouvriers dans leurs tâches quotidiennes et incluant les *jobbers*, les *head jobbers*, les *foremen*, etc. Ces petits chefs d'atelier, qui jouent parfois également le rôle d'agents recruteurs, ont souvent la réputation d'être tyranniques – ainsi le terme *jobber*, importé de Bombay après la Partition, est-il délibérément prononcé *jibir*, qui en ourdou désigne une personnalité cruelle et tyrannique. Ce personnel d'encadrement abreuve fréquemment d'injures ses subordonnés et de nombreux litiges portés devant les tribunaux du travail prennent leur source dans des propos insultants. Il semble que les *chowkidar* soient moins enclins à ces violences verbales, mais il leur est reproché d'avoir la gâchette un peu trop facile lors des moments de forte tension sociale. Au lendemain d'une violente répression

⁴¹ *Dalmia Cement Factory Workers' Union vs. Dalmia Cement Ltd*, Pakistan Labour Cases (PLC par la suite) 1960, Vol. 1, pp. 1058-1061 ; *Workers' Union vs. Pakistan Beverage Company*, PLC 1968, Vol. 9, pp. 360-361.

⁴² Entretien avec Ghulam Haji*, ex-*hawaldar* chez Hussain Textile Mills, Karachi, août 2018.

⁴³ F. Lorenz Valcarce, *La sécurité privée en Argentine*, op. cit., p. 225.

qui fait quatre victimes ouvrières, en mars 1963⁴⁴, les grévistes de la Pak Tobacco Company et de plusieurs usines textiles de SITE accusent ainsi les *chowkidar* de la zone d'avoir aggravé le bilan humain de la fusillade – le premier incident en son genre dans l'histoire du mouvement ouvrier de Karachi. La foule réclame même l'interdiction des *chowkidar* à Karachi, afin de préserver la sécurité de la population ouvrière⁴⁵. Au cours des années suivantes, qui voient la protestation sociale s'amplifier à Karachi comme dans les deux ailes du pays, l'autorité des vigiles est de plus en plus contestée, ces frictions culminant dans les mois qui suivent l'arrivée au pouvoir du Pakistan People's Party (PPP) en 1971. Celle-ci s'accompagne de grèves et d'occupations d'usines souvent violentes, durant lesquelles les *chowkidar* sont parfois pris à parti par les ouvriers. La peur qu'ils inspirent, et qui fait leur fierté⁴⁶, semble alors se dissiper. Après une décennie de dictature militaire (1977-1988), on observe un phénomène similaire au cours des années 1990, marquées par l'essor du Mohajir Qaumi Movement (MQM) et d'une nouvelle culture plébéienne, résolument agressive, qui se répercute sur les rapports entre ouvriers, cadres et agents de sécurité⁴⁷.

La capacité avérée de ces gardiens de l'ordre industriel à discipliner la main-d'œuvre ouvrière est donc très relative, notamment lorsque cette dernière s'estime protégée par le parti au pouvoir, au niveau local ou national. Au début des années 1970, les réformes d'inspiration socialiste du PPP convainquent ainsi de larges sections de la population ouvrière que le renversement des termes de la domination est imminent. Loin d'apaiser la contestation, ces réformes se traduisent par un militantisme ouvrier de plus en plus radical, résumé par la formule *gherao, patrao, jalao* (séquestrations, jets de pierres, incendies). Ce n'est qu'après que Bhutto a brutalement réprimé le mouvement ouvrier à Karachi, en 1972, que l'agitation retombe – et avec elle la perspective d'un syndicalisme résolument combatif. L'arrivée au pouvoir du MQM à Karachi dans les années 1980 relève d'une dynamique sensiblement différente: tandis que le PPP s'adressait au « peuple » (*awam*) dans son ensemble, ce parti s'enracine dans la classe moyenne ourdouphone et se montre peu actif sur le terrain syndical, sauf dans les aciéries nationales. Le MQM dispose cependant de relais dans les grandes entreprises industrielles privées et leur impose sa « protection » au prix fort. En échange de contributions financières aux activités du parti, ses cadres locaux découragent les activités syndicales au sein de la main-d'œuvre ourdouphone. Cela n'empêche pas certains ouvriers de mettre en avant leur affiliation au parti – qui de 1984 à 2014 fait régner la terreur à Karachi – pour intimider le personnel d'encadrement. Une part du travail des cadres intermédiaires des départements de sûreté consiste à désamorcer ces tensions, en lien étroit avec les responsables locaux des partis (une configuration similaire se met en place chez les ouvriers pachtoune, qui s'abritent

⁴⁴ Sur l'histoire de cette grève à la Pak Tobacco Company, voir N. Naqvi, *Ekim March 1963 ki Mazdur Tehrik. Ek Pas Manzar* (en ourdou) [Le mouvement du 1^{er} mars 1963: une introduction], Karachi, Piler, 2003.

⁴⁵ Karachi [American Consulate] to Secretary of State, n° 1688, 8 mars 1963, RG 59 LAB Nigeria 2/1/63 to LAB Pan 2/1/63, Box 3589, National Archives (US).

⁴⁶ Entretien avec Ghulam Haji, Karachi, août 2018.

⁴⁷ En 1990, un groupe d'ouvriers d'une usine de jute de Karachi s'attaque ainsi au directeur du personnel de l'entreprise et, après l'avoir sévèrement blessé, menace le tuer et de pendre son cadavre dans l'usine. Les gardes parviennent à libérer l'otage après quelques échauffourées; voir *Israr Ahmad vs. Mehran Jute Mills Ltd*, PLC 1994, Vol. 35, pp. 713-716.

derrière l'ANP pour négocier des marges de manœuvre au sein de leur entreprise). Afin de dénouer ces tensions, certaines entreprises vont jusqu'à recruter des hommes de main connus pour leur affiliation aux partis implantés dans les quartiers ouvriers environnants, qui se voient confier le statut de chef du personnel. Cette pratique s'est quasiment interrompue depuis 2014, après le démantèlement des appareils coercitifs des partis politiques par les forces de sécurité. Le maintien de l'ordre au sein des firmes industrielles est désormais du ressort quasi exclusif d'anciens officiers de l'armée de terre – un processus de militarisation sur lequel on reviendra en détail.

LE NOUVEAU PRÉCARIAT DE LA SURVEILLANCE

Au cours des années 1980, on assiste à l'émergence d'un marché de la sécurité privée, fortement précarisée, qui met à la disposition des entreprises industrielles de nouveaux professionnels de la coercition : les *security guards*. Ce marché s'est développé autour d'officines de sécurité fondées par d'anciens officiers de l'armée de terre. Si les militaires tiennent un rôle central dans l'élaboration de la politique de développement pakistanaise à partir des années 1950 et qu'une partie d'entre eux s'est reconvertie dans le secteur privé dès cette époque, la dictature du général Zia est marquée par un développement sans précédent de l'interventionnisme des militaires dans le fonctionnement de l'économie. Tandis que le *milbus* (pour *military business*) se développe autour des « fondations privées » gérées par les différentes armes, un nombre croissant d'anciens militaires se reconvertissent à partir de cette époque dans l'administration, le secteur public et les entreprises privées. Pour le régime militaire, il s'agit à la fois de renforcer son contrôle de la société et de récompenser les officiers méritants⁴⁸. Cet affairisme militaire, encouragé par un Etat prétorien aux ramifications de plus en plus étendues, structure le marché de la sécurité privée émergeant à partir de la fin des années 1980. L'externalisation d'un nombre croissant de missions de service public au secteur privé, à partir de la fin des années 1990, donne une nouvelle impulsion à cette privatisation de l'Etat aux effets ambivalents, qui se traduit autant par le développement de comportements affairistes chez les professionnels de la coercition que par un renforcement des capacités régulatrices de l'armée dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Depuis cette époque, le profil des entrepreneurs de la sécurité a relativement peu évolué. La plupart des sociétés de sécurité privée sont dirigées par d'anciens officiers qui ont fini leur carrière avec le grade de *major* (un grade équivalent à celui de commandant dans l'armée française). Les *majors* prédominent également parmi les responsables sûreté des entreprises. Cette coïncidence s'explique par le peu d'options de reconversion offertes à ces officiers de rang intermédiaire. Ceux qui terminent leur carrière avec un grade supérieur (lieutenant-colonel et au-delà) sont

⁴⁸ A. Siddiqua, *Military Inc. Inside Pakistan's Military Economy*, Londres, Pluto Press, 2007 ; A. Blom, « Qui a le bâton a le buffle : le corporatisme de l'armée pakistanaise », *Questions de recherche*, Ceri-Sciences Po, n° 16, 2005, <http://www.sciencespo.fr/ceri/fr/papier/qdr?page=2>

peu présents sur le marché de la sécurité privée, soit parce qu'ils peuvent prétendre à des postes plus prestigieux dans l'administration ou le secteur privé, soit parce qu'on leur attribue des terres agricoles et qu'ils se reconvertissent dans le foncier. Les principales transformations du marché de la sécurité au fil des ans concernent moins le profil des nouveaux entrants que son caractère de plus en plus concurrentiel, avec d'une part l'émergence d'une compétition interne entre professionnels de la coercition⁴⁹ et d'autre part l'apparition d'experts civils de la sécurité (qui, pour l'heure, proposent surtout leurs services aux entreprises pakistanaises les plus mondialisées ainsi qu'aux firmes multinationales établies à Karachi).

Si les enlèvements d'hommes d'affaires et les pratiques d'extorsion ont connu une augmentation significative – bien que difficilement quantifiable en l'absence de données statistiques fiables⁵⁰ – au cours des années 1990, la croissance spectaculaire du marché de la sécurité à partir de la fin de la décennie n'est pas directement synchronisée avec l'expansion de ces nouvelles violences criminelles. Elle n'a véritablement pris son essor qu'à la fin de la décennie, dans un contexte d'externalisation des tâches sécuritaires impulsée par l'Etat lui-même, comme le suggère un ancien *major* de l'armée de terre, qui a fondé sa propre société de sécurité privée au cours de cette période :

« Certains disent que la sécurité privée s'est développée à cause de la détérioration de la situation sécuritaire. Je ne partage pas cet avis. Je crois que c'est plutôt à cause du développement de la sous-traitance. Parce qu'avant [la fin des années 1990], l'externalisation de la sécurité n'était pas une option. Tout a commencé quand le gouvernement lui-même a commencé à externaliser la sécurité, le travail, etc. Le secteur privé a suivi quand ils ont compris que cela leur permettait de régler le problème des syndicats. Parce que nous sommes des prestataires de services, des *contractors*, donc ces gens [les gardes] sont nos employés, pas les leurs. Cela leur permet d'économiser les primes et bien d'autres choses... »

Les ressources organisationnelles limitées des agents de sécurité, le caractère faiblement régulé du marché, la concurrence entre ces entreprises et la pression sur les coûts exercée par les clients ont conjointement participé à l'émergence d'un précaire de la surveillance. Comme l'explique le même ex-officier:

« Si je voulais vraiment payer mes gardes correctement, ils devraient toucher autour de 18-19000 roupies [170-180 euros par mois]. Les clients voudraient qu'on leur fournisse des géants d'un mètre quatre-vingt-dix avec deux rayons X à la place des yeux... Ils demandent des choses impossibles. Mais quand on en vient à la question du paiement... là ils voudraient qu'on leur

⁴⁹ Cette compétition se manifeste à la fois par la prolifération de petites entreprises de sécurité faiblement régulées et par l'apparition d'offices de sécurité prestigieuses, dont l'attractivité tient aux relations étroites qu'elles maintiennent avec les forces de sécurité officielles (c'est par exemple le cas des Rangers Security Guards, organiquement liés à la force paramilitaire des Rangers assurant le maintien de l'ordre à Karachi aux côtés de la police).

⁵⁰ La principale source de statistiques criminelles à Karachi depuis les années 1990 est le Citizens-Police Liaison Committee (CPLC) (voir *infra*). Cette organisation recense uniquement les homicides et la petite criminalité (vols de voiture et de téléphones portables). La police du Sindh, de son côté, n'a que récemment commencé à produire des données statistiques systématiques sur les pratiques d'extorsion et les enlèvements.

fournisse des gardes pour 13000 roupies... Il y a certaines responsabilités sociales que nous sommes censés assumer mais c'est rarement le cas... Vous savez, j'ai ouvert une boutique, eh bien maintenant il faut la faire tourner... Pour mes enfants... Si je commençais à jouer les héros, en m'engageant à jouer dans les règles [*do the right thing*]... Il y a une force centrifuge et je me ferais bientôt dégager... Je sortirais du système... »⁵¹

La condition de *security guard* recouvre pourtant des conditions de travail et de rémunération diversifiées. Au sommet de la pyramide, on trouve des vétérans des commandos de l'armée (le Special Services Group, SSG), qui assurent la sécurité rapprochée des patrons des plus grandes entreprises, notamment lors de leurs déplacements, et qui peuvent être rémunérés jusqu'à 50-60 000 roupies par mois (450-550 euros). Viennent ensuite les anciens *jawan* (soldats) et *constables* (agents de police), qui peuvent être payés jusqu'à 30-35 000 roupies (250-300 euros) lorsqu'ils disposent d'un permis de port d'armes. Les civils sans expertise dans les métiers de force sont sensiblement moins bien rémunérés (18-20 000 roupies), même s'ils assurent essentiellement les mêmes tâches (protection des entrepôts, des points d'accès et des murs d'enceinte des unités de production, fouille du personnel à l'entrée et à la sortie des usines, surveillance des ouvriers dans les ateliers afin de prévenir les vols de marchandises, empêcher la consommation de substances illicites ou sanctionner les accès de somnolence). Parallèlement à ces gardes privés fournis par les sociétés de sécurité et communément désignés par le terme *security* (voir la photo 2), les

Photo 2
Garde recruté auprès d'une société de sécurité privée par le Citizens-Police Liaison Committee pour sécuriser l'accès à un secteur de la zone industrielle de Korangi



Photo L. Gayer, 2017

⁵¹ Entretien avec un ex-major de l'armée de terre, dirigeant d'une société de sécurité privée active dans le Sindh et au Pendjab, Karachi, août 2016.

entreprises continuent à recruter des *chowkidar* pour des tâches de gardiennage. Ces derniers ne portent pas d'armes et touchent des salaires inférieurs (de l'ordre de 12 000 roupies), mais peuvent parfois prétendre au partage des bénéfices de l'entreprise. Les rémunérations des gardes sont de surcroît amputées des commissions que prélèvent les officines de sécurité et ils sont souvent astreints à des rythmes de travail plus éprouvants encore que ceux des ouvriers précarisés. Tandis que la journée de travail des ouvriers est généralement de huit heures (elle peut se prolonger par des heures supplémentaires, théoriquement rémunérées au double du taux horaire habituel), les tours de garde peuvent atteindre douze heures tout en n'étant rémunérés que huit⁵².

Equipés d'armes semi-automatiques⁵³, les gardes fournis par les sociétés de sécurité ne reçoivent le plus souvent qu'une formation rudimentaire au moment de leur recrutement – même si, depuis quelques années, certaines entreprises font valoir leur professionnalisme en mettant en avant les programmes de formation approfondis qu'elles leur proposent. A l'origine, les entreprises de sécurité recrutaient en priorité d'anciens *jawan* et *constables*, mais l'explosion du marché de la sécurité à Karachi depuis le début des années 2000 a contraint les employeurs à se montrer moins exigeants. Le nombre d'entreprises de sécurité enregistrées à Karachi atteignait ainsi 278 en 2016, sur un total de 600 pour l'ensemble du pays⁵⁴. Seules 150 auraient cependant une activité régulière, employant environ 50 000 *security guards* – soit le double des effectifs policiers affectés à cette ville d'environ 20 millions d'habitants⁵⁵. L'accroissement continu de la présence et des capitaux chinois à Karachi, dans le cadre du China Pakistan Economic Corridor (CPEC)⁵⁶, contribue au dynamisme de ce secteur. Il entretient également la pénurie d'anciens *jawan* et *constables* mobilisables dans le secteur industriel, relativement peu attractif pour ces agents de sécurité très recherchés. Ces derniers préfèrent généralement s'engager dans la sécurité rapprochée (en tant que gardes du corps d'hommes d'affaires, de diplomates ou de politiciens), dans la protection des locaux consulaires ou dans la sécurisation des bureaux de firmes multinationales, où ils sont sensiblement mieux rémunérés. Les anciens policiers et militaires ont de surcroît la possibilité de monnayer leurs services auprès des forces de sécurité du Golfe (aux Emirats arabes unis et à Bahreïn, notamment), où ils sont payés le triple de ce qu'ils percevaient s'ils étaient affectés à la protection de sites industriels pakistanais à Karachi. Cette pénurie d'ex-professionnels de la sécurité, conjuguée à la méfiance croissante des employeurs envers les Pachtounes, qui fournissaient jusqu'alors la majorité des gardiens d'usine (voir *infra*), a ouvert ces emplois à des populations jusqu'alors peu présentes sur le marché de la sécurité, tels que les Sindhis et les Seraikis du Sud Pendjab.

⁵² Entretien avec l'imam d'une usine basée à SITE, Karachi, août 2018.

⁵³ Et plus spécifiquement de fusils à pompe sans crosse de calibre 12, théoriquement prévus pour la chasse aux oiseaux.

⁵⁴ Entretien avec un ex-major de l'armée de terre, dirigeant d'une société de sécurité privée active dans le Sindh et au Pendjab, Karachi, août 2016.

⁵⁵ I. Ayub, « Semi-automatic weapons for private guards okayed », *Dawn*, 4 novembre 2013.

⁵⁶ Le CPEC désigne un ensemble de projets (construction d'infrastructures routières et ferroviaires, de centrales électriques, etc.) financés par des prêts chinois. A Karachi et dans ses environs, les principaux projets concernent la construction de centrales électriques à Port Qasim et Hub (au Baloutchistan), la construction d'une liaison ferroviaire entre Karachi et Peshawar ou encore la réhabilitation d'un service métropolitain de train à Karachi.

La trajectoire de Zulfikar* témoigne de la fabrique précaire de ces nouveaux gardiens de l'ordre industriel. En 2014, cet ouvrier agricole a quitté son village, situé dans le nord du Sindh, pour s'installer à Karachi – suivant en cela l'exemple des centaines de milliers de Sindhis qui, depuis le début des années 2000, ont fui la pauvreté et les changements climatiques affectant les zones rurales de la province. Il n'avait alors aucune expérience des métiers d'armes et c'est l'un de ses nouveaux voisins, employé dans une entreprise de sécurité, qui l'a introduit dans ce secteur. Il se souvient de ses conditions d'entrée dans la profession et de sa première – et unique – session de formation au maniement des armes :

« – Ils ont un bureau, j'y suis allé, ils ont vérifié ma carte d'identité et j'ai obtenu un emploi.

– Est-ce qu'ils vous ont formé ?

– Oui, ils nous ont emmenés là-bas. Ils ont un terrain [d'entraînement] à eux.

– Où cela ?

– Ils nous ont emmenés en camionnette. Je ne sais pas trop où. Ensuite, ils nous ont ramenés.

– Combien étiez-vous ?

– Nous étions assez nombreux. Il y avait des gens d'une autre compagnie. Il y avait des gens de toutes les communautés [*har zaaf*]. Il y avait des Pendjabis, des Pathans, des Mohajirs, des Baloutches. Il y avait vraiment des gars de partout. Mais bon, je ne suis pas resté longtemps, dix, quinze minutes, pas plus, et après ça on m'a ramené. »

Désormais affecté à la protection d'un entrepôt situé dans la zone industrielle de Korangi, au sud-est de la ville, Zulfikar assure six jours sur sept un tour de garde de douze heures, qu'il n'interrompt que « dix à quinze minutes » pour avaler un repas fourni par l'entreprise. Chaque matin et chaque soir, il doit affronter la circulation chaotique de Karachi pour traverser la ville : il réside à vingt-cinq kilomètres de son poste de travail, dans le quartier populaire de Bilal Colony, et ses frais de transport mordent de manière significative sur son maigre salaire. Il touche 14 000 roupies par mois, ne bénéficie d'aucune assurance et sait qu'il ne serait pas de taille face à un groupe de *dacoit* (bandits) déterminés à s'emparer du *maal* – les marchandises stockées dans l'entrepôt, avant leur transport vers les docks ou les marchés de gros de la vieille ville. Avec un sourire fatigué, il confie :

« Du matin au soir, je me tiens dans l'ancre de la mort. Dieu m'en préserve, tout peut arriver. Si des voleurs viennent, la première chose qu'ils feront sera d'abattre le garde. Chaque vie est entre les mains de Dieu. »⁵⁷

Ce sentiment d'insécurité se trouve décuplé par un évident malaise dans l'urbanité, sensiblement différent de celui auquel faisait référence Shafiq Memon. Comme beaucoup de travailleurs migrants originaires des régions plus calmes du pays, ces primo-arrivants

⁵⁷ Entretien avec Zulfikar, garde de sécurité, Karachi, août 2018.

perçoivent Karachi comme une ville troublante et inquiétante, lieu d'une violence protéiforme et insaisissable car échappant aux schémas d'intelligibilité des violences « ordinaires » propres au sud du Pendjab ou aux zones rurales du Sindh – deux régions qui, depuis quelques années, fournissent une part significative des recrues les moins qualifiées aux sociétés de sécurité privée, pour des raisons que l'on examinera plus loin. Aux yeux de ces migrants, originaires de zones rurales où les formes de violence dominantes procèdent de la trinité *zar, zan, zamin* (l'or, les femmes et la terre), les violences urbaines de Karachi – où s'entrelacent rivalités partisans, ethniques et criminelles – paraissent opaques et imprévisibles. La « pacification » de la ville, dont s'enorgueillissent les autorités civiles et militaires depuis le lancement d'une nouvelle opération antiterroriste et anticriminalité en 2013, demeure une chimère pour ces agents de sécurité précarisés. Comme le confie Zulfikar, « ici, les *goonda* sont partout. Comment pourraient-ils désertter Karachi ? Ils ne s'en iront jamais ». Cette anxiété est entretenue par l'état de confusion topographique auquel il fait référence dans l'extrait d'entretien cité plus haut : dans cette ville indéchiffrable, où les territoires historiquement marqués par la culture sindhie sont en train de disparaître⁵⁸, la menace peut surgir de partout, à n'importe quel moment. La manière dont ces agents de sécurité sont perçus par les populations ouvrières installées depuis plus longtemps dans la ville ne peut qu'accroître encore leur sentiment de vulnérabilité. Ces gardes originaires des zones rurales du Sindh et du pays seraïki sont souvent relativement âgés (45 ans passés) et ne peuvent de ce fait plus prétendre à un emploi manuel dans l'industrie. A la différence des *chowkidar* du passé, majoritairement recrutés dans des communautés réputées pour les aptitudes martiales des hommes (à l'instar des Pachtounes et des Pendjabis), ces nouvelles recrues de la sécurité industrielle sont issues de populations plutôt réputées pour leur docilité – selon des représentations sociales consolidées par les théories coloniales des « races martiales » et entretenues par les politiques de recrutement de l'armée pakistanaise⁵⁹. Plusieurs de mes interlocuteurs pendjabis et pachtounes, employés comme ouvriers ou chefs d'atelier dans des usines locales, ont ainsi moqué devant moi les faiblesses physiques de ces agents de sécurité qualifiés de « gringalets » ou de « maladifs »⁶⁰. Au-delà de la précarité de leur situation économique, de leur faible insertion dans le monde ouvrier local et de leur âge, l'absence de compétences professionnelles et de capital identitaire⁶¹ de ces vigiles en matière de coercition – sur lesquelles ils auraient pu s'appuyer pour négocier leur statut dans un environnement urbain hostile – participent conjointement à leur sentiment chronique d'insécurité.

⁵⁸ Un grand nombre de *goth* (villages urbains) sindhis ont été rasés dans le cadre de projets de développement immobiliers au cours des dernières années. Ces projets immobiliers se sont également soldés par la destruction de nombreux monuments et tombeaux qui marquaient la présence des Sindhis à Karachi et inscraient cette ville dans leur histoire et leur culture populaire.

⁵⁹ Historiquement, l'armée pakistanaise recrute l'essentiel de son personnel sur le plateau du Potohar, au nord du Pendjab, ainsi que dans les districts avoisinants de la North West Frontier Province, cette tradition de recrutement remontant à la période coloniale; voir H. Askari Rizvi, *Military, State and Society in Pakistan*, Londres, Palgrave Macmillan, 2000, p. 39.

⁶⁰ Entretiens avec un contremaître dans une usine textile et avec l'ex-assistant du chef du personnel d'une grande entreprise de prêt-à-porter, Karachi, août 2018.

⁶¹ Sur la notion de capital identitaire, voir G. Dorronsoro et O. Grojean (dir.), *Identités et politique. De la différenciation culturelle au conflit*, Paris, Presses de Sciences Po, 2015.

Produit des transformations du capitalisme industriel de Karachi au cours des dernières décennies – de ses inquiétudes autant que de ses formes de libéralisation officieuses⁶² –, ce nouveau précaire de la surveillance nourrit sa propre économie du soupçon, en suscitant des sentiments de vulnérabilité inédits chez les industriels dont il est pourtant supposé assurer la protection à moindre coût. C'est précisément le caractère « bon marché » (*cheap*) de cette offre de sécurité, si caractéristique des formes hybrides de maintien de l'ordre associées à la mondialisation néolibérale⁶³, qui semble constituer le terreau de ces anxiétés élitaires, et alimenter un processus de surveillances en cascade, tentant d'apporter une réponse elle-même précaire à cette question lancinante : mais qui gardera les gardiens ?

SURVEILLANCES EN CASCADE

En juillet 2016, Ashraf Siddiqui*, directeur de l'administration et de la sécurité chez Hamid Textiles*, une grande entreprise de textile et prêt-à-porter basée à Korangi, m'invite à visiter la salle de contrôle du système de télésurveillance du groupe. Trois jeunes employés ont les yeux rivés sur des écrans, surveillant les principaux points d'accès aux différentes unités de production du groupe, leurs murs d'enceintes, ainsi que les ateliers de coupe, couture, rinçage et emballage. Les mouvements des ouvriers et ouvrières, mais aussi ceux des gardes, font l'objet d'une surveillance attentive. Certaines caméras ont de toute évidence été disposées de manière à ce que leur champ couvre la zone de déploiement des surveillants eux-mêmes. Constatant ma curiosité, devant un écran suivant spécifiquement les mouvements d'un groupe de gardes armés, Ashraf Siddiqui pointe en souriant une caméra installée en surplomb des agents de télésurveillance et s'exclame : « Oh, mais eux aussi, je les surveille ! ».

C'est ce système de surveillances en cascade, où l'ergonomie des dispositifs sécuritaires et la gestion du personnel affecté aux tâches de surveillance sont à leur tour pensées dans une logique de contrôle des agents de sécurité, qui retiendra mon attention dans cette dernière section. Ce dispositif panoptique étendu aux gardiens est courant à Karachi, où les vigiles assignés à la protection des banques et des résidences de l'élite font eux aussi l'objet d'une surveillance constante⁶⁴. A partir de deux cas d'étude, on s'interrogera sur les différentes manières dont procèdent les entreprises industrielles de Karachi, pour réduire les incertitudes émergeant des dispositifs de sécurité et de la précarisation du travail sécuritaire.

⁶² Le recours permanent aux travailleurs intérimaires est théoriquement interdit par le droit du travail. Il s'est cependant généralisé dans l'ensemble des industries depuis les années 1980.

⁶³ A. Sen et D. Pratten, « Global vigilantes : Perspectives on justice and violence », in A. Sen et D. Pratten (ed.), *Global Vigilantes*, Londres, Hurst, 2007, p. 3. Le terme *cheap* a ici un double sens : il fait référence au caractère bon marché des pratiques de maintien de l'ordre considérées mais aussi à leur qualité douteuse.

⁶⁴ S. Ahmad Kaker, « Enclaves, insecurity and violence in Karachi », *South Asian History and Culture*, Vol. 5, n° 1, 2014.

La fabrique du consentement chez Hamid Textiles

Hamid Textiles a vu le jour en 1973, à l'initiative d'une famille d'entrepreneurs memons. Tournée vers l'exportation, la firme emploie 14 000 personnes et se spécialise dans la production de jeans, de vêtements sport et de chinos (pantalons de serge) pour le marché international. Elle compte parmi ses clients des groupes comme Zara, K Mart, Walmart, Mango ou Carrefour. L'intégration verticale des différentes tâches assurées par l'entreprise est typique de l'évolution des grandes entreprises de textile pakistanaises, qui ont progressivement diversifié leurs activités pour maîtriser l'ensemble du processus de production, depuis le tissage jusqu'à l'emballage, voire la distribution à travers leurs propres points de vente (ce qui n'est pas le cas de Hamid Textiles).

Comme dans la plupart des grandes firmes de Karachi, le département de sécurité de Hamid Textiles tombe sous l'autorité de l'« *admin* » (le directeur de l'administration). Né dans une famille de la classe moyenne mohajir, Ashraf Siddiqui a grandi dans le quartier de Burns Road, où les réfugiés ourdouphones venus d'Inde après la Partition se sont installés en nombre. Après des études dans une université locale, il entre en apprentissage chez un petit patron d'industrie, puis se lance à son tour dans les affaires, en créant une entreprise de prêt-à-porter. Parallèlement à ses responsabilités patronales, il s'investit dans la « sécurité citoyenne », d'abord comme volontaire au sein de la Protection civile, puis au Citizens-Police Liaison Committee (CPLC). Fondé à la fin des années 1980 par un groupe d'hommes d'affaires inquiets de la détérioration de la situation sécuritaire à Karachi, le CPLC est devenu au fil des ans une des pièces maîtresses de l'architecture sécuritaire de Karachi⁶⁵. Le mandat initialement donné à cette organisation par le gouverneur du Sindh était de s'assurer du respect par la police des règles de procédure, mais elle a rapidement développé une expertise propre – notamment en matière de lutte anti-enlèvements, de collecte de statistiques criminelles et d'analyse spatiale de la criminalité. Depuis le début des années 1990, l'organisation – hébergée dans les bureaux du gouverneur du Sindh mais administrée par des « civils » – gère la plus grande base de données criminelles de Karachi, ce qui en fait un partenaire essentiel de la police, qui lui transmet chaque plainte enregistrée dans la ville mais qui n'a commencé à numériser ses données qu'en 2015. C'est au sein de cette organisation – dont il a été membre durant vingt ans – qu'Ashraf Siddiqui se forme à la sécurité et au *risk management*, introduit au CPLC par son directeur des technologies, lui-même propriétaire d'une usine de gomme alimentaire à SITE⁶⁶. L'engagement de Siddiqui au sein du CPLC a profondément structuré son rapport à la ville et à ses populations. La plupart des industriels de Karachi ne s'orientent dans les zones industrielles de la ville qu'à partir des principales usines ; pour eux, les *basti* (quartiers populaires, généralement développés par occupation illégale de terrains publics) et les *goth* (villages urbains à dominante baloutche ou sindhie) entourant les usines constituent une *terra incognita*, collectivement englobée dans la catégorie repoussoir des *katchi abadi* (colonies de squatters, littéralement « habitat irrégulier/

⁶⁵ S. Russo, « Policer la police ? Milieux d'affaires et participation citoyenne au maintien de l'ordre à Karachi », mémoire de Master, Sciences Po, 2017.

⁶⁶ Entretien avec Ali Haji, responsable du pôle technologies du CPLC, Karachi, août 2018.

impur »). Ashraf Siddiqui, lui, se vante de connaître « chaque recoin de Karachi », en raison de sa participation aux opérations antikidnapping du CPLC – qui impliquent toujours d’intenses activités de « *reki* » (reconnaissance) en amont – et de sa contribution au développement d’outils SIG destinés à mettre au jour les structures spatiales et temporelles de la délinquance à Karachi. C’est également à la faveur de cette participation aux activités du CPLC, sur le terrain comme dans ses bureaux, qu’il affirme avoir pris conscience de l’importance de la « discipline » (*tartib*, un terme qui en ourdou fait référence à une activité de (re)mise en ordre tant au plan individuel que collectif).

Cet engagement au service de « l’ordre » est constamment mis à l’épreuve dans le cadre de ses fonctions chez Hamid Textiles, qu’il a rejoint dans les années 1990. Les bureaux et les unités de production de l’entreprise sont en effet situés dans une zone industrielle, Korangi, dont les activités économiques suscitent la convoitise de divers partis politiques et groupes criminels. De 1992 à 2002, la zone était sous le contrôle d’une faction dissidente du MQM, le MQM (Haqiqi), qui imposait le paiement du *bhatta* (l’impôt de la « protection ») aux entreprises. A partir de 2002, la principale faction du MQM a repris le contrôle de la zone et du marché de la « protection » mais, de 2009 à 2013, a fait face à la concurrence d’un groupe politico-criminel contrôlé par les gangsters du People’s Amn Committee (PAC)⁶⁷. La zone industrielle de Korangi, construite sur un plan en damier conçu par l’architecte grec Constantinos Doxiadis⁶⁸, est par ailleurs entourée de quartiers populaires dominés par différentes communautés ethniques – Mohajirs, Pachtounes, Pendjabis, Baloutches et Sindhis –, où les usines de la zone recrutent leur main-d’œuvre. Jusqu’à récemment, chacun de ces quartiers était dominé par l’un ou l’autre des partis précités, qui y faisaient régner la terreur mais qui mettaient aussi à la portée de la population des formes de protection et de patronage décisives pour obtenir un poste ou le conserver. En prêtant main-forte au patronat pour discipliner la main-d’œuvre, ou en servant de relais à la population ouvrière pour articuler certaines demandes, ces nouveaux entrepreneurs de violence ont contribué au débordement des luttes de pouvoir intra-urbaines dans l’espace usinier. Le travail des gardes de sécurité supervisés par Ashraf Siddiqui et ses lieutenants a alors consisté à contenir ces débordements, en entretenant la fiction d’un monde productif fonctionnant comme un « champ social autonome »⁶⁹, régi par ses propres normes – ce que l’un de mes informateurs, imam dans une entreprise industrielle basée à SITE, qualifie en termes évocateurs de « loi de l’usine » (*factory ka qanoon*)⁷⁰.

Alors que, des années 1950 aux années 1980, les responsables de la sécurité s’inscrivaient à l’interface du monde usinier et de la vie de quartier, la sûreté des grandes entreprises industrielles de Karachi est aujourd’hui supervisée par des professionnels du management et/ou de la sécurité qui maintiennent peu de liens sociaux avec les quartiers ouvriers environnants. Ce

⁶⁷ Le PAC est un groupe fondé en 2008 par l’un des gangsters notoires du quartier de Lyari, Abdur Rehman, alias Rehman « Dakait » (Rehman « le bandit »). Rassemblant des acteurs criminels, des travailleurs sociaux et des transfuges du PPP, ce groupe hétéroclite mène de front des activités d’extorsion et des activités politiques et sociales. Sur la trajectoire de ce groupe, voir L. Gayer, *Karachi, op. cit.*, chap. 4.

⁶⁸ M. Daechsel, « Sovereignty, governmentality and development in Ayub’s Pakistan », *Modern Asian Studies*, Vol. 45, n° 1, janvier 2011.

⁶⁹ R. Sainsaulieu, « L’entreprise comme champ social autonome », in R. Sainsaulieu (dir.), *L’entreprise, une affaire de société*, Paris, Presses de Sciences Po, 1990.

⁷⁰ Entretien avec un imam employé dans une entreprise industrielle basée à SITE, Karachi, août 2018.

désencastrement s'inscrit dans une transformation structurelle de ces entreprises, du modèle de l'entreprise familiale articulée autour de la figure du *seth*, déléguant fréquemment son autorité à des hommes de main insérés dans les quartiers ouvriers environnants, à un modèle *corporate* fondé sur des rapports hiérarchiques plus impersonnels et un management plus bureaucratique. Parallèlement à cette rationalisation, la sûreté d'entreprise n'échappe pas à une tendance plus globale de la société pakistanaise à la militarisation, dont l'on a rappelé plus haut l'intensification depuis les années 1980. Dans le secteur industriel, les départements de *watch and ward* ont ainsi été remplacés au cours des dernières décennies par des services de sécurité (*security department*) qui, de manière quasi-systématique, sont dirigés par d'ex-majors de l'armée de terre recréant souvent autour d'eux une hiérarchie d'inspiration militaire. Dotés d'un *habitus* professionnel, et notamment d'un rapport à la discipline sensiblement distinct de celui de leurs employeurs, ces ex-militaires peinent parfois à s'intégrer au monde de l'entreprise industrielle. Même si ce phénomène est loin d'être spécifique au cas pakistanais⁷¹, il prend ici une acuité particulière, sur laquelle on reviendra plus loin.

Conformément à ces tendances de fond, observables à l'échelle de l'industrie dans son ensemble, le recrutement et la supervision des gardes de Hamid Textiles est assuré par un ancien officier, le *major* Qasim Balkhi*, qui après avoir servi vingt-sept ans dans l'armée s'est reconverti dans la sécurité industrielle. Il a été pendant deux ans le responsable de la sécurité et de l'administration d'un groupe de prêt-à-porter et de démantèlement de navires, avant de devenir en 2010 chef de la sécurité et de l'administration chez Hamid Textiles, sous l'autorité hiérarchique de l'*admin* Ashraf Siddiqui. Originaire du Baloutchistan et membre de la minorité ethnique hazara, très faiblement représentée à Karachi, il n'entretient aucun lien de solidarité ethnique avec la population ouvrière de l'entreprise ni, plus largement, avec celle de Korangi. Vêtu en civil, il occupe un bureau qui, à l'instar de ceux de ses adjoints et de la salle de contrôle évoquée plus haut, est inaccessible aux visiteurs non autorisés. Il reçoit d'ailleurs peu et traite l'essentiel de ses affaires au téléphone ou par courrier électronique. Les éventuels incidents impliquant des employés de l'entreprise – gardes ou ouvriers – lui sont signalés en temps réel par des captures d'écran transmises par les agents de télésurveillance pour les plus sérieux, par le registre mis à jour quotidiennement par ces mêmes agents ou encore par des rapports rédigés par ses subordonnés. Sur la base de ces rapports et en fonction du statut des personnels et de la nature de l'infraction au règlement de l'entreprise, qui suit la Standing Orders Ordinance de 1968, le *major* Balkhi peut prendre l'initiative d'une procédure disciplinaire, en concertation avec son supérieur hiérarchique.

Il faut considérer le statut particulier des gardes de Hamid Textiles – ils sont environ 170, répartis dans une dizaine de sites – pour comprendre la nature des procédures engagées en cas de faute professionnelle présumée, sur lesquelles je reviendrai. A la différence de la plupart des entreprises industrielles de Karachi, Hamid Textiles recrute elle-même ses agents de sécurité et leur accorde le statut de travailleur permanent, ce qui leur donne accès à une couverture maladie, à la retraite et aux primes annuelles, et les met à l'abri des licenciements arbitraires. Même si le salaire de ces gardes se situe dans une fourchette basse (16 000 roupies/mois) et équivaut à

⁷¹ Sur les efforts d'intégration d'anciens officiers au sein de la sûreté d'entreprise en France, voir F. Ocqueteau, « Chefs d'orchestre de la sûreté des entreprises à l'ère de la sécurité globale », *Champ pénal*, Vol. VIII, 2011.

celui des ouvriers non qualifiés employés par l'entreprise, ils n'en bénéficient pas moins d'un statut privilégié par rapport à ces derniers, dans la mesure où la plupart des ouvriers sont des travailleurs intérimaires qui ne disposent pas des mêmes droits ni de la même sécurité de l'emploi. Cette stratégie de « fabrique du consentement »⁷², visant à persuader les gardes de coopérer à leur propre domination autant qu'à celle de la population ouvrière, revient à Ashraf Siddiqui. Ce dernier y voit une manière de s'assurer la loyauté d'une catégorie de travailleurs à risque et de minimiser les incertitudes associées à ces agents. Ce statut n'est d'ailleurs décerné qu'au terme d'un processus de sélection minutieux, opérant sur la base d'une cartographie sociale des compétences mais aussi des risques. Comme toutes les entreprises pakistanaises, Hamid Textiles privilégie les ex-policiers et militaires pour assurer sa sécurité, et ces derniers constituent près de la moitié des effectifs des gardiens. Pour être éligibles, les « civils » doivent pouvoir justifier d'une expérience d'au moins quatre ans dans la sécurité privée. Les candidats sont ensuite astreints à une procédure de contrôle reposant à la fois sur une vérification des compétences pratiques et sur une enquête de moralité approfondie, impliquant la police, l'administration et le voisinage du candidat. Cette procédure de recrutement est fortement orientée par des critères ethniques. Signe des recompositions en cours dans la division ethnique du travail propre au capitalisme industriel de Karachi, les Pachtounes ne représentent que 30 % des effectifs des gardes chez Hamid Textiles, qui en cela n'a fait que s'aligner sur une tendance générale : la récente marginalisation de cette population du secteur du gardiennage, où elle occupait une position hégémonique jusqu'à la fin des années 2000. Le *major* Balkhi explique les raisons de cette marginalisation et les procédures spécifiques mises en place pour les candidats pachtounes :

« – En ce qui concerne les Pachtounes, nous préférons recruter d'anciens soldats ou des gens du FC, plutôt que des Pachtounes ordinaires. Parce que les Pachtounes sont un peu douteux, vous savez... S'ils sont totalement civils, ils sont un peu douteux. S'ils sont retraités [de l'armée ou du FC] nous pouvons vérifier leurs antécédents et nous pouvons les gérer.

– Recrutez-vous des gens originaires des FATA ?

– Nous recrutons uniquement des retraités du FC ou de l'armée, pas des civils. Parce qu'ils ont un dossier, ils ont un livret militaire, ils ont un numéro [d'identification]. Nous sommes en contact avec l'office des registres militaires, donc ils sont traçables, c'est pour cela que nous les recrutons.

– Est-ce que le processus de vérification est impossible dans le cas des FATA ?

– Non, le processus de vérification est tout à fait possible. Mais le problème est que les membres des tribus Mehsud ou Wazir [parmi lesquelles les talibans pakistanais ont recruté la plupart de leurs combattants à partir de 2007] sont parfois impliqués dans des activités criminelles, et parfois aussi dans les groupes extrémistes [religieux]. »

Les candidats recrutés et éventuellement titularisés au terme de ce processus très sélectif sont astreints à un dispositif de contrôle visant à empêcher les gardes de s'organiser et de se solidariser avec la population ouvrière, à prévenir les comportements déviants et enfin à

⁷² M. Burawoy, *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago, Chicago University Press, 1979.

sanctionner les fautifs. Les gardes sont rassemblés au sein d'« unités » de six hommes, où le *major* Balkhi veille à ce que prévale une certaine diversité ethnique. Idéalement, ces unités sont censées se composer de deux Pachtounes, deux Sindhis et deux Baloutches – un modèle qui, dans sa possibilité même, témoigne de la diversification ethnique du recrutement des agents de sécurité au cours des dernières années, dont la séance de formation de Zulfikar évoquée plus haut fournissait déjà un indice. En pratique, cet équilibre interethnique n'est pas toujours respecté mais chaque unité présente un degré de pluralisme ethnique, supposé encourager la surveillance mutuelle des gardes. Comme l'explique le *major* Balkhi :

« Il ne peut pas y avoir six personnes issues de la même communauté au sein de la même unité. Si nous préservons une certaine mixité, cela encourage [les membres d'autres communautés] à nous rapporter que "ces sales Pendjabis sont en train de manigancer quelque chose". Cela nous permet d'avoir une vision de l'intérieur. Et puis si un groupe domine au sein d'une unité, il faut s'attendre à ce que celle-ci accorde des faveurs aux membres de sa communauté et qu'elle ferme les yeux devant la contrebande de drogue et les vols de tissus. Comme ça, cela entretient la surveillance au sein du groupe. »

L'organisation de rotations quotidiennes d'un poste à l'autre, ainsi que la circulation des gardes à travers les différentes unités de production du groupe (où ils ne peuvent être postés plus de deux années consécutives) vise également à empêcher le développement de collusions avec la population ouvrière. Selon le *major* Balkhi :

« Si vous maintenez un garde trop longtemps dans la même unité de production, il commence à faire la causette et à se faire des amis [parmi les ouvriers]. Et s'il développe des liaisons, des relations, des amitiés avec les ouvriers, je vous laisse imaginer les conséquences. Nous avons des informateurs parmi les ouvriers et les gardes eux-mêmes. S'ils nous apprennent qu'un garde a noué des liens avec les gens, nous le transférons immédiatement dans une autre unité. »

Ces rotations ont également vocation à introduire un élément d'imprévisibilité dans le dispositif de sécurité, supposé déjouer les actions disruptives de l'ordre industriel. Le *major* s'est directement inspiré de son expérience dans l'armée, au cours de laquelle il a notamment eu l'occasion d'organiser le périmètre de sécurité de certaines installations. Il retient de cette expérience le principe du désordre tactique : « le principe de base de la sécurité consiste à ne jamais suivre un modèle établi. Il faut maintenir l'autre dans la confusion ». Autrement dit, en transférant fréquemment les gardes d'un poste à l'autre et en faisant varier l'intensité des contrôles sur chaque site, de manière diachronique, il s'agit de riposter aux forces subversives de l'ordre industriel par un désordre ordonné à des fins sécuritaires. La « sécurité » peut donc aussi produire intentionnellement de l'incertitude, au risque que cette irrégularité tactique n'accroisse le sentiment d'insécurité des gardes eux-mêmes, privés du confort de la routine.

La télésurveillance joue également un rôle central dans ce dispositif disciplinaire qui contrôle les agents de sécurité. Sa vocation est perçue différemment selon les responsables du département de sûreté de Hamid Textiles. Pour Ashraf Siddiqui, les caméras déployées à l'intérieur des usines

et des bâtiments administratifs ont avant tout une fonction dissuasive, relevant d'une logique panoptique: « cela sert à rappeler aux gens que quelqu'un les surveille. C'est tout ». Présent durant cet entretien, le *major* Balkhi émet un avis divergent: « parfois, il y a des activités anormales... cela nous permet de les observer ». De fait, une grande partie des incidents impliquant des gardes ou des ouvriers sont signalés au personnel de direction par les agents de télésurveillance, qui les recensent dans le registre du jour avant d'adresser un compte rendu électronique au *major* le matin suivant. Les responsables des différentes unités peuvent également adresser un rapport au directeur adjoint chargé de la sécurité, qui le répercute auprès du *major* Balkhi. Il procède ensuite à un tri et, en fonction de la gravité des incidents, peut commander une enquête à l'unité de production concernée. Ce rapport est ensuite transmis à Siddiqui, qui en concertation avec le *major* Balkhi peut éventuellement décider d'engager une procédure disciplinaire. Entre dix à quinze incidents « bénins » sont recensés quotidiennement. Les incidents jugés « sérieux » sont beaucoup moins fréquents – un ou deux par mois – et tournent autour de trois principaux types d'infraction: l'introduction ou la consommation de drogue (haschisch, opium ou héroïne) sur les lieux de travail; le vol de marchandises; les « altercations » (*phadda*) entre employés. Quelle que soit la gravité de ces incidents, le département des relations professionnelles (*industrial relations*, IR, dont les attributions sont celles d'un département de ressources humaines) établit un acte d'accusation contre l'employé en situation d'infraction présumée. Celui-ci ou celle-ci est ensuite tenu de s'expliquer devant une commission disciplinaire, en présence de ses éventuels témoins. Au terme de son enquête, la commission décide d'adresser un simple avertissement ou d'engager une procédure de licenciement. Dans ce dernier cas, l'accusé peut faire appel devant les tribunaux du travail. Les commissions disciplinaires sont très formelles et aboutissent quasi systématiquement à une décision hostile à l'inculpé – ce qui n'est guère surprenant dans la mesure où « l'enquêteur » (*investigation officer*) mandaté par l'entreprise est un cadre affecté au département de l'IR. Les cadres de Hamid Textiles veillent cependant à respecter les formes pour ne pas prendre le risque de voir un licenciement invalidé par la cour. Il est en effet fréquent que les présidents des tribunaux cassent ces décisions en invoquant des vices de forme dans la procédure. Peu de litiges aboutissent cependant devant eux. En l'absence d'agent de négociation collective (*collective bargaining agent* – CBA) à Hamid Textiles – comme dans la plupart des grandes entreprises de prêt-à-porter pakistanaises, où les seuls syndicats tolérés sont généralement des syndicats « maison » –, cette possibilité de recours reste très théorique. Il n'empêche que ces normes juridiques conservent une certaine « validité » au sens wébérien du terme⁷³, dans la mesure où elles orientent fortement les conduites des acteurs patronaux – tout au moins à l'égard de leurs employés permanents puisqu'il est quasiment impossible pour les travailleurs intérimaires de contester un éventuel licenciement en l'absence de contrat ou de toute autre preuve d'emploi, si bien que les entreprises ne s'embarrassent pas d'un tel formalisme dans leur cas.

Avec l'aide d'Ashraf Siddiqui et du *major* Balkhi, j'ai pu me procurer les actes d'accusation d'une quinzaine de gardes sanctionnés pour faute professionnelle entre 2015 et 2017. Les circonstances et la nature des infractions qui leur étaient reprochées sont présentées dans le tableau 1.

⁷³ Comme le souligne Max Weber, la « validité » d'une prescription tient moins à son respect qu'à sa capacité à orienter les conduites des individus, ne serait-ce que pour la contourner; voir M. Weber, *Economie et société*, tome 2, pp. 11 et suiv. Dans le contexte de la sécurité privée, ce point est très justement rappelé dans F. Lorenc Valcarce, *La sécurité privée en Argentine*, op. cit., p. 229.

Tableau 1
Nature des fautes lourdes attribuées à des gardes de Hamid Textiles, août 2015 - août 2017

Référence de l'incident (I)	Date de l'incident	Nature de l'infraction présumée	Fonction de l'agent de sécurité	Nature de la sanction
I.1	01.10.2015	Absentéisme ; refus d'obéir à un ordre d'un supérieur ; agressivité.	Garde dans l'unité de lavage du groupe.	Renvoi
I.2	29.10.2015	Absentéisme ; insultes et menaces envers son supérieur (auquel il aurait déclaré « <i>factory ke bahar se uthwa lunga</i> » – lit. « une fois dehors je te ferai disparaître »).	Garde dans l'une des unités de production du groupe.	Renvoi
I.3	30.10.2015	Abandon de son poste au portail de la direction générale ; intrusion dans la salle à manger du PDG du groupe.	Garde à la direction générale du groupe.	Avertissement
I.4	03.11.2015	Participation à une altercation.	Garde féminine en charge de la fouille corporelle des ouvrières dans l'une des unités de production du groupe.	Renvoi
I.5	6.01.2016	Absentéisme ; manque de respect/insultes envers le supérieur demandant des explications.	Garde à la direction générale du groupe.	Renvoi
I.6	22.04.2016	Ne s'est pas opposé à un groupe d'individus écrivant des graffitis sur l'un des murs d'enceinte de l'entreprise.	Garde dans l'une des unités de production du groupe.	Avertissement
I.7	22.06.2016	Garde « indiscipliné » et « agressif » ; refus d'obéir à un supérieur, suivi d'insultes.	Garde à la direction générale du groupe.	Renvoi
I.8	15.07.2016	Absentéisme (ne s'est pas présenté à son poste pendant plus de dix jours consécutifs).	Garde dans l'une des unités de production du groupe.	Renvoi
I.9	03.03.2017	Vol (découverte d'un pantalon dans son sac à l'occasion de la fouille corporelle précédant sa sortie de l'usine).	Garde féminine en charge de la fouille corporelle des ouvrières dans l'une des unités de production du groupe.	Renvoi
I.10	05.04.2015	Responsable d'un coup de feu accidentel durant une session de nettoyage de son fusil.	Garde dans l'une des unités de production du groupe.	Avertissement
I.11	07.04.2017	Absentéisme ; manque de respect/insultes envers le supérieur demandant des explications.	Garde dans l'une des unités de production du groupe.	Renvoi
I.12	09.06.2017	Insultes envers son supérieur.	Responsable incendie affecté à la direction générale du groupe.	Renvoi
I.13	19.06.2017	Absentéisme (ne s'est pas présenté à son poste pendant plus de dix jours consécutifs).	Garde à la direction générale du groupe.	Renvoi
I.14	03.08.2017	Surpris en train d'« abuser » (<i>badfeli</i>) d'un ouvrier du département de couture.	Garde dans l'une des unités de production du groupe.	Renvoi

La majorité de ces infractions à la discipline de l'entreprise – notamment celles tournant autour de l'absentéisme – n'ont rien de spécifique aux agents de sécurité, comme le montrent les procédures disciplinaires engagées contre des ouvriers au cours de la même période⁷⁴. Les altercations et les échanges d'insultes sont également fréquents dans les ateliers. L'insistance mise dans les procédures engagées contre les gardes sur « l'agressivité » et le manque de respect envers les supérieurs témoigne cependant d'une préoccupation particulière pour ces écarts à la norme de la part de gardes armés, constamment soupçonnés d'avoir des intentions séditeuses. Elle souligne également les limites de la stratégie de fabrique du consentement poursuivie par Ashraf Siddiqui, même si le taux de licenciements au sein de ce corps armé ne dépasse pas 5 % des effectifs par an. Enfin, elle porte la marque de l'*habitus* professionnel des responsables sûreté issus de l'armée. Commentant l'incident I.3, le *major* Balkhi m'explique :

« Il faut une chaîne de commandement. Aucune institution ou usine ne peut fonctionner sans une chaîne de commandement digne de ce nom... sans rapports hiérarchiques convenables... Il faut des normes, des SOPs [Standard Operating Procedures] ».

Les tirs accidentels (I.10) ou les mouvements non autorisés de certains gardes dans des périmètres sécurisés fréquentés par la direction supérieure de l'entreprise (I.3) témoignent également d'anxiétés spécifiques à ce personnel subalterne en armes, tandis que l'acte de « sodomie » mis en cause dans l'incident I.14 semble pour sa part s'être apparenté à un viol, même si le *major* Balkhi préfère y voir une illustration du « harcèlement sexuel » selon lui propre au monde usinier sous toutes les latitudes, à commencer par l'Occident⁷⁵.

Seul l'un de ces incidents (I.6) concerne un garde ayant, du point de vue de ses supérieurs hiérarchiques, failli à ses responsabilités en s'abstenant de réagir à une infraction. En dépit de son caractère relativement marginal, au regard du type de fautes habituellement reprochées aux gardes, cet incident mérite que l'on s'y arrête quelques instants. Si le contrevenant n'a écopé que d'un simple avertissement, on peut se demander en quoi, du point de vue de l'entreprise, ces « tagguez » laissant leur empreinte sur un mur d'enceinte d'une unité de production du groupe posaient un problème. Interrogé sur ce point, le *major* Balkhi m'explique que « s'ils peuvent écrire [des graffitis] sur les murs de nos usines, ils peuvent aussi y faire intrusion... ils peuvent en faire à leur guise ». Plus qu'une simple question de sécurité, c'est un conflit de souveraineté qui se joue ici. La pratique du tag, à Karachi, est principalement le fait de militants des partis politiques ou des organisations religieuses marquant leur territoire par l'intermédiaire de slogans plus ou moins belliqueux. Préserver l'intégrité des murs d'enceinte du siège ou des usines de l'entreprise constitue dans ce contexte un enjeu symbolique fort, en réaffirmant le « champ social autonome » du monde productif face aux turbulences de

⁷⁴ Parallèlement aux procédures disciplinaires engagées contre des gardes, j'ai pu consulter une dizaine de procédures engagées contre des ouvriers et ouvrières durant la même période. L'absentéisme est fréquemment invoqué, parallèlement aux vols de produits finis, à la consommation de drogue et aux altercations.

⁷⁵ Le terme ourdou utilisé dans l'acte d'accusation, *badfeli*, est généralement utilisé pour désigner un viol. Commentant cet incident, le *major* Balkhi a cependant évoqué un « acte de sodomie », sans préciser s'il s'agissait d'un rapport contraint.

la ville. De manière plus concrète, il s'agit à travers cette protection des murs d'enceinte d'intimider les racketteurs potentiels, qui à travers ces transgressions en apparence mineures chercheraient à tester les défenses de l'entreprise. Les gardes se trouvent en première ligne de ce conflit frontalier conçu comme une guerre des mondes, opposant l'ordre industriel aux désordres urbains. Cette stratégie prophylactique a beau reposer sur une fiction – ne serait-ce que parce que les mêmes entreprises ont longtemps eu recours à des représentants des partis politiques, des organisations religieuses ou des gangs pour réprimer les tentatives d'organisation ouvrière et maintenir la discipline usinière –, celle-ci ne continue pas moins d'informer les stratégies de contrôle des responsables sûreté. Elle entretient également un type supplémentaire de confusion dans le mandat des vigiles, oscillant entre le statut de gardes-frontières sécurisant le périmètre extérieur des usines et celui d'agents du maintien de l'ordre au sein de celles-ci, traquant les ouvriers piquant du nez sur leur machine ou profitant de l'intimité relative des toilettes pour partager une cigarette bourrée de haschich⁷⁶. La sûreté d'entreprise reproduit ainsi à l'échelle de l'usine l'indétermination entre sécurité extérieure et maintien de l'ordre intérieur observable à un niveau plus général dans la ville, notamment du fait de l'engagement massif des Rangers – une force paramilitaire initialement chargée de défendre la frontière avec l'Inde – dans des missions de *policing*⁷⁷.

Une managérialisation de la sûreté chez Shahbaz Pharma

Shahbaz Pharma* est une entreprise pharmaceutique fondée en 1995, spécialisée dans la production de médicaments génériques, qui figure parmi les cinq plus grands groupes du secteur au Pakistan. Elle emploie actuellement plus de 5 000 personnes et, à l'instar de la plupart des firmes de ce secteur, elle a développé une organisation du travail bien différente de celle qui prévaut dans le secteur du textile et du prêt-à-porter. Si le recours aux travailleurs intérimaires s'y est là aussi généralisé, ces entreprises se sont engagées dans une fabrique du consentement sensiblement distincte. Nécessitant une main-d'œuvre plus qualifiée, astreinte à des règles d'hygiène et de sécurité plus contraignantes en vertu de normes internationales draconiennes, l'industrie pharmaceutique pakistanaise offre en contrepartie des conditions de travail et de rémunération plus attrayantes que le textile – identifiées comme telles par tous mes interlocuteurs ouvriers, quel que soit leur secteur d'activité. Ces entreprises s'attachent ainsi à fidéliser leur main-d'œuvre pour conjurer le problème endémique du *turn-over* ouvrier. Les règles disciplinaires extrêmement strictes de l'entreprise et sa détermination à préserver la flexibilité de l'emploi – afin de conserver la liberté de renvoyer tout contrevenant à ces règles et de prévenir la formation de syndicats au sein du groupe – coexistent ainsi avec une politique d'intéressement aux bénéfiques et d'aide sociale sans équivalent dans le secteur textile.

⁷⁶ Comme le suggère un acte d'accusation dressé contre un employé du département d'emballage du groupe, un garde a surpris en juillet 2017 deux ouvriers en train de partager un joint à l'entrée des toilettes d'une des unités de production du groupe. Les deux hommes ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire et ont été renvoyés.

⁷⁷ L. Gayer, « Les Rangers du Pakistan : de la défense des frontières à la "protection" intérieure », in G. Favarel-Garrigues et J.-L. Briquet (dir.), *Milieus criminels et pouvoir politique. Les ressorts illicites de l'Etat*, Paris, Karthala, 2008.

Au-delà de ces caractéristiques structurelles de l'industrie pharmaceutique pakistanaise et de ses modes d'organisation du travail, le dispositif sécuritaire propre à Shahbaz Pharma doit beaucoup à la trajectoire sociale et politique de son PDG, Mehmood Hussain*. Comme beaucoup d'entrepreneurs du secteur pharmaceutique, il appartient à la communauté marchande des Delhi Saudagarans – un groupe ethniquement pendjabi mais ourdouphone, basé à Delhi jusqu'à la Partition et qui a vu sa position dans les milieux d'affaires de Karachi se renforcer suite au déclin relatif des Memons dans le sillage des nationalisations impulsées par Zulfikar Ali Bhutto dans les années 1970. Mehmood Hussain a grandi et fait ses études sur la côte Ouest des Etats-Unis, où il s'est politisé au contact des milieux progressistes américains durant les années 1970. Sans avoir jamais adhéré à aucune organisation politique, il compte parmi ses amis proches d'anciens militants d'extrême gauche et cultive une position de patron progressiste, en même temps que celle de mécène soutenant divers projets artistiques et intellectuels à Karachi, où il s'est établi à son retour des Etats-Unis. Au-delà de son cercle d'amis proches – composé d'entrepreneurs, d'avocats et d'artistes fermement ancrés dans les classes dominantes mais engagés dans diverses causes progressistes – Hussain a hérité de cette socialisation politique une hostilité durable à l'égard des militaires. Par conformisme, mais aussi par fidélité à des sociabilités typiques de son milieu social, où les élites économiques côtoient les officiers supérieurs de l'armée, il a initialement confié la responsabilité de la sécurité de l'entreprise à un militaire en retraite. Cette expérience a tourné court et l'a incité à explorer d'autres solutions :

« Quand j'ai repris cette compagnie, en 1995, la situation commençait à être vraiment tendue avec le MQM. Du coup nous avons recruté un [ancien] militaire. Il avait servi comme sous-officier dans l'unité d'un de mes amis d'enfance [un ancien colonel]. C'était un *subedar-major*. Lorsque j'habitais aux Etats-Unis, à chaque fois que je revenais au Pakistan je rendais visite à mon ami officier. Il servait dans le régiment du 54^e baloutche et à chaque fois que j'allais le voir, le *subedar-major* était là. J'étais très impressionné par sa capacité de discernement, souvent je m'asseyais avec lui autour d'une tasse de thé. En 1995, à l'âge de 40 ans, il a pris sa retraite. A ce moment-là, la compagnie était vraiment dans un état pitoyable. Le comptable se servait dans la caisse, le directeur exécutif aussi... Le harcèlement sexuel avait atteint un tel niveau qu'il y avait entre cinq à dix femmes des unités de production qu'ils avaient coutume de faire venir dans leurs bureaux et là ils en faisaient à leur guise... Il fallait que je démantèle ce gang à l'intérieur de la direction dont j'avais hérité. Alors je l'ai engagé et j'attendais de lui qu'il... Je m'attendais à ce qu'il démantèle ce gang... Et c'est le même type qui a fini par se faire renvoyer pour harcèlement sexuel vingt ans plus tard. Il avait des qualités d'encadrement exceptionnelles. (...) Ce fut le premier et le dernier [militaire à diriger le département de sécurité]. Un jour, alors que la situation sécuritaire s'était considérablement détériorée, j'ai engagé un ancien capitaine, mais au bout d'un mois je l'ai renvoyé parce qu'il commençait à intriguer dans son coin, il considérait que tout le monde, même son directeur, appartenait à son peloton. (...) Il se tenait devant le portail et lorsque quelqu'un entrait sans sa carte, il lui disait – même aux seniors – "comment avez-vous pu oublier votre carte ? Etes-vous un gamin ?". Ce n'est pas comme cela que l'on s'adresse aux gens. Il supervisait également le parc automobile du groupe et il n'hésitait pas à appeler son responsable pour lui dire "j'ai besoin que vous envoyiez cette voiture de tel atelier à tel atelier". Et lorsque le responsable lui demandait "pour quelle raison ?", il lui répondait "comment osez-vous me demander pourquoi ?". Et face à d'anciens clients, avec lesquelles nous étions en affaires depuis des années, il pouvait dire des choses comme "nous ne vous devons rien"... »

Le rapport tendu entre ce grand patron et ses employés issus de l'armée ne s'explique pas uniquement par sa trajectoire personnelle et ses orientations idéologiques. Il est révélateur d'un problème plus général : la relation complexe entre ces dirigeants d'entreprise et leurs responsables sûreté, qui a rarement abouti à une alliance harmonieuse du capital et de la coercition à des fins de contrôle et d'exploitation d'une main-d'œuvre indocile et précarisée. Avant de rejoindre Hamid Textiles – où de son propre aveu il entretient une relation de respect mutuel avec son supérieur hiérarchique – le *major* Balkhi lui-même s'est parfois senti aliéné dans le monde de l'entreprise. Il garde ainsi un souvenir amer de sa première expérience professionnelle dans le civil, après que son employeur l'a poussé à se mettre en avant pour contenir une grève, avant de lui retirer son soutien lorsque la contestation a pris de l'ampleur – une désolidarisation en complète rupture avec sa conception encore très militaire de l'autorité, dans laquelle un vrai chef n'abandonne pas ses troupes sous la mitraille. Si les conflits du travail constituent un moment de mise à l'épreuve privilégié de ces relations entre détenteurs du capital et professionnels de la coercition, leurs rapports plus ordinaires peuvent également être empreints de tensions. C'est aussi dans ces interactions quotidiennes que se révèle l'*habitus* professionnel des anciens militaires, ainsi que son décalage avec ce qu'ils identifient comme une culture d'entreprise tout entière orientée vers la quête du profit. Au cours d'un entretien réalisé avec un ex-sous-officier occupant un poste intermédiaire dans la sécurité d'un des plus grands groupes textile du pays, celui-ci a laissé éclater son mal-être au sein d'un milieu professionnel où il ne sent pas son travail reconnu :

« Travailler dans la sécurité [d'entreprise], cela implique que vous vous restreigniez de manger tout en empêchant les autres de se goinfrer. Je suis comme un serpent assis sur un tas d'or, qui s'interdit d'y puiser tout en empêchant les autres d'y accéder. Si vous travaillez dans des relations de confiance, à partir de trois heures de l'après-midi les soldats sont les patrons. A quatre heures, les *seth* ferment leurs bureaux, grimpent dans leur voiture et quittent l'usine. Après ça, c'est la sécurité qui est en charge de l'usine. (...) Mais aux yeux des patrons, la sécurité ne fait rien. Elle ne fait que manger l'argent. Nous ne rapportons pas d'argent et ne produisons rien pour les patrons. Tout ce que nous faisons c'est de leur soutirer de l'argent. »⁷⁸

Le malaise évoqué par cet ancien militaire pointe l'un des défis majeurs auxquels se trouvent confrontés l'ensemble des acteurs de la sûreté d'entreprise : « savoir transformer une contrainte apparemment improductive en une ressource à plus long terme »⁷⁹. Dans la plupart des entreprises industrielles de Karachi, ces tensions restent contenues par une alliance de circonstance, reposant moins sur les techniques de rationalisation de l'optimisation des coûts, comme dans le cas des responsables sûreté français étudiés par F. Ocqueteau⁸⁰, que sur la valorisation des ressources relationnelles des anciens militaires, plus que jamais appréciées du patronat dans un contexte urbain où l'armée a retrouvé un rôle de premier plan après le

⁷⁸ Entretien avec un *ex-subedar major* employé dans le département de sécurité d'un grand groupe de prêt-à-porter, Karachi, juillet 2016.

⁷⁹ F. Ocqueteau, « Chefs d'orchestre de la sûreté des entreprises... », art. cité.

⁸⁰ *Ibid.*

lancement d'une opération antiterroriste et anticriminalité, en 2013, qui a abouti au démantèlement des branches armées des partis politiques et des principales organisations criminelles. Dans le cas de Shahbaz Pharma, les convictions progressistes du PDG, malmenées par le recrutement d'anciens militaires, ont perturbé ces arrangements pragmatiques. C'est pourtant moins sur le terrain idéologique que sur celui de la rationalité managériale que s'est opérée la rupture entre ce grand patron et ses officiers de sécurité issus de l'armée. C'est pour leurs manquements à la « loi de l'usine » – ici entendue comme un ensemble de règles écrites mais aussi de conventions plus informelles régulant les rapports hiérarchiques et les interactions avec les fournisseurs ou les clients –, que ces professionnels de la coercition ont été licenciés et qu'ils ont contribué à remettre à plat le dispositif sécuritaire de l'entreprise.

Renonçant à faire appel aux militaires pour assurer sa protection et celle de son entreprise, Hussain s'est tourné vers un autre type d'experts civils de la sécurité, alors en plein essor au Pakistan. Au lendemain de l'enlèvement de Riaz Chenoy – le patron du groupe ILL, dont la séquestration par un groupe d'islamistes radicaux a profondément choqué les industriels basés à Korangi⁸¹ –, il a fait appel à un consultant en sécurité dont un ami proche lui avait vanté les services. Aussi conforme à son orientation politique soit-il, le recrutement d'un civil pour cette tâche n'allait pas de soi – ce qui en dit long sur la normalisation du recours aux anciens militaires pour assurer ces fonctions :

« Lorsqu'on m'a donné son nom, j'ai vu qu'il s'appelait Abdul Malik*, il n'avait pas "colonel" ni un titre similaire apposé devant son nom, alors je me suis dit "ce type n'était même pas dans l'armée, comment peut-il gérer ce genre de choses?". Alors je l'ai rencontré. Il avait vécu vingt ans aux Pays-Bas, il avait servi dans les commandos de la police là-bas et avait été chargé d'assurer la protection de diplomates très exposés : des Israéliens, des Palestiniens... Le secteur de la sécurité était alors en plein boom [au Pakistan], ce qui l'avait poussé à rentrer au pays pour y créer sa propre société. Il est allé voir le *Corps Commander* [le responsable du V^e corps d'armée de Karachi] et lui a dit "Sir, je voudrais vous signaler quelques lacunes dans votre dispositif sécuritaire". C'est comme si quelqu'un avait les couilles de se pointer devant le pape pour lui expliquer comment prier correctement [rires] (...) Après ça, il a fondé une grosse entreprise de sécurité et je lui ai donné un gros contrat. Il est venu chez nous pour conduire un audit complet. Et là, bon dieu, nous avons réalisé que nous avons zéro sécurité... zéro... Pas un seul de nos gars ne savait tirer. Ils étaient tous tailleurs ou des choses comme ça avant [de devenir gardes] (...) C'était peu après l'enlèvement de Chenoy et j'étais très inquiet parce que je savais que mon nom et celui de mes enfants figuraient sur la liste des personnalités les plus exposées [aux risques d'enlèvement]... C'était comme les *mafiosi* italiens... Le *subedar-major* était encore là à cette époque – il a été renvoyé un an plus tard – et il était très mal à l'aise. Il était persuadé qu'il était le meilleur. En fait, c'était un excellent manager mais il était très mauvais en matière de sécurité (...) Du coup nous lui avons confié [à Abdul Malik] une grosse consultance et avons tout réorganisé. Nous avons renvoyé pratiquement tout le monde et n'avons gardé que les meilleurs. Ensuite, il a recruté de nouvelles personnes, les a formées et leur a fourni de nouvelles armes. Mais surtout, il a promu l'idée selon laquelle la sécurité est dans la tête plutôt que dans le flingue. »

⁸¹ Riaz Chenoy a été enlevé en novembre 2011 par un groupe de militants jihadistes, au cours d'un trajet entre son usine – située à Landhi, à quelques kilomètres à l'est de Korangi – et sa résidence du sud de Karachi. Il a été libéré quelques jours plus tard grâce à l'intervention du CPLC.

Le modèle sécuritaire qui s'est progressivement mis en place à Shahbaz Pharma est donc sensiblement distinct de celui de Hamid Textiles et se rapproche plus des formes de sécurité interne prévalant dans les multinationales implantées localement (*corporate security*)⁸². Il s'appuie sur de nouveaux experts de la sécurité, porteurs d'une culture plus managériale : se présentant comme des consultants en sécurité, recourant à des audits réguliers des dispositifs de sécurité dans un objectif de rationalisation, ces acteurs ont moins importé leurs savoir-faire violents au sein du monde de l'entreprise qu'ils n'ont intégré le langage et les pratiques de l'entreprise capitaliste avancée au secteur marchand de la sécurité. Cette « managérialisation » de la sûreté d'entreprise se prolonge, au sein de Shahbaz Pharma, par le choix de civils pour superviser les affaires de sécurité. L'*admin* du groupe, Omer Shirazi*, est né dans une famille *mohajir* de la classe supérieure. Son père était diplomate, en poste à Paris à la fin des années 1960. Il y a fait sa scolarité et y a développé un goût prononcé pour le cinéma de la Nouvelle Vague et le jazz, qui ne l'a jamais quitté – parallèlement à son activité professionnelle, il anime une émission musicale sur une station FM locale. Contrairement à Ashraf Siddiqui, il n'a aucune expérience de la sécurité civile ou « citoyenne » et, avant de rejoindre Shahbaz Pharma, il a principalement travaillé au sein des départements de marketing de compagnies aériennes. Sans formation particulière dans le domaine de la sécurité, il s'appuie sur un ancien employé du CPLC pour superviser ce dossier. Le responsable de la sécurité du groupe, Ameer Hasan*, est entré au CPLC comme employé de bureau en 1991 et en est ressorti contrôleur en chef pour l'ensemble du Sindh en 2014. Il s'est impliqué dans la construction des bases de données de l'organisation, à travers la numérisation des plaintes déposées auprès de la police et des registres carcéraux. Familier de ces bases de données uniques en leur genre à Karachi, il continue d'y avoir recours pour s'assurer de l'absence d'antécédents criminels des employés du groupe, gardes inclus. L'externalisation du gardiennage n'a en effet pas suffi à décharger entièrement l'entreprise de ce travail de profilage. Comme l'explique Hasan :

« De manière générale, nous avons recruté d'anciens militaires ou policiers. Parce que j'ai longtemps travaillé pour le CPLC, je sais comment vérifier leurs antécédents. En premier lieu, nous vérifions leur nom et leur ascendance grâce aux bases de données du CPLC. Ce sont des bases de données très utiles, vraiment excellentes. Ensuite, avant de recruter quelqu'un nous demandons à deux garants de s'engager en présentant leur carte d'identité. Il peut s'agir de parents mais dans le cas des gardes nous préférons les voisins parce que les témoignages des parents du candidat peuvent parfois se montrer biaisés. Nous vérifions ensuite ces informations avec NADRA⁸³. Nous procédons aussi à des vérifications avec des officiers supérieurs de l'armée en ce qui concerne les anciens militaires. Nous les envoyons passer des entretiens. Parce qu'ils

⁸² Les multinationales implantées à Karachi font appel à des experts du risque souvent formés à l'étranger, selon lesquels les responsables sûreté des entreprises pakistanaïses entretiennent une conception archaïque de la *corporate security*; entretien avec l'un de ces experts, Karachi, juillet 2017.

⁸³ Depuis 2000, la National Database & Registration Authority (NADRA), placée sous l'autorité du ministère de l'Intérieur, émet les cartes d'identité nationales numérisées (CNICs). L'agence gère la plus importante base de données personnelles du pays, qui depuis 2015 est connectée à certains fichiers de police et développe des outils spécifiquement orientés vers la lutte antiterroriste et anticriminalité (notamment une base de données biométrique des individus inculpés de terrorisme).

peuvent leur poser des questions et vérifier. Notre consultant en sécurité emploie un [ancien] colonel, qui leur fait passer des entretiens. Environ 50 % de nos gardes sont d'anciens militaires, nous avons très peu d'anciens policiers. »

Le développement d'une culture managériale de la sûreté d'entreprise n'est ainsi pas nécessairement synonyme d'une prise de distance avec les savoirs et les agents de la sécurité publique – et donc d'une dynamique de « privatisation de la sécurité ». Ameer Hasan, dont le bras droit est un ancien policier, appuie ses pratiques de profilage sur des bases de données constituées dans le cadre d'un partenariat entre la police de Karachi et une organisation fondée et gérée par des hommes d'affaires. La police conserve une place centrale dans ce dispositif, ne serait-ce qu'en collectant et redistribuant les plaintes enregistrées dans les commissariats de la ville, d'où le CPLC extrait ses données. On pense ici aux travaux d'Ericson et Haggerty sur les policiers appréhendés comme des « travailleurs du savoir », alimentant les systèmes de gestion des risques d'acteurs publics et privés via des formats de communication institutionnalisés tels que les banques de données⁸⁴. Les échanges d'informations entre policiers et responsables sûreté des entreprises prennent cependant ici une tournure plus informelle que celle envisagée par Ericson et Haggerty dans leur enquête au Canada, en donnant une place centrale à la « tricoche »⁸⁵. Ainsi les certificats de moralité des candidats à l'embauche demandés par certaines entreprises à la police sont-ils rémunérés de manière officieuse, à hauteur de 500/1 000 roupies (4/8 euros) par certificat. La rémunération de ces prestations n'exclut pas que ces informations soient accueillies avec scepticisme par les industriels de Karachi, qui estiment que les policiers n'ont guère les moyens de vérifier les antécédents judiciaires des candidats originaires d'autres provinces que le Sindh, en l'absence de fichiers de police centralisés à l'échelle nationale. Les bases de données du CPLC, aussi prisées soient-elles par les mêmes entrepreneurs, ont également leurs limites puisqu'elles concernent uniquement des affaires criminelles présumées et des séjours carcéraux survenus dans les limites administratives de Karachi⁸⁶. Les ressources institutionnelles fournies par les bases de données du NADRA permettent de compenser en partie ces lacunes mais leur fiabilité est mise en doute par certains experts de la sécurité d'entreprise. Les plus sceptiques estiment ainsi qu'un grand nombre de délinquants se présenteraient sous de fausses identités aux autorités policières, carcérales ou administratives au moment de leur interpellation, de leur incarcération ou d'un dépôt de demande de carte nationale d'identité – de fausses déclarations facilitées par la négligence ou la complicité de certains agents de l'Etat⁸⁷.

⁸⁴ R. V. Ericson et K. D. Haggerty, *Policing the Risk Society*, Toronto, Toronto University Press, 1992.

⁸⁵ Le terme « tricoche » désigne les activités extraprofessionnelles de la police. Il fait plus spécifiquement référence ici à la commercialisation de renseignements.

⁸⁶ La principale base de données du CPLC rassemble des informations extraites des First Information Reports (FIRs) enregistrées par la police de Karachi depuis 1987 suite à un dépôt de plainte lié à une infraction relevant du Code pénal ; il s'agit donc de présomptions de culpabilité, sans que l'aboutissement judiciaire de ces plaintes soit connu.

⁸⁷ Entretien avec un industriel basé à SITE, membre du CPLC depuis les années 1990 ; sur les fraudes à l'identité avérées impliquant des employés de NADRA, voir A. Arqam, « The politics of numbers », *Newslines* (Karachi), avril 2017.

Ce scepticisme vis-à-vis des savoirs policiers et des systèmes d'information institutionnalisés – qui n'exclut pas leur usage intensif – aboutit à revaloriser le niveau individuel d'analyse des risques dont Ericson et Haggerty annonçaient le recul au profit du processus de « systématisation » associé aux bases de données informatisées. En dernier recours, pour les industriels les plus sensibilisés à la question de la sécurité, ce sont les capacités interprétatives des responsables sûreté qui permettent d'y voir clair dans ce monde troublé, où la véritable nature des êtres et des choses semble constamment se dérober. Le directeur général de Shahbaz Pharma dit ainsi d'Ameer Hasan qu'« il connaît tout sur la sécurité, sur les partis politiques, les sous-courants... Il est comme un psychiatre [pour sa capacité à percer la nature des gens] ». Et de fait, il se flatte de pouvoir déceler un éventuel passé militant à travers l'*hexis* corporelle des candidats à l'embauche. Cette faculté à faire parler les corps est aussi une capacité à lire la ville, en réintroduisant de la lisibilité dans un monde opaque d'affiliations partisans et d'accointances criminelles entrecroisées, qu'il s'agit de tenir à distance du monde de l'entreprise. Si plusieurs décennies de conflits armés ont conduit chaque habitant de Karachi à développer une « herméneutique du danger », c'est-à-dire une capacité à anticiper les menaces en décryptant les humeurs de la ville⁸⁸, il s'agit là d'une compétence plus rare, forgée par l'expérience professionnelle et l'accès à certains savoirs réservés, consistant à identifier des signaux de duplicité chez les individus. Inégalement réparti à travers la société et par-là même producteur d'expertise, ce savoir-voir ne s'inscrit pas moins dans la même économie du soupçon que les formes plus ordinaires de décryptage de l'environnement urbain, dans la mesure où il repose sur une même frénésie interprétative et sur un art de la divination partageant avec la culture du risque un pessimisme fondamental : le pire est toujours possible, sinon probable.

Au-delà de ce profilage à plusieurs niveaux, croisant sources de connaissance individuelles et institutionnelles dans une logique préventive, le dispositif de réduction des risques mis en place par les responsables du département sûreté de Shahbaz Pharma s'appuie sur un programme de formation continue des agents de sécurité. Le « consultant » engagé par l'entreprise propose ainsi des stages annuels de formation, au cours desquels les gardes se perfectionnent au tir et se familiarisent avec la gestion de crise – un travail de formation qui, comme le souligne Nandini Gooptu dans le cas des *security guards* de Calcutta⁸⁹, consiste autant à transmettre des savoirs pratiques qu'à impulser une dynamique d'autocontrôle, essentielle au « travail émotionnel » attendu de ces gardes, c'est-à-dire à leur faculté à dominer leurs affects et à gérer ceux des autres dans le cadre de leur activité professionnelle⁹⁰. En mettant l'accent sur cette faculté d'autocontrôle, ces programmes de formation ne visent pas uniquement l'acquisition de meilleures performances professionnelles : ils s'attachent à remodeler la personnalité de ces travailleurs précarisés du secteur tertiaire, tout en assurant la reproduction de leur condition servile. Au point que certains auteurs voient dans ces

⁸⁸ L. Gayer, *Karachi*, *op. cit.*, pp. 246 et suiv.

⁸⁹ N. Gooptu, « Servile sentinels of the city : Private security guards, organized informality, and labour in interactive services in globalized India », *IRSH*, Vol. 58, n° 1, avril 2013, pp. 9-38.

⁹⁰ A. Hochschild, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press, 1983.

travailleurs un « prolétariat émotionnel », dont les employeurs ne contrôlent pas seulement le travail physique mais aussi les conduites, les attitudes et les émotions⁹¹.

Ce modèle disciplinaire, combinant mutualisation des ressources de profilage et façonnage émotionnel, est perçu comme un succès par les responsables sûreté de l'entreprise autant que par son PDG. Bien que l'absentéisme demeure ici aussi un problème récurrent, seul un garde aurait été renvoyé pour faute lourde depuis 2014 – suite à une plainte pour harcèlement sexuel d'une employée, à l'issue de laquelle la culpabilité du garde incriminé aurait été établie grâce à des caméras de télésurveillance. Le sentiment de sécurité procuré par ce « succès » est pourtant très relatif. La plus grande maîtrise technique de leurs armements par les gardes de l'entreprise, ainsi que leur meilleure faculté de contrôle de leurs affects – conséquences des sessions de formation régulièrement proposées à ces agents de sécurité – ont fait émerger de nouveaux risques, en encourageant des ripostes plus agressives en situation de crise. En témoigne la réaction de l'un de ces gardes à une récente tentative de vol à main armée contre des employés de l'entreprise, survenue au cours d'un déplacement vers une mosquée des environs :

« Ils étaient partis faire leur prière [du vendredi] et là des hommes armés ont fait irruption et ont tenté de les détrousser et de capturer les armes des gardes. Alors, l'un de nos gardes, son nom est Ashraf*, il avait été entraîné par Abdul et les gens de chez nous, a ouvert le feu. A ce stade, il était formé alors il n'a pas tiré à l'aveuglette. Il a ajusté son tir pour les effrayer sans les toucher. C'était risqué mais je suppose qu'il a fait son travail. Quand il est rentré nous avons pris soin de lui. Je lui ai dit que ça ne valait vraiment pas la peine pour quelques téléphones portables. Supposons qu'ils soient revenus en plus grand nombre... Mais ils étaient armés et il a eu peur qu'ils s'attaquent à nos employés. Alors quand il est rentré nous lui avons offert une récompense. »

On perçoit dans ce témoignage, recueilli auprès d'Omer Shirazi, l'embarras des responsables sûreté face à ce nouveau type de conduites sécuritaires à risque, qu'ils identifient comme le fruit d'une meilleure formation. En maîtrisant les risques associés à des gardes techniquement et émotionnellement peu compétents dans l'usage des armes à feu, ce travail de formation a fait émerger une nouvelle menace – celle de gardes plus sûrs d'eux et plus enclins à recourir à la violence en situation de crise, au risque d'enclencher une escalade meurtrière. La réaction de l'entreprise à laquelle Omer Shirazi fait ici allusion – récompenser le garde impliqué tout en l'invitant à faire preuve de plus de retenue dans le futur – est révélatrice de cet embarras, et plus généralement d'un nouveau type de risques émanant moins des écarts aux règles de ces gardes que de leur stricte conformité au modèle comportemental inculqué par l'entreprise et ses prestataires de services extérieurs. *Satisfecit* inquiet, ce « je suppose qu'il a fait son travail » résume à lui seul toute l'ambivalence de ce modèle sécuritaire adossé à la production d'une nouvelle condition servile, où l'intensité avec laquelle certains agents de sécurité endossent leur rôle fait craindre à leurs employeurs de nouveaux débordements.

⁹¹ C. Lynne Macdonald and C. Sirianni, « The service society and the changing experience of work », in C. Lynne Macdonald and C. Sirianni (ed.), *Working in the Service Society*, Philadelphie, PA, 1996, pp. 1-26.

CONCLUSION

Les relations entre le patronat industriel de Karachi et ses gardiens relèvent d'une domination inquiète, dont les tentatives de renforcement ont systématiquement engendré de nouvelles incertitudes, appelant de nouveaux modes de contrôle pour garder les gardiens eux-mêmes. La fragilité de cette domination tient d'abord aux propriétés sociales des gardiens, à la croisée de milieux sociaux, de logiques d'action et d'allégeances contradictoires, qui les rendent imparfaitement solubles dans le monde de l'entreprise et ses logiques disciplinaires. A partir des années 1990, l'émergence d'un marché de la sécurité a donné naissance à un nouveau type de responsables sûreté et de vigiles, maintenant des relations plus distantes avec la population ouvrière. Ces transformations des appareils de sécurité industriels ont cependant engendré de nouvelles incertitudes, d'une part en confiant la charge des départements de sûreté à d'anciens militaires aux identités professionnelles souvent très éloignées de celles des managers civils, et d'autre part en entretenant les sentiments d'insécurité économique et physique des agents de sécurité, qui se sont retournés contre les entreprises contractant ces services en façonnant des vigiles mal formés, faiblement motivés et donc peu enclins à défendre les intérêts du patronat en situation de crise.

L'écheveau particulièrement complexe de conflits urbains caractérisant Karachi depuis la seconde moitié des années 1980 est quant à lui venu attiser ce qu'avec Michel de Certeau on pourrait qualifier de « crise des évidences » : l'un de ces moments de dérèglement où des populations entières ne parviennent plus à s'accorder sur l'interprétation du monde⁹². Face à ces dilemmes d'un maintien de l'ordre bon marché, décuplés par un univers urbain de plus en plus opaque, chaque entreprise a expérimenté ses propres formes de « précarité organisée »⁹³, en fonction de son modèle managérial et surtout du parcours professionnel de ses responsables sûreté. Ces divergences se trouvent cependant relativisées par la mise en place de pratiques de profilage similaires, qui soulignent à quel point les sociétés confrontées à l'épreuve de la guerre civile sont, par réaction, des mondes d'enquête⁹⁴. Si elles prennent une intensité particulière dans cette conjoncture urbaine troublée, ces pratiques de profilage n'en ont pas moins un caractère plus général, dont témoigne leur place centrale dans les technologies de contrôle du capitalisme industriel depuis le XIX^e siècle⁹⁵. Elles reposent désormais sur des bases de données institutionnelles autant que sur les réseaux relationnels de ces experts du risque que sont les responsables sûreté. L'importance des rapports interpersonnels et des pratiques officieuses (celle de la tricoche, notamment) dans ces opérations de profilage soulignent les limites du processus de rationalisation bureaucratique de la sûreté d'entreprise – une tendance qui, de nouveau, n'a rien de spécifique aux milieux industriels de Karachi comme l'a montré le récent

⁹² M. de Certeau, *La possession de Loudun*, Paris, Gallimard, 2005 [1970], p. 15.

⁹³ N. Gooptu, « Servile sentinels of the city », art. cité.

⁹⁴ Q. Deluermoz et J. Foa (dir.), *Les épreuves de la guerre civile*, Paris, Presses de la Sorbonne, à paraître.

⁹⁵ A. Mattelart, A. Vitalis, *Le profilage des populations. Du livret ouvrier au cybercontrôle*, Paris, La Découverte, 2014.

scandale autour des pratiques d'espionnage d'Ikea France⁹⁶. Dans le contexte de Karachi, une lecture en termes de privatisation de la sécurité ne paraît guère plus convaincante puisque les savoirs policiers et l'expertise des militaires conservent une place centrale dans ces dispositifs de véridiction, et ce bien qu'ils fassent l'objet de nombreuses réserves et suspicions. C'est donc plutôt à une économie mixte de la domination, encline à des irrégularités diverses et propice à des formes chroniques d'incertitude, que l'on a affaire ici.

A cette pratique compulsive du profilage s'ajoutent désormais des programmes de formation continue et des stratégies plus ou moins élaborées de fabrication du consentement, destinées à s'assurer de la participation active des vigiles à leur propre domination et à celle d'une population ouvrière de plus en plus précarisée. Ces stratégies de contrôle ont à leur tour engendré de nouvelles vulnérabilités. Parmi elles, la menace d'un nouveau type de « bavures » de la part de gardes plus sûrs d'eux, risquant d'entraîner leurs employeurs dans une spirale de violence avec les groupes criminels actifs dans les zones industrielles, met à mal la prétention de ces entreprises à exister comme champ social autonome et pacifié.

Au final, le capitalisme industriel de Karachi et ses modes de domination aussi coercitifs qu'anxieux offrent un écho saisissant à l'affirmation de Robert Castel selon laquelle l'insécurité serait « consubstantielle aux sociétés qui se construisent autour de la recherche de la sécurité », et ce pour deux raisons : d'abord parce que les programmes sécuritaires, dans leurs apories, produisent déceptions et ressentiment ; ensuite parce que « leur réussite, même relative, en maîtrisant certains risques, en fait émerger d'autres »⁹⁷.

⁹⁶ Sur ces pratiques, on consultera le dossier compilé par Mediapart depuis 2012 : <https://www.mediapart.fr/journal/france/dossier/notre-dossier-espionnage-en-serie-chez-ikea>

⁹⁷ R. Castel, *L'insécurité sociale*, op. cit., p. 8.

Les Etudes du CERI

Directeur de collection : Alain Dieckhoff

Rédactrice en chef : Judith Burko

Attachée de presse : Karolina Michel