



European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)

# **LIEU DE TRAVAIL: L'EUROPE**

**LES SYNDICATS SOUTIENNENT LES  
TRAVAILLEURS MOBILES ET MIGRANTS**

**SOMMAIRE**

1. Avant-propos	P. 3
2. Introduction	P. 5
3. Mobilité et migration dans l'UE : positions de la CES	P. 6
4. Faire de l'Europe un meilleur lieu de travail pour tous : Projet TRAVAILLER EN EUROPE	P.11
4.1 L'approche horizontale des syndicats de la migration et de la mobilité	P. 11
4.2 A la recherche d'un langage commun	P. 14
4.3 Intégration des genres	P. 14
4.4 Méthodologie	P. 15
5. Recueil de bonnes pratiques	P. 18
6. Résultats du questionnaire	P. 19
6.1 Participation au questionnaire	P. 20
6.2 Groupe cible	P. 20
6.3 Niveaux d'action	P. 21
6.4 Types d'actions	P. 21
6.5 Coopération avec d'autres organisations	P. 21
6.6 Coopération avec d'autres pays	P. 21
6.7 Sources de financements des actions	P. 22
7. Analyse des trois domaines d'action	P. 23
7.1 Domaine 1 : Information, conseils et soutien des travailleurs mobiles et migrants	P. 23
Modèle 1 : Baltic Sea Labour Network	P. 24
Modèle 2: Centres d'information pour travailleurs étrangers CITES-CCOO	P. 26
Modèle 3 : Conseils syndicaux interrégionaux (CSI)	P. 28
7.2 Domaine 2 : Organisation et recrutement des travailleurs mobiles et migrants	P. 29
Modèle 1 : Participation des travailleurs migrants – Projet UNISON	P. 33
Modèle 2 : Syndicalisation des travailleurs migrants polonais FNV	P. 35
7.3 Domaine 3 : Intégration des travailleurs mobile et migrants dans le mouvement syndical,	
Le lieu de travail et la vie professionnelle du pays d'accueil	P. 37
Modèle 1 : Comité national des Immigrants – CGIL	P. 40
Modèle 2 : Convention collective Club Méditerranée CFDT-EFFAT-UITA	P. 42
8. OBSTACLES	P.445
8.1 Obstacles généraux	p.49
8.2 Difficultés techniques de mise en œuvre des actions	p.46
8.3 Obstacles à la syndicalisation	p.47
8.4 Reconnaissance transfrontalière de l'affiliation	p.48
8.5 Dilemmes de l'intégration	p.'ç
9. PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS	p.50
9.1 Propositions d'actions spécifiques	P.51

Niveau international	p.51
Niveau européen	p.51
Niveau national	p.52
9.2 Recommandations générales en matière de politique migratoire	p.54
La lutte contre le racisme et la xénophobie	p.54
La lutte contre le dumping social et les inspections du travail contre les pratiques illégales	p.55
La politique migratoire européenne	p.56
La reconnaissance mutuelle de l'affiliation : la voie vers la carte de membre européenne	
Résultats et prochaines étapes	p.58

# LIEU DE TRAVAIL : L'EUROPE

## LES SYNDICATS SOUTIENNENT LES TRAVAILLEURS MOBILES ET MIGRANTS

### 1. AVANT-PROPOS

Suite à son élargissement, l'UE est devenue une union de 27 pays présentant entre eux des disparités en matière d'emploi, de revenus et de niveaux de vie. Ces disparités sont, avec l'active promotion de la mobilité par les institutions européennes, à l'origine d'une mobilité croissante de personnes à la recherche de meilleures perspectives d'avenir, d'un travail décent et d'une amélioration de leur situation économique. Les dispositions transitoires limitant la libre circulation touchant à leur fin, il est maintenant nécessaire d'envisager et de réfléchir à la manière de faire de l'Europe un meilleur lieu de travail pour tous.

Prise dans son ensemble, l'Union européenne est l'une des plus grandes et des plus prospères économies au monde et, en ce sens, l'une des premières destinations des migrants économiques en provenance de pays tiers. Quoique les états membres aient, par leurs politiques de migration, posé des restrictions à l'entrée des personnes de pays tiers, la réalité de ces 10 dernières années est que l'UE a accueilli des millions de travailleurs d'au-delà de ses frontières dont un grand nombre arrivés au travers de canaux illégaux.

« Les disparités grandissantes de revenus, de richesse, de droits humains et de sécurité entre les pays sont autant de facteurs d'impulsion de la migration. La migration en quête de travail est de plus en plus souvent une stratégie de subsistance tant pour les femmes que pour les hommes du fait du manque de perspectives de plein emploi et de travail décent dans nombre de pays en voie de développement. En même temps, la prolifération de secteurs économiques exigeant un haut niveau de compétences, la demande croissante de travailleurs qualifiés, la réticence des travailleurs locaux vis-à-vis de certains emplois peu qualifiés et les tendances démographiques telles la diminution et le vieillissement de la population dans les principaux pays de destination agissent comme de puissants facteurs d'attraction. »<sup>1</sup>

Mais la terre promise n'est pas toujours telle qu'espérée et les travailleurs migrants et mobiles sont fréquemment confrontés à des situations difficiles : conditions de travail et de vie médiocres, y compris des bas salaires, environnements de travail dangereux, absence quasi-

---

<sup>1</sup> La migration internationale de main d'œuvre : une approche fondée sur les droits. Genève, Bureau International du Travail 2010.

totale de protection sociale, refus de liberté d'association et des droits du travail, discrimination et xénophobie, exploitation, tracasseries administratives, barrière du langage et isolement, etc. Très souvent, les travailleurs se retrouvent seuls et incapables de résoudre ces problèmes, en particulier ceux liés au travail.

Les réglementations européennes et nationales posent déjà les bases de l'égalité de traitement et de la non-discrimination mais la réalité peut être très différente – les travailleurs mobiles et migrants sont parmi les groupes le plus souvent confrontés à la discrimination. Dans beaucoup de pays de destination, les politiques d'intégration des migrants laissent beaucoup à désirer. Malgré une véritable demande de travailleurs, de nombreuses barrières à l'immigration persistent. Des normes internationales de protection des migrants existent mais leurs droits en tant que travailleurs sont trop souvent menacés, surtout lorsqu'ils sont en situation irrégulière.

Les différentes cultures et traditions des pays d'origine des travailleurs peuvent également rendre beaucoup plus difficiles la recherche de solutions appropriées à leurs problèmes tout comme l'accès à l'information, à des conseils et à un soutien et, partant, leur intégration.

## 2. INTRODUCTION

La migration de main-d'œuvre est actuellement un problème majeur qui affecte tous les états membres de l'UE et est en tête de l'agenda politique. C'est également une question clé pour la CES et ses affiliés du fait du rôle joué par les syndicats dans la promotion du travail décent, de l'intégration et de la justice et de la cohésion sociales. Elle touche aux normes de travail, à l'emploi, à la protection sociale et au dialogue social. Les syndicats doivent lutter pour s'assurer que les droits des travailleurs mobiles et migrants sont protégés au travers de la législation, des politiques et des pratiques des états membres et des parties prenantes par une approche de la migration de main-d'œuvre fondée sur les droits.

Bien que la libre circulation et l'égalité de traitement des travailleurs au sein de l'UE soit l'une des quatre libertés fondamentales instaurées par les Traités européens, la réalité est souvent bien différente. Réaliser pleinement la liberté de circulation, l'égalité de traitement et la mobilité dans l'UE des 27 exigera davantage d'efforts d'intégration des nouveaux états membres et de leurs habitants à la notion de citoyenneté et d'identité européennes. Ceci ne sera cependant possible que si, tant au plan national que local, la cohésion sociale est encouragée et que les mécanismes des relations industrielles et les conventions collectives sont respectés et non pas remis en question.

Le présent document vise à éclairer les activités et les efforts entrepris par les syndicats dans toute l'Europe pour venir en aide aux travailleurs mobiles et migrants. Il cherche également à souligner les réussites, les obstacles et les difficultés auxquels les syndicats sont quotidiennement confrontés dans ce domaine. Les « bonnes pratiques » y sont aussi étudiées afin de déterminer comment renforcer la capacité du mouvement syndical à participer à la formulation des politiques migratoires et à la promotion de saines pratiques en matière de migration de main-d'œuvre et comment s'adresser aux travailleurs migrants eux-mêmes. Enfin, ce document tend à définir une méthode pour coordonner les efforts : comment les syndicats doivent-ils faire face aux nouveaux défis en matière de protection des travailleurs et de justice sociale dans un monde globalisé et quels principes et directives peuvent-ils être développés pour notre stratégie en matière de migration et de mobilité.

Malgré la création par l'UE et les gouvernements nationaux de certains services publics pour aider les travailleurs mobiles et migrants à faire face à leurs besoins, le gros du travail est en fait réalisé par les syndicats et les ONG.

Il est largement admis que les ONG font du bon travail en assistant les migrants en difficulté, les personnes en situation irrégulière ou les sans-abri mais, s'agissant de problèmes liés au travail, les syndicats sont dans une meilleure position pour aider les migrants et le font en réalité.

La CES va lancer un débat interne afin de développer une stratégie syndicale européenne pour la migration et la mobilité en vue du prochain Congrès de la CES en 2011.

### 3. MOBILITÉ ET MIGRATION DANS L'UE : POSITIONS DE LA CES

La libre circulation des travailleurs signifie que tout ressortissant de l'UE a le droit de travailler, et, en même temps, de vivre dans n'importe quel autre pays européen.

Cette liberté fondamentale (stipulée dans l'Article 39 du Traité de la CE) donne le droit aux citoyens de l'UE : de rechercher un travail dans un autre pays ; d'y travailler sans avoir besoin d'un permis de travail ; d'y vivre dans ce but ; d'y rester même après la fin de leur emploi ; de jouir de l'égalité de traitement avec les ressortissants pour l'accès à l'emploi, aux conditions de travail et à tous les autres avantages sociaux et fiscaux de nature à favoriser le processus d'intégration dans le pays d'accueil.

La libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne est basée sur le principe général de l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité en matière d'emploi, de rémunération et des autres conditions de travail, d'accès au logement et du droit du travailleur au regroupement familial. Il prévoit également la mise en place d'un système d'adéquation entre offres et demandes d'emploi au travers de services spécialisés travaillant ensemble au niveau européen.<sup>2</sup>

Toutefois, les travailleurs mobiles sont souvent confrontés à discrimination dans nombre de ces domaines. C'est la raison pour laquelle la Confédération européenne des Syndicats (CES) demande une protection accrue et des conditions justes pour la mobilité. Dans sa **résolution** « *Les conditions de la liberté de circulation : plus de protection des travailleurs et une concurrence loyale* » adoptée le 28 avril 2009, la CES réclame la pleine application des principes de la liberté de circulation dans le contexte d'une concurrence loyale et la mise en place de mesures d'accompagnement au plan national et européen. Elle plaide également en faveur d'un marché intérieur équitable, combinant frontières ouvertes et protection adéquate des travailleurs, ainsi que pour la révision de la Directive sur le détachement des travailleurs en en rétablissant le but premier : assurer un climat de concurrence loyal et le respect des droits des travailleurs.

**Les syndicats sont en contact avec les travailleurs mobiles au plan national et tentent de les conseiller et de les soutenir en matière d'emploi et de problèmes sociaux.**

Selon le rapport de la Commission sur la première phase des dispositions transitoires<sup>3</sup>, les travailleurs mobiles des pays qui ont rejoint l'UE en 2004 et 2007 ont eu un impact généralement positif sur les économies des États membres ; les travailleurs de l'UE-8 ainsi que ceux de Bulgarie et de Roumanie ont contribué de manière significative à une croissance

---

<sup>2</sup> Règlement (CEE) n° **1612/68** du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté.

<sup>3</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions – Les répercussions de la libre circulation des travailleurs dans le contexte de l'élargissement de l'Union européenne – Rapport rendant compte de la première phase d'application (1er janvier 2007 – 31 décembre 2008) des dispositions transitoires établies dans le Traité d'Adhésion de 2005 et répondant aux demandes émises en vertu des dispositions transitoires fixées dans le Traité d'Adhésion de 2003 (**COM(2008) 765 final**).

économique durable. Ils n'ont pas provoqué de perturbations sérieuses sur les marchés du travail des états membres pas plus qu'ils n'ont remplacé des travailleurs locaux ou entraîné une chute de leurs salaires. Le rapport fait état de ce que, tant pour l'UE dans son ensemble que pour la plupart des pays individuels, l'afflux de main-d'œuvre est resté limité eu égard à la taille des marchés du travail et aux arrivées en provenance des pays hors UE.

La CES observe néanmoins qu'en termes de mobilité accrue des travailleurs et des services, ni les impacts sociaux de la mobilité ni les problèmes et préoccupations des travailleurs et des citoyens (tant dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil) n'ont été suffisamment abordés. Ces problèmes et obstacles ont été mis en lumière par une étude faite dans le cadre du projet « **Travailler en Europe** » avec la participation de syndicalistes travaillant dans les domaines de la mobilité et de la migration au niveau national.

Dans beaucoup de secteurs, les marchés du travail transfrontalier sont en augmentation, la mobilité de main-d'œuvre et la prestation de services (agriculture, construction, tourisme, commerce, etc.) y étant étroitement liées. Toutefois, la plupart des travailleurs transfrontaliers concernés n'ont qu'une connaissance limitée des règles relatives à leur emploi ou à leur lieu de travail (dans le pays d'accueil) et des droits du travail et des normes minimales en matière de salaires, de conditions de travail et de règlements de sécurité sociale qui devraient s'appliquer à eux. Nombre d'entre eux vivent et travaillent isolément et, en partie à cause de la barrière de la langue, ont peu de contacts avec leurs collègues ou les communautés du pays d'accueil. Lorsque leur statut d'immigrant ou d'emploi est peu clair, irrégulier ou précaire, beaucoup vivent dans la peur de leur employeur et/ou des autorités publiques.

La plupart des travailleurs transfrontaliers ont des difficultés à trouver des personnes et des organisations auxquelles ils peuvent faire confiance pour recevoir des informations sérieuses et un véritable soutien.

**Les syndicats peuvent jouer un rôle clé pour fournir ces informations et ce soutien en développant des outils et instruments appropriés qui soient visibles, disponibles et accessibles pour toucher ces travailleurs.**

La CES a toujours soutenu les principes généraux à la base de l'Union européenne que ce soit la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, l'égalité de traitement de tous les travailleurs sur le territoire de l'UE ou l'intégration sociale et politique des travailleurs migrants appartenant à une minorité ethnique.

En mars 2005, dans sa réponse au livre vert de la Commission sur les migrations économiques<sup>4</sup>, la CES plaidait pour une *politique de l'Union européenne plus ouverte et proactive sur les migrations et l'intégration*.

En décembre 2005, la CES a adopté une **résolution** sur la révision des dispositions transitoires applicables à la libre circulation des travailleurs des nouveaux états membres. Cette résolution souligne le fait que, dès le départ, le droit du travailleur à la libre circulation était accompagné

---

<sup>4</sup> Version anglaise disponible sur le site de la CES : <http://www.etuc.org/a/1159>

du droit à l'égalité de traitement par rapport aux ressortissants du pays d'accueil membre de l'UE, reconnaissant ainsi que le droit à la mobilité ne peut exister sans la reconnaissance complémentaire des droits sociaux et de protection sociale.

Ces dernières années toutefois, syndicats et travailleurs à travers l'Europe ont été confrontés à davantage de difficultés pour assurer la reconnaissance, l'application et le respect de l'égalité de traitement, des droits sociaux et de la protection sociale pour les travailleurs mobiles et migrants, y compris pour les travailleurs détachés. Cela a ainsi mis à l'épreuve les structures de solidarité des systèmes sociaux et du mouvement syndical.

En avril 2009, la CES a adopté une nouvelle résolution sur la manière de mieux protéger des droits des travailleurs dans le contexte d'une mobilité croissante des travailleurs et des services tout en évitant le protectionnisme.

Un élément important de la politique de la CES est la reconnaissance que, dans le contexte d'une Europe qui grandit et d'une économie de plus en plus mondialisée, il est grand temps de développer une position syndicale adaptée. Les syndicats devraient, d'une part, faire usage de leurs atouts existants et potentiels, et, d'autre part, s'adapter aux circonstances changeantes, telle la mobilité accrue, du fait d'une « européanisation » du marché du travail. Le mouvement syndical européen couvre une grande partie de l'Europe et doit être capable de développer une coopération transfrontalière, des mécanismes communs de soutien, des méthodes innovantes en matière d'organisation et de conventions collectives autant que de résoudre les problèmes liés à l'affiliation syndicale, souvent basée sur l'entreprise ou le secteur et pas adaptée aux travailleurs se déplaçant d'une région à l'autre et par-delà les frontières.

***C'est là le grand défi qui se présente à la CES et ses affiliés.***

Des bonnes pratiques sont en cours d'élaboration par des affiliés dans plusieurs pays et régions d'Europe. En 2004, les syndicats finlandais ont ouvert à Tallinn un bureau d'information et de conseil pour les travailleurs estoniens intéressés par un travail en Finlande<sup>5</sup> et développent actuellement des initiatives dans toute la région de la Baltique ; des représentants de syndicats polonais se sont rendus à Londres pour travailler avec le Trade Union Council (TUC) pour fournir informations et conseils aux travailleurs polonais au Royaume-Uni ; les syndicats autrichiens ont passé un accord avec leurs homologues hongrois pour des conseils juridiques et un soutien aux membres des syndicats hongrois employés en Autriche. Les syndicats italiens envisagent de moderniser, le Patronato, leur ancien système de soutien aux Italiens de l'étranger, en un service à destination des travailleurs de toutes origines.

La CES souhaite réunir toutes ces expériences, en ce compris les expériences des CSI (Conseils syndicaux interrégionaux), pour donner aux activistes syndicaux dans toute l'Europe des informations, une formation et un soutien pour élaborer des actions et des activités similaires,

---

<sup>5</sup> Malheureusement, ce bureau est maintenant fermé, non par manque d'intérêt mais parce que le financement nécessaire n'a pu être trouvé.

et pour aider au développement d'informations, de conseils et de soutien transfrontaliers plus aboutis et généralisés à destination des travailleurs migrants et mobiles.

Tous les états membres sont concernés par l'afflux de migration internationale et ont convenu de développer une politique d'immigration commune au niveau européen. La Commission européenne (CE) a fait des propositions dans ce sens avec l'intention de réaménager les politiques d'immigration restrictives d'application dans les plupart des états membres depuis les années 70. Les dernières propositions de la Commission semblent toutefois indiquer que le véritable objectif de la politique européenne en la matière est simplement de tirer profit de l'impact économique positif de la migration. Alors qu'elle ouvre la voie aux travailleurs migrants hautement qualifiés et non-résidents (tels les saisonniers et les transferts intra-entreprises), les travailleurs migrants seraient privés des avantages du droit de séjour et d'égalité de traitement avec les ressortissants du pays d'accueil et renvoyés dans leur pays d'origine dès que les économies européennes n'ont plus besoin d'eux. Selon la Commission, la population européenne serait très ouverte à un type de migration qui accepte les bas salaires et quitte ensuite le pays avant d'avoir besoin d'une quelconque assistance publique ou de générer des coûts supplémentaires pour l'état.

La CES est favorable à une politique globale au plan européen pour la migration, l'intégration et le développement ; une politique qui ouvre des voies légales à la migration et, en même temps, applique et fait respecter rigoureusement les normes de travail et garantit l'égalité de traitement avec les travailleurs locaux. Elle est également très favorable à une situation équitable en matière de droits pour tous les groupes de migrants. Une politique plus proactive est nécessaire qui offre des voies légales de migration et encourage des politiques d'intégration adéquates.

Il faut encourager les états membres à mettre en place des mesures de protection et d'assistance des ressortissants de pays tiers dans les régions où ils ont été employés et prévenir le recours unilatéral au retour forcé de tous ceux qui ont perdu leur emploi. La hausse des niveaux de chômage a assombri les perspectives d'une immigration régulière et provoqué une augmentation du nombre de ressortissants de pays tiers qui ont perdu leur emploi et souvent aussi leur permis de travail et de séjour. Il est fréquent que, contrairement aux travailleurs locaux, les migrants n'aient pas droit à une protection sociale adéquate ; il ne faut dès lors pas sous-estimer l'impact de la crise sur les immigrants. Le risque est réel de voir augmenter le nombre de migrants en situation irrégulière et, partant, le niveau de pauvreté qui affecte la cohésion sociale dans les régions durement touchées par le chômage et à forte présence de migrants.

La CES se trouve face à des défis multiples : donner aux citoyens et aux travailleurs européens, y compris ses habitants actuels issus de l'immigration et de minorités ethniques, la perspective d'une Europe sociale durable et contribuer à un processus de mondialisation plus équitable dans lequel le progrès économique va de pair avec le progrès social partout dans le monde. La CES soutient l'adoption d'une politique proactive européenne de migration et d'intégration dans l'intérêt de la population présente et future fondée sur la reconnaissance de droits

sociaux fondamentaux pour ses citoyens et pour les nouveaux arrivants et inscrite dans des politiques fortes d'emploi et de développement.

### **Syndicats sans Frontières**

Lors de son Congrès de 1999 à Helsinki, la CES a adopté une **résolution** (« Syndicats sans Frontières ») afin de développer des mécanismes transfrontaliers communs de soutien sur base bilatérale et multilatérale suscitant ainsi une solidarité et une entente mutuelle tout en contribuant à la cohésion sociale d'une Europe élargie.

C'est un appel pour une « européanisation » des syndicats et pour le renforcement de leur capacité d'agir au niveau européen au travers de la CES et des Fédérations syndicales européennes. Elle réclame aussi le développement d'une solidarité transfrontalière de telle sorte que les droits des travailleurs recrutés par des bureaux de placement soient garantis et défendus quelle que soit leur affiliation syndicale nationale.

En 2007, lors de son 11<sup>ème</sup> Congrès à Séville, la CES a réitéré son engagement à œuvrer à l'établissement d'un véritable mouvement européen sans frontières. En 2010, la CES a entamé des discussions sur la manière de davantage développer cette question et a récemment lancé, avec l'aide de l'Institut syndical européen (ETUI), une enquête sur les différentes expériences des syndicats nationaux et sectoriels en tenant compte de leur affiliation transfrontalière.

#### 4. FAIRE DE L'EUROPE UN MEILLEUR LIEU DE TRAVAIL POUR TOUS

« Faire de l'Europe un meilleur lieu de travail pour tous » signifie que les syndicats doivent déployer de gros efforts et investir des ressources dans les activités relatives à l'aide et au soutien apportés aux travailleurs migrants et mobiles tant sur le plan d'une approche horizontale que verticale.

Dans le cadre des recherches menées par le projet, nous avons essayé de définir toutes les activités afin de déterminer les domaines d'action syndicale forts et développés ainsi que les domaines faibles ou difficiles qui devraient être ciblés par les organisations de travailleurs.

Bien qu'à l'origine, ce projet était axé sur les actions destinées aux travailleurs mobiles, il a été précisé durant les recherches que les syndicats établissent rarement une distinction entre les travailleurs étrangers de l'UE et hors UE en termes de soutien et d'assistance. Il a, par conséquent, été difficile de séparer les deux domaines d'application en termes d'activités réalisées. Or, ce fait a fortement compliqué l'analyse.

D'une manière générale, les principaux objectifs du projet étaient les suivants:

- recueillir des informations concernant les activités syndicales destinées à soutenir les travailleurs migrants et mobiles et leurs familles, en augmentant leurs chances et leurs possibilités d'accès à des emplois décents et en renforçant l'inclusion et l'intégration sur les lieux de travail et dans les sociétés d'accueil.
- chercher des modes d'information, de soutien, de protection et d'organisation des travailleurs migrants/mobiles et de leurs familles.

afin:

- d'aider les travailleurs migrants/mobiles (y compris les travailleurs temporaires et détachés) à surmonter les barrières et les obstacles à une participation pleine et égale aux marchés de l'emploi à travers l'Europe.
- d'informer les syndicats de toute l'Europe concernant les bonnes pratiques et de mener des actions et activités similaires dans d'autres pays/secteurs.
- d'élaborer des modèles de bonne pratique qui peuvent être diffusés et dupliqués à travers toute l'Europe.

Au cours de l'approche initiale, nous avons constaté que ce champ d'étude était très vaste et comportait de nombreuses différences en termes d'activités à mettre en oeuvre. Les points de vue des pays d'origine et de destination étaient très variés et parfois contradictoires. En outre, certains pays étaient à la fois des pays d'origine et de destination et même des pays de transit pour les non-ressortissants de l'UE. Nous avons découvert que certains pays comptaient un grand nombre d'immigrants dont les organisations sont plus conscientes et actives dans ce domaine que celles dont le nombre de travailleurs migrants et mobiles est très faible.

Cependant, dans tous les cas, il est évident qu'il existe une forte coopération internationale entre les syndicats, non seulement dans l'UE mais aussi au sein d'organisations de pays tiers, ce qui ajoute de la richesse, mais aussi de la complexité, au domaine étudié. La coopération internationale s'est révélée être un facteur clé de la réussite de toute action syndicale traitant de la migration et de la mobilité, car l'aide et la compréhension mutuelles sont des questions extrêmement importantes à cet égard.

Enfin, il est important de considérer que les différences d'activités syndicales au plan national peuvent également varier en fonction d'une série de faits. L'un de ceux-ci est la situation des syndicats en termes de force et d'influence. A titre d'exemple, en raison de leur position importante dans leur pays respectif, les syndicats italiens et espagnols ont élaboré un vaste réseau de centres d'information dans le pays afin de dispenser des conseils et un soutien aux travailleurs migrants et mobiles. Par ailleurs, les syndicats moins puissants ont souvent regretté qu'il leur est impossible de mettre en place des activités spéciales dans ce type de domaine, en raison essentiellement du manque de ressources et de la réticence de leurs propres membres.

D'autres contextes tels que les différences en matière de situation économique et de marché de l'emploi dans les Etats membres de l'UE, les facteurs contextuels et historiques nationaux et/ou les caractéristiques des immigrants de chaque pays doivent également être pris en compte, bien qu'ils ne l'aient pas été dans cette enquête.

#### 4.1 Approche syndicale horizontale de la migration et de la mobilité

En Europe, les syndicats sont et ont été très actifs dans l'aide apportée aux travailleurs migrants et mobiles. Avec les années et l'expérience accumulées, ils ont compris la migration de manière horizontale, en élaborant des actions à tous les niveaux d'intervention.

Le premier niveau d'action est normalement axé sur l'intervention directe avec les travailleurs mobiles et migrants et leur besoin initial de soutien. Il est principalement mis en œuvre par les fédérations et les syndicats locaux. Aider les travailleurs au cours de cette phase signifie:

- Communiquer des informations concernant leurs droits, le marché de l'emploi et le pays, dans différentes langues afin de dépasser les barrières de communication initiales qui peuvent exister.
- Soutenir les plaintes liées au travail.
- Prodiguer des conseils et fournir des services juridiques lorsqu'une représentation légale est requise dans le cadre de processus judiciaires liés au travail.
- Aider les travailleurs à s'organiser et à lutter pour leurs droits.
- Intégrer les travailleurs dans le syndicat.

Cependant, ces activités doivent être complétées par d'autres impliquant les employeurs, les entreprises et les lieux de travail et généralement développées par les fédérations, mais aussi par les confédérations. A ce stade, les activités impliquent:

- des négociations destinées à introduire des systèmes de respect et la protection des droits des travailleurs mobiles et migrants dans les conventions collectives, et à supprimer les barrières et les charges.
- des accords visant à améliorer l'intégration et la non-discrimination, y compris la gestion de la diversité.
- la surveillance des lieux de travail afin de garantir le respect du droit du travail et la coopération lors des inspections du travail.
- la sensibilisation au dialogue social à différents niveaux concernant des sujets propres au travailleur mobile et migrant.

En raison de la relation étroite existant entre la situation des travailleurs migrants et mobiles et l'état actuel de la politique de migration, les syndicats ont été associés à l'élaboration de mécanismes visant à influencer les décisions du gouvernement et de l'administration publique touchant ces travailleurs. En tant que partenaires sociaux, les syndicats sont des forces motrices dans l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs migrants et mobiles en:

- participant à la création et/ou la modification des lois d'immigration: la migration régulière et irrégulière, l'intégration, les règles du marché du travail, etc.
- participant au marché du travail et aux observatoires sociaux consacrés aux questions de migration.
- dans certains pays, en étant impliqués dans le processus de prise de décision visant à déterminer les lacunes du marché de l'emploi.
- élaborant des programmes conjoints avec les gouvernements et les pouvoirs publics pour l'accueil, l'information et le soutien des travailleurs migrants et mobiles.
- négociant et demandant que les pouvoirs publics éliminent les obstacles et les charges en matière de mobilité.
- travaillant à la reconnaissance des qualifications afin d'éviter la fuite des cerveaux.

La migration et la mobilité ont un impact considérable sur les sociétés et les syndicats comprennent qu'il est également extrêmement important de travailler avec les populations locales dans les pays d'origine et de destination. Dès, des efforts et des ressources sont consacrés à des activités telles que:

- la sensibilisation des populations locales afin de contrer le racisme et la xénophobie et encourager l'intégration et l'égalité des droits: manifestations, événements culturels, activités sportives, etc.
- la conclusion d'accords de coopération avec des organisations de la société civile afin de contribuer aux questions de migration non liées au travail.
- le soutien aux initiatives et demandes communautaires liées aux personnes migrantes et mobiles.
- être acteurs de la coopération au développement avec des pays tiers afin d'éviter les conséquences négatives de la migration dans les pays d'origine: fuite des jeunes, fuite des cerveaux, lacunes du marché de l'emploi, enfants délaissés, etc.

#### 4.2 Recherche d'un langage commun

Au début de ce projet et durant les premiers examens du projet, il a été précisé qu'il n'y a pas d'accord quant aux définitions des notions de travailleurs mobiles et migrants et que les mêmes termes sont utilisés de manières différentes. Les définitions adoptées pour ce projet, et considérées comme étant les plus communément acceptées, sont les suivantes:

- **Travailleur mobile:** personne ayant la nationalité d'un des 27 Etats membres de l'UE et travaillant dans un autre Etat membre de l'UE. Basée sur les droits à la mobilité: libre circulation des personnes au sein de l'UE.
- **Travailleur migrant régulier:** personne ayant la nationalité d'un pays tiers (= non UE) résidant et travaillant légalement dans un Etat membre de l'UE.
- **Travailleur transfrontalier/navetteur:** personne travaillant dans un Etat membre de l'UE mais ayant sa résidence principale sur le territoire d'un autre Etat membre de l'UE dans lequel elle retourne régulièrement (au moins une fois par semaine).
- **Travailleur détaché:** personne qui, dans le cadre de la prestation de services (à savoir en tant que travailleur d'un sous-traitant étranger, en tant qu'intermédiaire ou en tant que travailleur d'un prestataire de services), et pendant une durée limitée, effectue son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'état dans lequel il/elle travaille normalement (à ne pas confondre avec les travailleurs détachés de pays tiers dont l'entreprise est dans un pays tiers.)

Cependant, les séminaires régionaux ont révélé que le travailleur « migrant » et « mobile » sont des concepts souvent utilisés pour décrire les mêmes situations, en particulier dans les régions transfrontalières à forte présence de navetteurs, où les travailleurs mobiles et migrants sont considérés comme identiques: travaillant provenant d'un autre pays, en dehors de la région frontalière, que le pays d'origine soit ou non un Etat membre de l'UE. Cette confusion fréquente révèle que: 1) les syndicats n'établissent pas de différenciation concernant leurs activités en faveur des travailleurs étrangers; 2) les travailleurs mobiles ne sont pas considérés comme des travailleurs nationaux en termes de droits et de statut juridique; 3) un consensus doit être trouvé sur les termes fondamentaux.

#### 4.3 Intégration de la dimension de genre

Depuis le début, la dimension de genre est importante pour le projet, en raison du fait que:

- un pourcentage croissant de travailleurs migrants/mobiles sont des femmes.
- la mobilité crée des problèmes spécifiques pour les travailleuses et leur famille en raison du fait que les femmes demeurent les principales personnes à prendre soin des enfants et des parents dépendants, et que de plus en plus de travailleurs migrants masculins sont confrontés à des problèmes similaires.
- l'information, les conseils, le soutien et la protection des travailleuses migrantes doivent être axés sur leurs besoins spécifiques.

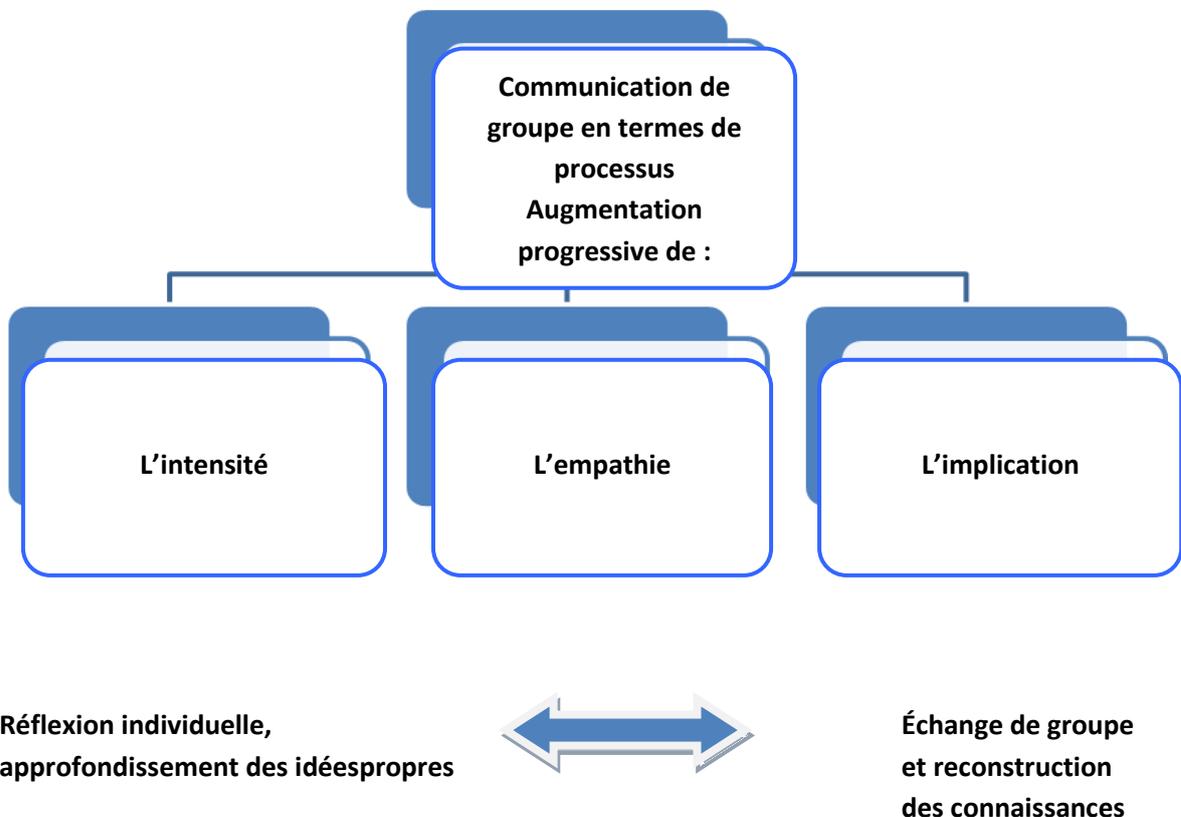
Afin d'accorder une attention particulière aux femmes et à leurs besoins spécifiques, nous avons essayé de rechercher des actions syndicales spécifiques concernant les travailleuses mobiles et migrantes. La demande de collecte de bonnes pratiques incluait plusieurs questions concernant les femmes.

Cependant, aucune action concernant les besoins spécifiques des travailleuses migrantes et mobiles n'a été trouvée et, au cours des discussions menées lors des séminaires régionaux, aucune question spécifique n'a été soulevée concernant ce sujet. Bien que cette absence puisse s'expliquer (à savoir, il ne faut pas mettre en place d'actions spécifiques pour les travailleuses migrantes parce qu'elles sont confrontées aux mêmes problèmes que les hommes), le fait qu'il n'existe aucune recherche sur le sujet complique une éventuelle explication et laisse la porte ouverte à un examen plus détaillé.

#### 4.4 Méthodologie

La méthodologie utilisée pour ce projet combine différentes techniques qui se complètent dans le cadre d'un processus.

#### **MÉTHODOLOGIE PARTICIPATIVE : ORGANISATION EN GROUPE**



Les objectifs de ce projet sont les suivants :

- 1) Déterminer et étudier les moyens et instruments innovants de l'action et de l'activité syndicale transfrontalière pour aider les travailleurs migrants/mobiles (y compris les travailleurs intérimaires et les travailleurs détachés) à surmonter les obstacles à une participation pleine et équitable aux marchés du travail dans toute l'Europe ;
- 2) Informer les syndicats à travers l'Europe des bonnes pratiques mises en place par des collègues autre part et examiner conjointement comment des actions et activités similaires peuvent être entreprises dans leurs pays et/ou secteurs ;
- 3) Élaborer un modèle (ou plusieurs modèles de bonnes pratiques) qui peut être diffusé et adopté dans toute l'Europe.

Ces objectifs correspondent aux objectifs de la recherche-action participative, qui portent principalement sur l'amélioration de la qualité de fonctionnement au sein de la communauté ou d'un secteur préoccupants. En d'autres termes, il s'agit d'améliorer la qualité des actions syndicales en matière de mobilité et de migration afin de mieux aider les travailleurs concernés.

La recherche-action participative constitue une méthodologie de recherche et un mode d'intervention sociale par lesquels les participants sont à la fois des sujets actifs et les principaux acteurs des projets de transformation de leur environnement social, institutionnel ou organisationnel. Cette méthode ne propose pas un ensemble de solutions, mais encourage plutôt l'échange entre les personnes et les groupes, qui aide à générer des processus de réflexion et contribue à l'amélioration de leurs réalisations.

Cette méthode a aussi été choisie parce que la recherche participative procède par cycles répétitifs, au cours desquels les chercheurs et la communauté : (a) déterminent les principaux problèmes ; (b) commencent les travaux de recherche ; (c) mènent une action ; (d) tirent les enseignements de cette action ; (e) entreprennent une nouvelle recherche et un nouveau cycle d'action. Cette méthode de travail s'est parfaitement adaptée aux objectifs du projet et devrait être à la base des actions ultérieures menées dans le cadre de ce projet.

Afin de déterminer les principaux problèmes et le domaine d'action, un questionnaire a été établi conformément à la méthode DELPHI : une méthode de prévision systématique et interactive qui s'appuie sur un groupe d'experts. En l'occurrence, des experts syndicaux dans les domaines de la mobilité et de la migration ont été invités à répondre à ce questionnaire. Les résultats ont ensuite été analysés et communiqués aux participants lors des séminaires régionaux, afin de leur permettre de modifier les réponses apportées antérieurement à la lumière des réponses formulées par le reste du groupe, dans le souci de déterminer conjointement la réponse appropriée.

Au cours des séminaires, les participants ont été en mesure :

- d'étudier les actions syndicales à l'intention des travailleurs migrants ;
- d'examiner et d'échanger des stratégies syndicales destinées à améliorer le traitement de ces travailleurs ;
- de déterminer les domaines de coopération entre syndicats ;
- d'élaborer des propositions pour de futures actions et stratégies syndicales aux plans national et européen.

La construction des connaissances en groupes dans le cadre des objectifs mentionnés plus haut a pour objectif final la formulation de recommandations et de propositions sur les moyens de mieux adapter les actions syndicales à la nouvelle réalité des travailleurs migrants et mobiles dans l'UE. Si certaines de ces propositions ont été formulées lors des séminaires, les propositions et recommandations finales seront néanmoins élaborées par les groupes de travail au cours de la conférence finale.

## 5. RECUEIL DES BONNES PRATIQUES

Un inventaire a été établi, qui recense un certain nombre d'exemples de bonnes pratiques et d'expériences acquises à la suite d'actions syndicales dans le domaine de la migration et actualise les informations recueillies en 2006 dans le cadre d'une enquête auprès des organisations membres de la CES et de structures (syndicales et autres) spécialisées dans les questions de mobilité auxquelles des syndicats sont associés (CSIR).

Le questionnaire était divisé en trois principaux domaines d'action :

1. Fournir aux travailleurs migrants/mobiles des informations, des conseils et un soutien :
  - a) dans leur pays d'origine (avant leur départ) et/ou
  - b) dans le pays d'accueil.
2. Syndicaliser et recruter des travailleurs migrants/mobiles :
  - a) encourager leur affiliation aux syndicats établis dans le pays d'accueil et/ou
  - b) reconnaître leur affiliation à des syndicats établis dans le pays d'origine.
3. Inclure les travailleurs migrants/mobiles dans le mouvement syndical, le lieu de travail, et la vie professionnelle du pays d'accueil.

Ce questionnaire comportait une série de questions destinées à recueillir des informations sur les principaux obstacles auxquels sont confrontés ces travailleurs et les résultats les plus intéressants des actions entreprises. Ces informations étaient essentielles pour déterminer l'orientation future des interventions.

Il comportait par ailleurs plusieurs questions destinées à recueillir des informations sur des points particuliers considérés comme des facteurs importants à la base de la recherche sur les politiques et les actions syndicales :

- Des questions relatives à la reconnaissance de l'affiliation et aux conditions de l'affiliation des travailleurs migrants et mobiles ;
- Des questions relatives aux politiques syndicales liées à l'intégration sociale des travailleurs migrants et mobiles, sur le marché du travail et les lieux de travail, dans le cadre de la négociation collective et de la pratique du dialogue social.

## 6. REPONSES AU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire était divisé en trois parties, et les participants ont été invités à ne remplir que la ou les parties correspondant aux actions qu'ils avaient menées.

La complexité et l'étendue du sujet (la mobilité et la migration dans l'UE) et l'objectif de recueillir autant d'informations que possible expliquent que le questionnaire est plus long que prévu et parfois difficile à remplir. Le nombre de réponses et la qualité des informations recueillies témoignent néanmoins de son utilité.

Au total, 112 réponses ont été recueillies<sup>6</sup>. Ce nombre peut être considéré comme un succès important en termes absolus et par comparaison aux informations recueillies en 2006, mais plusieurs problèmes de diffusion ont été relevés et le questionnaire n'est pas toujours parvenu aux niveaux inférieurs des organisations. Ce que confirme le peu de réponses reçues de la part des acteurs à ces niveaux, malgré des instructions claires de diffusion des questionnaires aux syndicats (fédérations) et aux structures régionales et locales. Partant du principe que ces structures sont en contact étroit avec les travailleurs migrants et mobiles, il aurait été particulièrement utile de pouvoir inclure une perspective sectorielle au plus près de la réalité dans les travaux de recherche.

Cinquante-trois pour cent (53%) des réponses concernent le domaine de l'**information**, du **conseil** et du **soutien** aux travailleurs mobiles/migrants. Ces résultats indiquent que les syndicats tiennent particulièrement à aider les travailleurs migrants à répondre à leurs besoins, étant donné que plus de la moitié des réponses décrivent des activités menées dans ce domaine. Il convient par ailleurs de noter que les syndicats considèrent généralement que les résultats de ces activités sont très satisfaisants par rapport à l'investissement réalisé.

Les activités de **syndicalisation** et de **recrutement** des travailleurs migrants et mobiles sont mentionnées dans 24 % des réponses. De nombreux participants aux séminaires régionaux ont mis en évidence les difficultés importantes liées au recrutement des travailleurs migrants et mobiles, qui s'expliquent par un certain nombre d'obstacles, comme la langue, la culture et, dans de nombreux cas, la concentration de ces travailleurs dans des secteurs précaires, caractérisés par de mauvaises conditions de travail, où le recrutement est généralement difficile. En raison de ces difficultés, du manque de conditions propices et de ressources, les syndicats sont confrontés à plusieurs entraves à l'organisation d'activités spécifiques de syndicalisation des travailleurs migrants et mobiles. Toutefois, le manque de participation des organisations sectorielles (fédérations) peut également expliquer pourquoi les activités de syndicalisation et de recrutement ne représentent qu'un quart de l'ensemble des réponses.

Les actions menées dans le domaine de l'**intégration** des travailleurs migrants et mobiles dans le mouvement syndical, le lieu de travail et la vie professionnelle du pays d'accueil représentent 23 % de l'ensemble des réponses. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce manque d'action dans les domaines de la négociation collective, des marchés du travail et des sociétés. Ici encore, si cette situation peut être imputable à un manque d'expérience au plan

---

<sup>6</sup> À chaque domaine d'action correspond une réponse.

sectoriel, elle peut aussi résulter d'un manque d'information sur l'intégration sociale des travailleurs étrangers dans l'UE, notamment sur les marchés du travail. La gestion de la diversité constitue un sujet relativement neuf sur lequel se penchent de nombreux syndicats.

Les analyses des questionnaires et les discussions menées dans le cadre des séminaires régionaux indiquent généralement que les syndicats considèrent les actions menées dans le domaine de l'information, du conseil et du soutien comme des activités indissociables. Les participants considèrent que la fourniture d'informations, le conseil et le soutien aux travailleurs migrants et mobiles :

- Contribuent à les rapprocher du mouvement syndical en leur montrant ce qu'est un syndicat, en quoi il peut leur être utile et pourquoi il est important d'en être membre ;
- Facilitent la syndicalisation et le recrutement de ces travailleurs, qui ont été en contact avec les organisations et bénéficié de leurs services ;
- Contribuent à leur intégration sociale, sur les marchés du travail, les lieux de travail et dans les syndicats, étant donné l'information et la formation qu'ils reçoivent dans les domaines importants de la législation, de la réglementation, des langues, des coutumes et traditions et le soutien dont ils bénéficient au cours de leur processus d'adaptation au pays d'accueil.

### **6.1 Participation au questionnaire**

Tous les États membres ont participé, à l'exception de la Suède et de la Roumanie. Ont également participé la Croatie, incluse dans le projet comme pays candidat, et la Norvège.

Les deux pays qui ont envoyé le plus de réponses sont l'Espagne (17) et l'Italie (14). Ont également largement contribué l'Allemagne (9), la Finlande (9) et la Belgique (8).

Sur la base des différentes structures syndicales et de leur participation au questionnaire, les confédérations représentent 60 % de l'ensemble des réponses. Suivent les CSIR à hauteur de 20 %. Les structures régionales et les organisations sectorielles ne représentent que 10 % des réponses respectivement.

### **6.2 Groupe cible**

Les travailleurs migrants et mobiles, y compris les travailleurs détachés, les ressortissants des États membres de l'UE et des pays candidats constituaient initialement le groupe cible de cette étude. Il a toutefois été convenu de ne pas exclure les travailleurs migrants en provenance de pays tiers et présents sur le territoire de l'UE et de prendre en considération les aspirations de la CES et le principe selon lequel tous les travailleurs présents sur le territoire de l'UE ont droit à un traitement équitable, conformément aux traités et aux politiques de l'UE.

Les réponses au questionnaire révèlent que les actions syndicales visent l'ensemble des travailleurs étrangers, sans distinction fondée sur la nationalité, la citoyenneté européenne ou la situation administrative. Dans la plupart des cas, les participants aux séminaires ont fait observer qu'il est très difficile d'établir ce type de distinction dans le cadre de l'action syndicale.

C'est toutefois le groupe des ressortissants de l'UE qui obtient la note la plus élevée. Il représente 75 % des réponses dans le domaine de l'information, soit 15 points de plus que l'option « tous les migrants », parce que de nombreuses activités menées au sein des CSIR dans le domaine de l'information concernent uniquement les travailleurs mobiles, c'est-à-dire les ressortissants d'un État membre de l'UE.

### **6.3 Niveau d'action**

Ici encore, les réponses à cette question indiquent que les activités visent à s'étendre à différents niveaux. Les activités les plus courantes sont réalisées à l'échelle nationale et régionale. Ceci est lié aux types de structures qui ont envoyé le plus grand nombre de réponses : les CSIR et les confédérations.

Les structures locales et sectorielles sont les moins courantes, parce que la participation des structures locales et des organisations sectorielles (fédérations) est considérablement inférieure, ce qui s'explique en partie par certaines difficultés de diffusion du questionnaire.

Il existe par ailleurs une coopération importante dans les régions transfrontalières, compte tenu du nombre élevé d'activités à ce niveau. Toutefois, la coopération internationale est très faible en dehors de la structure des CSIR.

### **6.4 Type d'action**

Compte tenu de la diversité des formes d'action, les publications représentent le type d'action le plus courant. Comptent également parmi les plus courants les séminaires, les conférences et les services.

Les réseaux, les formations et les campagnes syndicales sont d'autres types d'action courants.

En revanche, les journées « portes ouvertes » et les événements culturels sont les moins privilégiés, parce que plus éloignés de l'action syndicale traditionnelle.

### **6.5 Coopération avec d'autres organisations**

Sur un total de 112 réponses, 90 portent sur des actions menées en coopération avec d'autres syndicats, en particulier dans le domaine de l'information, du conseil et du soutien aux travailleurs migrants, contre moins de la moitié dans les deux autres domaines.

Environ 40 % des réponses se rapportent à une coopération avec des organisations non gouvernementales (ONG). Toutefois, au vu des actions menées, il semble plus réaliste de considérer qu'elles reflètent davantage un souhait ou une intention qu'une coopération réelle.

### **6.6 Coopération avec d'autres pays**

Le niveau de coopération internationale en matière de migration et de mobilité semble inférieur à ce que l'on pourrait espérer, en particulier avec les pays tiers.

Toutefois, la coopération dans les régions transfrontalières via la structure des CSIR est un exemple à suivre.

L'analyse des réponses permet de mettre en relief des tendances à la coopération, qui correspondent aux flux migratoires et aux liens historiques, par exemple :

- Les CSIR dans les régions frontalières européennes ;
- La région de la mer Baltique : Finlande, Suède, Norvège, Danemark, Allemagne, Pologne, Lituanie, Lettonie, Estonie ;
- La Hongrie, la Roumanie, la Serbie ;
- L'Espagne, le Maroc, le Sénégal, la Mauritanie, l'Équateur, la Colombie, la Bolivie, le Pérou ;
- La France, l'Espagne ;
- L'Espagne, le Portugal, le Maroc ;
- La Finlande, l'Estonie ;
- La Lettonie, l'Irlande, la Suède, le Danemark, l'Allemagne ;
- L'Estonie, la Pologne.

### **6.7 Ressources de financement des actions**

Le manque de ressources, essentiellement financières, est l'un des principaux obstacles mis en évidence par les participants quant à l'organisation d'actions syndicales dans le domaine de la migration et de la mobilité.

Les 112 réponses révèlent que 83 actions sont financées par le syndicat, mais que 41 % du total est également financé par des fonds européens. Des fonds nationaux et régionaux sont utilisés pour financer 35 % des actions et seuls 13 % des réponses mentionnent l'utilisation d'autres ressources, comme des fonds des employeurs.

Ces chiffres illustrent l'effort considérable des syndicats, qui consacrent une partie de leurs ressources à ce type d'actions et sont parfois confrontés aux réticences de leurs propres membres.

## 7. ANALYSE DES TROIS DOMAINES D'ACTION

Une partie importante du questionnaire visait à recueillir des informations précises sur les bonnes pratiques mises en place par les organisations. L'étude des réponses révèle certains résultats intéressants, présentés ci-après.

### **7.1 Domaine 1 : Information, conseil et soutien aux travailleurs migrants et mobiles**

Comme mentionné précédemment, les activités réalisées dans le domaine de l'information, du conseil et du soutien aux travailleurs migrants et mobiles tendent à présenter un caractère intégral qui vise à couvrir les trois domaines principaux. Après une évaluation approfondie de ce type d'actions, il est possible d'établir la distinction suivante :

- **Les actions destinées à préparer le syndicat à apporter des réponses appropriées aux travailleurs migrants et mobiles** (environ 20 % du nombre total d'actions répertoriées dans le domaine 1) – ex : le *Baltic Sea Labour Network*<sup>7</sup> ou le projet Mobilnet d'Eurocadres.

Ces actions comprennent généralement des activités comme des réunions transfrontalières entre syndicats ou des observatoires de l'emploi transfrontalier (CSIR) ; des travaux de recherche pour étudier la situation présente avant de mener des actions (projets Leonardo) ; des réseaux syndicaux de coopération de différents pays afin de partager des informations et des connaissances en vue de réaliser des activités de soutien aux travailleurs migrants et mobiles (BSLN) ; des réunions avec pour objectif l'établissement de relations avec d'autres organisations actives dans le domaine, comme les organisations de migrants, des ONG, les médias de migrants, etc. (LBAS : Lettonie).

Les activités réalisées au sein des CSIR portent sur la création d'observatoires transnationaux de l'emploi concernant les marchés du travail, les qualifications et les compétences, les besoins de formation, les données sociales, le travail saisonnier, etc. Les CSIR sont des structures solides et efficaces pour la coopération syndicale sous forme de réunions, de formations, d'études et de création de réseaux, qui sont absolument nécessaires à l'élaboration de la réponse syndicale en matière de mobilité et de migration.

- **Les actions destinées à fournir directement des informations et un soutien aux travailleurs migrants et mobiles** (environ 80 % du nombre total d'actions répertoriées dans le domaine 1) – la publication de brochures d'information en plusieurs langues et les campagnes et les séances d'information sur les droits sociaux et du travail à l'intention des travailleurs étrangers sont les actions les plus courantes menées par la majorité des syndicats.

Des syndicats espagnols et italiens ont mis en place un réseau national de points de contact à l'intention des travailleurs migrants et mobiles, qui fournit des informations sur les questions sociales et relatives au travail et des services de conseil juridique<sup>8</sup>, en

---

<sup>7</sup> Le projet *Baltic Sea Labour Network* est décrit à la page 24

<sup>8</sup> Cette initiative est décrite à la page 26

apportant notamment ce soutien dans les pays d'origine. C'est, par exemple, le cas du C.I.T.E. de CC.OO en Espagne.

Certains syndicats ont conclu des accords bilatéraux de soutien aux travailleurs migrants (LTU Lituanie avec l'Ukraine, la Russie et le Bélarus) qui offrent une assistance juridique pour des problèmes liés aux relations du travail.

Le recours à des interprètes ou à des cadres en mesure de fournir des informations et d'apporter un soutien aux travailleurs étrangers dans leur langue a également été mis en place par certains syndicats pour surmonter les obstacles linguistiques (ex. la fédération finlandaise des métallurgistes).

Il convient de mettre en évidence les actions menées à l'intention de deux catégories particulièrement vulnérables de travailleurs migrants et mobiles : les travailleurs détachés et les travailleurs en situation irrégulière. En ce qui concerne les travailleurs détachés, la CGT a mis en œuvre dans les chantiers de Loire-Atlantique un plan d'action pour localiser les entreprises sous-traitantes étrangères, superviser les conditions de vie et de travail des travailleurs détachés, prendre contact avec eux et leur fournir des informations dans leur langue, tout en sensibilisant les travailleurs locaux. Le syndicat a mis en place un réseau d'information et de coordination des travailleurs détachés et des travailleurs locaux, en coopération avec des ONG et d'autres associations, afin de sensibiliser le public et de fournir à ces travailleurs le soutien humain et matériel nécessaire en cas de conflit.

Le DGB a lancé à Berlin un nouveau projet qui vise à créer un point de contact à l'intention des travailleurs détachés. LO-Norvège fournit par ailleurs des informations et syndicalise ces groupes de travailleurs.

Quant aux travailleurs en situation irrégulière, la CSC a constitué en Belgique un comité pour les travailleurs migrants en situation irrégulière dans l'arrondissement de Bruxelles-Hal-Vilvorde afin de les soutenir et de les conseiller. Le syndicat a même organisé une manifestation pour la protection des droits et la régularisation des travailleurs en situation irrégulière.

#### Model 1: Réseau de travail en Mer Baltique

Le Réseau de travail en mer baltique (BSLN) est un projet de coopération transnationale entre 22 partenaires et partenaires associés de 9 pays de la région de la mer Baltique (Finlande, Suède, Norvège, Danemark, Allemagne, Pologne, Lituanie, Lettonie, Estonie). Dans le contexte du récent élargissement des pays de l'UE et des conséquences techniques et sociales sur le marché de l'emploi et sur la mobilité, de nouvelles politiques de coordination sont nécessaires pour garantir la mise en œuvre de l'ensemble des étapes, règles et droits nécessaires à la gestion du processus. La région est particulièrement prolifique en flux de main-d'œuvre, ce qui rend l'élaboration des plans commerciaux, syndicaux, sociaux et politiques si importante. Le projet a débuté en octobre 2008 et se poursuivra jusqu'en 2011.

Le Réseau de travail en mer Baltique est né dans le but de créer une plateforme dans la région et d'y avoir une coordination.

L'un des principaux objectifs du Réseau de travail en mer Baltique (BSLN) est d'élaborer un programme politique pour des marchés du travail durables dans la région de la mer Baltique. Le programme sera préparé en collaboration avec des organisations patronales, des syndicats, des hommes politiques, des universitaires et différents experts du marché du travail.

Un autre objectif dans le domaine thématique est de chercher des solutions aux conséquences de la crise économique et de la mobilité de la main-d'œuvre sur les marchés du travail de la mer Baltique, en ayant recours au dialogue social et à des politiques actives sur le marché du travail.

La région de la mer Baltique est confrontée à des disparités économiques qui provoquent une importante migration de travailleurs. Il existe des différences substantielles entre les niveaux de salaires, les politiques sur le marché de l'emploi, les conditions sociales et de travail, et les relations et traditions industrielles. Les travailleurs migrants travaillent souvent en dessous de leurs niveaux de qualification et dans de moins bonnes conditions que les travailleurs locaux. L'une des conséquences de cette situation est une perte de compétences et de qualifications dans la main-d'œuvre. Ces problèmes doivent être considérés dans le contexte d'un accroissement de la concurrence internationale du travail.

Pour contrebalancer les évolutions négatives sur les marchés de l'emploi, les politiques – qui jusqu'à présent n'ont été traitées qu'au niveau national – doivent être mieux organisées au niveau transnational. Dans ses efforts pour atteindre cet objectif, le projet BSLN créera un réseau qui recensera les améliorations dans les politiques existantes du marché du travail. BSLN facilitera une interaction entre organisations non-gouvernementales, politiciens, fonctionnaires publics et experts. Le projet examinera en particulier les changements démographiques et les processus migratoires.

#### Activités, processus et étapes impliqués

Dans le cadre du Réseau baltique, le projet BSLN a créé une énorme structure sur le marché de l'emploi.

De nombreux outils de coordination ont été créés depuis octobre 2008. Il existe deux niveaux d'action – national et transnational. Au plan transnational, il y a des séminaires, des réunions, de la recherche, du travail en réseau et du lobbying. Au plan national, par exemple, nos collègues finlandais ont fait des progrès sous l'égide de BSLN. Akava, STTK et SAK ont mené des interviews qualitatives sur l'attitude des immigrants à l'égard des syndicats. Ils travaillent en réseau avec les autorités publiques et les affiliés ainsi qu'avec d'autres acteurs actifs dans le domaine de l'immigration et de la mobilité transfrontalière, publient du matériel et organisent des formations sur les syndicats et les migrants destinées aux cadres syndicaux. On trouve un autre exemple de coordination transnationale bilatérale dans la région frontalière entre la Pologne et l'Allemagne. Cette région est marquée par des différences au plan des structures économiques et par un niveau de développement économique différent. On s'attend à ce que la mobilité transfrontalière dans cette région augmente lorsque les restrictions à la libre circulation prendront fin en 2011.

Actuellement, ces programmes sont limités par des barrières objectives, par un manque de données sur les marchés du travail et de la formation professionnelle respectifs et sur les conditions de travail dans les entreprises, par des exigences de qualification et par des systèmes d'assurance sociale différents.

L'objectif du projet BSLN est d'élaborer un concept pour un centre d'information et de compétences qui relèvera ces défis et élaborera des stratégies et des méthodes. L'idée sera développée dans un effort mené en collaboration par les partenaires allemands, l'association patronale de l'industrie métallurgique et électronique Nordmetal, le centre d'éducation et de formation des entreprises de Hambourg (BWH) et la Confédération des syndicats allemands de la région du Nord (DGB), en collaboration avec les partenaires polonais NSZZ 'Solidarnosc' et l'Alliance des syndicats de Pologne (OPZZ).

Pendant la totalité du projet, le BSLN a eu une structure similaire à un dialogue social national normal. Il a prêté beaucoup d'attention au travail de relations transnationales pour donner une image exhaustive des défis auxquels les marchés du travail de la mer Baltique sont confrontés dans le réseau de connaissances BSLN. En outre, un forum a été créé à l'intention du monde politique et des décideurs pour combiner les connaissances et les idées et mettre au point des stratégies et des solutions pratiques.

En résumé, le BSLN se présente de la manière suivante :

- Un comité directeur (l'organe de décision stratégique et politique du projet), composé de 8 représentants des syndicats, des organisations patronales et des organismes politiques, pour influencer et définir les politiques du marché du travail de la mer Baltique.
- Le groupe de gestion du projet, soutenu par une équipe d'animation, des centres de coordination et un coordinateur de projet dans chacun des vingt-six pays concernés, pour atteindre les objectifs communs du projet.
- Un forum de développement pour les décisions et conférences.
- Un réseau d'experts professionnels, de chercheurs et d'universitaires qui doit donner une image exhaustive des défis auxquels les marchés du travail de la mer Baltique sont confrontés.

Le site Internet de BSLN montre clairement les deux manières de voir le processus et les étapes de développement.

#### Model 2: Centre d'information pour travailleurs étrangers CITES-CCOO

##### Description

Le CITES est une organisation créée par le syndicat Comisiones Obreras (CCOO) qui soutient les travailleurs migrants. Le CITES a été fondé en 1986 dans la perspective des flux migratoires naissants et dans la foulée de la première vague d'immigration. Le but était d'adapter la législation nationale espagnole aux réglementations juridiques du cadre de l'UE. Dans ce contexte, le CITES encourage, propose et offre des services dans tous les domaines de la législation et des droits en matière d'immigration. Ce qui comprend des informations, des

conseils, un soutien et, plus généralement, des services de consultation destinés aux immigrés, ainsi que les procédures nécessaires à l'obtention des permis de travail et de séjour. Le CITES est le premier point de contact entre l'immigré et le mouvement syndical.

Actuellement, le SIGES-CITES compte 86 bureaux dans lesquels le personnel du CCOO offre aux immigrés un grand nombre de services divers.

Activités, processus et étapes impliqués

Activités générales :

1. Soutenir les groupes d'immigrés et leur fournir des informations sur l'emploi, les questions nationales et en rapport avec l'étranger.
2. Offrir des services juridiques aux immigrés qui peuvent faire l'objet d'exploitation et de harcèlement et pourraient déposer une plainte officielle en vertu de la législation actuelle.
3. Lutter contre la discrimination et l'intolérance qui portent préjudice à l'intégration professionnelle et sociale.
4. Soutenir les travailleurs en situation irrégulière en leur apportant une assistance juridique dans l'objectif de les régulariser et de défendre leurs droits fondamentaux.
5. Actualiser et fournir en permanence des informations juridiques pour garantir la pleine reconnaissance des droits dans des cas particuliers en matière d'emploi.
6. Apporter un soutien dans les démarches juridiques suivantes : ordres d'expulsion, problèmes avec des travailleurs migrants illégaux et sans-papiers, renouvellement des permis de travail et de séjour.
7. Assurer le maintien du système SIGES-CITES pour gérer les dossiers, visites et consultations des utilisateurs, afin de créer des profils de problèmes et contribuer à accélérer le processus d'intégration.
8. Mettre au point des actions de lutte contre le travail non déclaré et sensibiliser le secteur patronal.
9. Organiser des campagnes sur les pénuries sur le marché du travail et le recrutement 'en origine'.
10. Concevoir des campagnes d'information et organiser des conférences, des séminaires, etc.

Pertinence :

- La première institution du pays entre l'immigré et le syndicat, dans un des plus grands syndicats d'Espagne.
- Le CITES offre l'infrastructure syndicale au département national des travailleurs migrants et aux bureaux de soutien locaux / régionaux.
- Le SIGE-CITES génère une seule base de données dans laquelle un syndicaliste peut communiquer avec toutes les parties intéressées par les politiques relatives aux migrants.
- Le SIGE-CITES crée un lien entre les migrants, les ONG et le syndicat afin d'élaborer des programmes sociaux en rapport avec les questions relatives aux migrants.
- Contribuer à améliorer les politiques migratoires par secteur, groupe cible et domaine, afin de rendre les programmes et politiques efficaces.

Impact positif :

- Accroître la valeur sociale du syndicat
- Améliorer la relation sociale entre les travailleurs migrants et locaux en termes de perspective syndicale.
- Contribuer à l'intégration sociale

### Model 3: Les Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSIR)

Les CSIR, actuellement au nombre de 45, regroupent toutes les organisations régionales des confédérations nationales affiliées à la CES, des régions frontalières concernées.

Sous la coordination de la CES, les CSIR continuent à développer et renforcer leurs trois axes d'action principaux à savoir la libre circulation des travailleurs et l'EURES-Transfrontalier ; la politique de l'emploi et les Fonds Structurels ; et, dans une moindre mesure, le dialogue social.

S'agissant de la libre circulation des travailleurs, la CES coordonne les CSIR pour assurer la cohérence de notre participation au sein du Réseau EURES, faire le point en matière d'obstacles à la libre circulation des travailleurs et définir les priorités communes. La CES organise annuellement un séminaire à l'intention de l'ensemble des conseillers syndicaux EURES sur des thèmes d'actualité en matière de libre circulation et de sécurité sociale.

S'agissant des Fonds Structurels, les CSIR participent activement au débat lancé par la Commission sur le futur de la politique de cohésion économique, sociale et territoriale . Il est particulièrement important de noter que le Conseil a adopté la proposition de la Commission, sur base de l'expérience de l'initiative INTERREG, de créer un nouvel objectif consacré à la poursuite de l'intégration harmonieuse et équilibrée du territoire de l'Union en soutenant la coopération entre ses différentes composantes sur les questions d'importance communautaire aux niveaux transfrontalier, transnational et interrégional. L'expérience syndicale positive des actions menées par les CSIR, y compris dans les régions frontalières avec les nouveaux Etats Membres, ont démontré que ceci était la voie à suivre.

S'agissant du travail sectoriel, un certain nombre de CSIR collaborent avec les syndicats régionaux et sectoriels, spécialement dans le cas de fusions et/ou restructurations des

entreprises frontalières, pour définir des propositions au niveau territorial qui puissent éviter le dumping en cas de mobilité, favoriser la flexibilité et la sécurité pour ce qui concerne les conditions de travail et les conditions sociales, la reconnaissance des compétences et des qualifications au niveau professionnel, et éviter des problèmes en matière de prestations sociales.

Certains CSIR contribuent aussi au fonctionnement de structures de coopération pouvant permettre la création de Pôles de compétitivité transfrontaliers ou interrégionaux, pour adapter et, même, anticiper les changements du marché de l'emploi.

## **7.2 Domaine 2 : Syndicaliser et recruter les travailleurs migrants et mobiles**

L'analyse des réponses a permis d'établir trois sous-catégories sur la base du type d'activité réalisée et de ses objectifs, qui sont les suivantes :

- **Actions de syndicalisation non spécifiques considérées comme des outils de l'affiliation des travailleurs migrants et mobiles** : les réunions, campagnes, brochures et séances d'information sont généralement utilisées comme moyen de montrer aux travailleurs l'importance de l'affiliation au syndicat, de renforcer la notion d'association de travailleurs comme système basé sur la solidarité et de mettre en relief les services et avantages offerts par le syndicat.

Le message en faveur de l'appartenance à un syndicat est généralement associé à toute activité syndicale et les actions recensées dans cette sous-catégorie représentent la majorité des réponses dans le domaine de la syndicalisation et du recrutement (presque 50 % du nombre total d'actions répertoriées dans ce domaine).

Toutefois, d'autres types d'activités, comme les pressions exercées sur les pouvoirs publics ou la conclusion d'accords, sont également considérés comme des instruments de l'affiliation, en raison de leurs effets positifs. À titre d'exemple, les acquis importants pour les travailleurs à la suite des processus de dialogue social ou de campagnes auprès des pouvoirs publics dans les régions frontalières (CSIR<sup>9</sup>, CFDT Rhône-Alpes<sup>10</sup>). Les interventions dans les médias des migrants et la coopération avec les ONG sont d'autres actions qui sont également considérées comme ayant une incidence positive sur l'affiliation.

L'ICTU (Irlande) a présenté ses activités dans le domaine de la migration et de la mobilité au niveau confédéral comme un autre moyen de contribuer à la syndicalisation et au recrutement, notamment : faire campagne pour les droits des travailleurs transfrontaliers ; soutenir les syndicats affiliés pour offrir des services aux travailleurs migrants ; négocier

---

<sup>9</sup> Le modèle des CSIR est décrit à la page 28

<sup>10</sup> Convention collective du Club Méditerranée : voir description page 42

des normes du travail avec les employeurs et le gouvernement, par exemple le code de conduite à l'égard des travailleurs domestiques, le mécanisme de régularisation des migrants en situation irrégulière ou le système de permis de travail.

- **Actions spécifiques en faveur de l'affiliation** : elles représentent plus d'un tiers des réponses répertoriées dans ce domaine. Ces expériences sont considérées comme les plus difficiles à mener et leurs résultats semblent imprévisibles.

De nombreux syndicats, comme la CGT en France, proposent des formations sur la syndicalisation et d'autres questions syndicales à leurs cadres et aux futurs membres avec pour objectif le recrutement des travailleurs migrants et mobiles. D'autres ont recours aux méthodes traditionnelles de la syndicalisation, dans le cadre de campagnes destinées aux travailleurs étrangers, bien que le succès de ces campagnes soit inégal, selon les comptes rendus des affiliés de la CES. À cet égard, L'UIL (Italie) a fait part d'un succès important et d'objectifs atteints (augmentation de l'affiliation des travailleurs étrangers), tandis que la SAK (Finlande) a indiqué que sa campagne ciblée sur les jeunes et les travailleurs migrants avait produit des effets positifs dans le premier groupe, mais des résultats très modestes dans le second.

Un projet spécifique centré sur la syndicalisation des travailleurs polonais a été lancé par la FNV, aux Pays-Bas, avec pour objectif l'affiliation de 2 500 nouveaux membres au sein de la communauté polonaise. Le syndicat a fait savoir que seuls 500 nouveaux membres ont été recrutés parmi les travailleurs polonais et considère que cette initiative s'est soldée par un échec. Toutefois, suite à la discussion avec des collègues polonais de l'OPZZ au cours du séminaire de Bristol, les résultats se sont en définitive avérés très positifs, du point de vue polonais, compte tenu des difficultés importantes auxquelles est confronté le syndicat pour recruter des travailleurs en Pologne. Cette perception différente des résultats met en relief l'importance des différentes perspectives quant à l'évaluation de ce type d'actions.

Parmi toutes les actions menées au sein de ce groupe, il convient de mentionner une initiative particulière en raison de sa nature : l'accord conclu par UGT-Portugal et le Haut Commissariat pour l'immigration et le dialogue interculturel, sous la forme d'un partenariat destiné à encourager l'affiliation des travailleurs étrangers comme moyen de protection des droits du travail et d'intégration sociale.

Afin de pouvoir mesurer la présence des travailleurs migrants dans l'Union et superviser cette évolution, certaines organisations ont modifié ou créé des bases de données précisant le lieu d'origine ou de naissance. Cette initiative s'est heurtée au débat sur la protection des données personnelles et à la question de déterminer dans quelle mesure le

lieu d'origine ou de naissance est un critère pertinent pour considérer une personne comme étrangère au regard de l'intégration dans la société d'accueil (ex. première ou deuxième génération, migrant depuis peu ou depuis longtemps). Par ailleurs, cette initiative visait à combler le manque de données considéré comme l'un des obstacles rencontrés lors de la réalisation de ce type d'activités.

Enfin, d'autres syndicats ont mis en évidence le succès, en termes de résultats, du recours à des syndicalistes d'origine étrangère capables de communiquer avec des travailleurs étrangers dans leur langue et dont ils connaissent la culture et les traditions. UNISON, au Royaume-Uni, compte au sein de son personnel un syndicaliste polonais, avec l'appui du syndicat OPZZ<sup>11</sup>.

Il convient de noter que de nombreuses actions répertoriées dans cette catégorie concernent l'affiliation de travailleurs en provenance de Pologne, ce qui témoigne du nombre important de travailleurs polonais vivant dans des pays comme le Royaume-Uni, les Pays-Bas, le Danemark ou l'Allemagne. Il est évident que cette expérience acquise auprès de la communauté polonaise expatriée, en coopération avec les syndicats polonais, servira de base aux futures actions de syndicalisation de travailleurs originaires d'autres pays.

- **Reconnaissance de l'affiliation dans les pays d'accueil** : dans le prolongement de la déclaration d'Helsinki « Syndicats sans frontières », le questionnaire comportait une question sur les accords avec d'autres syndicats en vue de soutenir les travailleurs mobiles/migrants affiliés à un syndicat dans leur pays d'origine. Ce sujet était par ailleurs inclus comme type d'action dans le domaine de la syndicalisation et du recrutement. Moins de 20 % des actions répertoriées dans ce domaine décrivent différents types d'accords de coopération, y compris la reconnaissance de l'affiliation ou le soutien mutuel. Ce type de coopération entre syndicats est plus courant entre pays voisins et a été renforcé par les activités des conseils syndicaux interrégionaux (CSIR). L'objectif d'une carte européenne pour les membres d'un syndicat est encore loin d'être atteint et aucune mesure en ce sens ne semble avoir été prise au plan européen.

Le TUC, au Royaume-Uni, a déclaré avoir signé un accord sur la reconnaissance de l'affiliation avec des syndicats portugais et polonais, et le syndicat irlandais SIPTU a également mentionné une coopération étroite avec des organisations polonaises en ce sens.

---

<sup>11</sup> Cette initiative est décrite à la page 33

Des accords informels dans le cadre de relations traditionnelles entre différentes organisations semblent être en vigueur depuis longtemps, comme l'accord cité entre la CFDT NPDC et un syndicat chrétien en Belgique.

La syndicalisation et le recrutement de travailleurs migrants et mobiles est le domaine qui présente le plus de difficultés pour les syndicats. Plusieurs circonstances et obstacles entravent le développement d'activités qui ont pour objectif l'affiliation de travailleurs étrangers.

Parmi les plus courants, il convient de citer<sup>12</sup> :

- Les obstacles linguistiques, qui posent un problème évident pour entrer en relation avec ces travailleurs ;
- La concentration de travailleurs migrants et mobiles dans des secteurs caractérisés par une extrême précarité et dans lesquels le recrutement a toujours posé des difficultés ;
- La perception traditionnelle qu'ont ces travailleurs du mouvement syndical ; les travailleurs originaires de pays où la position des syndicats est très faible ou de pays qui connaissent une répression antisyndicale (l'Europe orientale, par exemple) sont souvent réticents à s'affilier, bien qu'il soit avéré qu'ils deviennent souvent par après des membres actifs, attirent de nouveaux membres et adoptent une perception plus positive des syndicats lorsqu'ils retournent dans leur pays d'origine.
- Le manque de ressources et les réticences des propres membres : les syndicats mentionnent souvent cet aspect qu'ils considèrent comme un obstacle à l'intensification de leurs efforts de syndicalisation des travailleurs migrants et mobiles.
- Le manque de données concernant la présence de travailleurs migrants et mobiles sur les marchés du travail, dans les secteurs économiques, au sein des entreprises et des syndicats, ce qui complique l'affiliation de travailleurs étrangers et l'évaluation des résultats.

Cependant, malgré les difficultés du développement des activités de syndicalisation et de recrutement, près d'un quart du nombre total de réponses répertoriées portent sur ce sujet, ce qui témoigne des ressources affectées et des efforts consentis par les syndicats dans ce domaine. Le manque d'actions spécifiques centrées sur l'affiliation de travailleurs étrangers correspond dans certains cas à une recherche, à une évaluation et à une planification insuffisantes de la part des syndicats. Il est nécessaire de consacrer davantage de ressources et d'efforts pour protéger les travailleurs migrants et mobiles en les intégrant dans les associations de travailleurs.

---

<sup>12</sup> Voir chapitre : obstacles et restrictions... page...

## Model 1: Participation des travailleurs migrants projet UNISON

### **Objectif : encourager les travailleurs migrants à devenir des membres actifs du syndicat**

Pendant une période de deux ans, le projet a cherché à repérer des travailleurs migrants de talent et à les soutenir et les encourager à s'engager activement dans le syndicat. En s'appuyant sur des campagnes axées sur les travailleurs migrants et sur les organisations de leur communauté, le projet a pu entrer en contact avec des travailleurs fréquemment oubliés et sous-représentés dans le syndicat. L'un des collaborateurs au projet venait d'un pays extérieur à l'UE et l'autre était un Polonais détaché par l'OPZZ, ce qui a permis au projet d'engager un dialogue avec des groupes clés de la communauté.

### **Activités, processus et étapes impliqués**

La première étape a consisté en une étude qui devait déterminer à la fois la taille et la composition de la main-d'œuvre de la communauté migrante et le nombre de migrants membres du syndicat. Ce qui a confirmé l'existence d'une sous-représentation des membres migrants parmi les militants.

En s'appuyant sur des campagnes sur les droits des migrants et sur les groupes de la communauté migrante, on a pu repérer les militants potentiels de talent et leur offrir une formation et un soutien pour les aider à s'engager activement dans le syndicat. L'objectif était de renverser les barrières culturelles et linguistiques en leur faisant comprendre comment les syndicats britanniques fonctionnent et en leur montrant de quelle manière les membres migrants peuvent s'engager. La formation était un élément essentiel du projet étant donné qu'elle a permis de favoriser la compréhension et de bâtir la confiance. En nouant de cette manière un dialogue avec les migrants, le syndicat leur a montré qu'ils étaient les bienvenus en son sein.

D'autres aspects des activités comprenaient les points suivants :

- Un travail avec des militants et des organisateurs existants pour les encourager et les aider à recruter des travailleurs migrants ;
- Du matériel publié dans 21 langues différentes ;
- La mise en place d'une permanence téléphonique spécialisée pour conseiller les membres sur les questions d'immigration ;
- Une campagne sur les droits des migrants ;
- Une campagne de régularisation des travailleurs sans-papiers ;
- Des conseils sur les contrôles d'immigration sur le lieu de travail et sur la manière de gérer les perquisitions des services d'immigration ;
- L'établissement de liens avec les organisations des communautés de travailleurs migrants.

### **Techniques d'organisation ayant bien fonctionné avec les migrants**

1. L'engagement de la communauté grâce aux organisations et aux réseaux communautaires des travailleurs migrants s'est avéré particulièrement efficace. En effet, il a permis de repérer

les militants potentiels et a contribué à leur donner la confiance nécessaire pour s'investir et participer à une culture qui considère le syndicalisme comme un mécanisme extrêmement utile pour garantir un traitement équitable des migrants sur leur lieu de travail.

2. Le repérage de militants potentiels talentueux et l'établissement de contacts visant à les encourager à s'investir activement ont été des éléments essentiels pour le recrutement de nouveaux militants migrants. Certaines sections et régions, en particulier celles qui étaient déjà actives dans ce domaine, ont fait preuve d'efficacité dans le repérage des talents. La campagne UNISON sur les questions importantes pour les migrants, comme les permis de travail délivrés aux travailleurs du secteur des soins aux personnes âgées, a elle aussi joué un rôle important dans le repérage de militants potentiels.

3. Une bonne communication était essentielle pour faire en sorte que les membres migrants soient informés des campagnes du syndicat en faveur des travailleurs migrants. Des pages consacrées aux travailleurs migrants ont été créées sur le site Internet d'UNISON. On a enregistré plus de 12 314 visites de ces pages entre le 1<sup>er</sup> août 2008 et le 28 octobre 2009. En outre, UNISON distribue un bulletin d'information en anglais, en polonais et en philippin à 670 personnes, dont la plupart sont des migrants membres d'UNISON.

4. Il y a eu un engagement croissant en faveur des questions relatives aux migrants dans les régions et les sections où une personne clé était responsable des membres migrants. L'expérience l'a clairement montré dans un certain nombre de régions et de sections. C'est le cas notamment de la région des West Midlands, qui a soutenu le réseau des travailleurs du secteur des soins aux personnes âgées. D'autres exemples sont le projet de la section de la ville de Newcastle et le soutien au réseau des infirmières d'outremer par la section 'santé' de la ville de Glasgow.

5. Des réunions franches, ouvertes à tous et informelles ont abordé les problèmes auxquels les travailleurs migrants sont confrontés et ont été particulièrement efficaces pour encourager les migrants à s'investir activement et faire en sorte qu'ils se sentent soutenus par le syndicat.

6. Pendant toute la durée de vie du projet, UNISON a organisé sept parcours de formation spécialement destinés aux travailleurs migrants. Plus particulièrement, les cours démystifiaient UNISON d'une manière accessible à des gens dont l'anglais est la seconde langue et cherchaient par ailleurs à conférer une autonomie accrue aux participants en développant leur confiance en soi. Un professeur de l'université de Lancaster a évalué le cours de manière indépendante et a estimé qu'il a fait plus qu'atteindre ses objectifs. Après avoir assisté au cours, les participants étaient accompagnés et encouragés à travailler en réseau. Les parcours de formation ont été suivis par 92 migrants militants potentiels dont 26 auraient ensuite fait preuve d'un certain degré de militantisme au sein du syndicat.

## **Résultats**

1. Dans l'ensemble, le projet a été une réussite. Environ 70 nouveaux militants ont été recrutés parmi les travailleurs migrants dans la foulée du projet.

2. Le projet a permis de stimuler des formes de militantisme plus informelles. Suite aux activités du projet, davantage de migrants n'ont pas vu d'inconvénient à recruter d'autres migrants ou à leur apporter une aide et des conseils informels, même s'ils hésitaient à s'impliquer activement dans la structure formelle du syndicat, souvent en raison de leurs inquiétudes à propos de leur statut migratoire.

3. Suite au projet, UNISON a lancé un certain nombre de services qui s'adressent directement aux migrants, notamment une permanence téléphonique qui donne des conseils en matière d'immigration et une formation ESOL. De plus, dans au moins une section des Midlands, un accord a été conclu avec l'employeur pour qu'une formation à la citoyenneté soit organisée pour les travailleurs migrants.

La principale réalisation du projet a été l'engagement d'un groupe de travailleurs migrants. Cet engagement s'est développé grâce aux parcours de formation d'UNISON dont les cours ont été suivis avec enthousiasme par les participants. Ces militants ont amené un nombre considérable de membres dans le syndicat, en grande partie grâce à leurs réseaux communautaires. Beaucoup occupaient déjà une position dans le syndicat, d'autres étaient désireux de s'impliquer davantage et d'entreprendre une formation leur permettant d'occuper un poste de représentant syndical.

#### Modèle 2 : Syndicalisation des travailleurs migrants polonais. FNV<sup>13</sup>

Ce projet a pour objectif la syndicalisation et la protection des droits des travailleurs polonais et leur association aux efforts de syndicalisation.

Au cours de la période 2009-2010, trois points de rencontre ont été établis à l'intention des travailleurs polonais afin de les informer de leurs droits et de promouvoir leur adhésion dans le cas où au moins cinq migrants de cette nationalité seraient confrontés à un problème déterminé. La procédure était la suivante : prendre rendez-vous pour discussion avec le groupe afin de parvenir à une compréhension globale et de définir ensuite un plan de résolution du problème, selon le principe « avec les migrants, pour les migrants ».

Le projet a été modifié pour la période 2010-2011. L'objectif principal consiste actuellement à associer les migrants polonais aux efforts de syndicalisation de FNV Bondgenoten. Le syndicat compte sept recruteurs polonais qui travaillent dans des secteurs divers, comme l'agriculture, la métallurgie, la boucherie et la vente au détail. Il existe une coordination des groupes, et de nouveaux types d'information ont été mis en place, y compris la formation, la syndicalisation et des services individuels. Un objectif complémentaire consiste à déterminer pourquoi les migrants polonais quittent le syndicat à brève échéance et ce qui peut être fait pour mieux adapter l'organisation à leurs besoins. Enfin, l'objectif est d'améliorer les services individuels, de les rendre plus efficaces et performants. La deuxième partie du projet débutera en octobre ou en novembre. Les actions ont été orientées selon les critères suivants : avec les migrants, pour les migrants ; information et syndicalisation ; qualité du travail commun ; participation au processus de décision ; participation active ; solidarité.

---

<sup>13</sup> [www.FNV Bondgenoten.nl](http://www.FNVBondgenoten.nl)

## **Activités et déroulement des opérations :**

2009 – 2010 :

Organisation communautaire : Rotterdam et Schiedam

- Syndicalisation aux points de rencontre aux heures d'ouverture ;
- Information dans divers lieux de réunion de la communauté polonaise ;
- Soirée événement au cours de laquelle les membres de la communauté polonaise reçoivent des informations sur la pension AOW, les retraites, les problèmes de fiscalité et la législation du travail ;
- Brochures d'information ;
- Version en langue polonaise du site Internet de FNV Bondgenoten ;
- Points de rencontre et heures d'ouverture pour les informations et/ou la syndicalisation ;
- Services téléphoniques pour les informations et/ou la syndicalisation. Ce service a reçu 3 870 demandes d'information en 2009.

## **Utilité**

Tous les efforts de syndicalisation sont à prendre en considération, par exemple :

- L'organisation communautaire : un vaste réseau a été créé à Rotterdam et à Schiedam suite à l'établissement d'une présence régulière au sein de la communauté. Des visites ont été réalisées dans l'ensemble des églises, magasins, bars, restaurants polonais pour informer les migrants polonais de nos activités ;
- La syndicalisation aux points de rencontre ;
- La syndicalisation dans les usines, les magasins et dans le secteur du nettoyage : notre méthode de syndicalisation dans le secteur du nettoyage est à la base de la grève la plus longue qu'a connue ce secteur. Un projet a également été mis en place dans le secteur de la vente au détail, dans la distribution, avec pour objectif la syndicalisation des travailleurs migrants polonais.

## **Effet positif**

Ce projet a sensibilisé l'opinion sur la situation de la communauté polonaise sur notre marché du travail. Les migrants polonais ne sont plus invisibles. Ils sont davantage respectés, mais leur permanence au sein du syndicat reste une entreprise difficile.

Des moyens concrets de réunion, d'information et de syndicalisation des travailleurs polonais ont été mis en œuvre et commencent à faire partie des méthodes de travail habituelles.

Par ailleurs, un certain nombre de conseillers polonais continueront à être présents afin de conserver les compétences acquises dans ces domaines.

La deuxième étape de ce projet est actuellement en cours de réalisation. L'objectif est de mettre en place de nouvelles méthodes.

### **7.3 Domaine 3 : Intégration des travailleurs migrants et mobiles dans le mouvement syndical, le lieu de travail et la vie professionnelle du pays d'accueil**

Parmi les actions destinées à faciliter l'intégration des travailleurs migrants et mobiles, l'éventail des activités est ici légèrement plus large que dans les deux autres domaines. Le questionnaire précisait que l'objet de la recherche consistait à déterminer les actions susceptibles de contribuer à l'intégration de ces travailleurs dans les lieux de travail, les marchés du travail, le mouvement syndical et la société du pays d'accueil ou dans le pays d'origine pour les migrants rentrés au pays.

Comme mentionné précédemment, presque un quart (25 %) des actions recensées dans la première phase étaient liées au thème de l'intégration et la majorité de ces actions portait sur l'intégration dans les lieux de travail, les marchés du travail et les syndicats, tandis que seules quelques actions concernaient l'intégration sociale en général. Aucune activité n'a été recensée quant au retour des migrants dans leur pays d'origine.

Une distinction peut être établie entre les réponses selon le contenu.

- **Actions sur l'intégration par la négociation collective** : les conventions collectives, y compris les clauses relatives à la situation particulière des travailleurs étrangers, sont l'aboutissement de l'action syndicale, comme la convention conclue entre les représentants des travailleurs (CFDT – France) et l'employeur, Club Méditerranée, sur les droits fondamentaux du travail et la mobilité transnationale dans la zone Europe-Afrique<sup>14</sup>.

D'autres syndicats, comme l'UGT-Espagne, ont inclus dans la négociation collective des aspects relatifs aux besoins des travailleurs migrants et mobiles. Les lignes directrices des négociateurs comprennent notamment : l'égalité de traitement, l'emploi dans les pays d'origine et les modalités de la mobilité transnationale, les méthodes d'organisation du travail qui respectent la diversité, les spécificités des travailleurs détachés, etc.

Pour sa part, le syndicat belge ACV-CSC dispose de cadres formés aux questions relatives à la diversité et à l'égalité et à la négociation de plans de diversité qui ont pour objectif l'intégration de ces travailleurs, soit une équipe complète de syndicalistes spécialistes de ces questions.

Toutefois, le manque de réponses de la part des organisations sectorielles (fédérations) explique le peu d'actions répertoriées dans ce domaine, contre toute attente, étant donné que la négociation collective est la forme la plus caractéristique de l'action syndicale.

- **Actions sur l'intégration sociale et l'insertion professionnelle par la formation professionnelle** : le syndicat espagnol CC.OO élabore des plans annuels de formation professionnelle qui offrent la possibilité d'itinéraires personnalisés d'insertion professionnelle aux travailleurs migrants et mobiles, afin de contribuer à leur intégration

---

<sup>14</sup> Cette action est décrite à la page 42

dans le marché du travail. Cette formation comprend notamment des cours de langue, des techniques de recherche d'emploi, des capacités sociales et des mesures d'accompagnement.

- **Activités de formation, d'information et d'éducation** : les syndicats considèrent que l'éducation constitue une méthode importante et efficace d'intégration et que la majorité des actions dans le domaine de l'intégration peuvent être classées dans cette catégorie. Des cours de langue, des programmes de formation sur l'emploi, les droits, des réunions d'information sur les questions de sécurité sociale ont été proposés par plusieurs organisations aux travailleurs migrants et mobiles. Le SIPTU (Irlande) et la FNV (Pays-Bas) offrent régulièrement ce type de formations aux travailleurs étrangers afin de faciliter leur adaptation au nouvel environnement de travail.

Le programme « Bienvenue au Danemark », mis au point par LO en coopération avec les autorités locales, présente une conception élargie de l'accueil, de la bienvenue, de l'intégration et du maintien des travailleurs étrangers arrivés récemment et de leur famille. Ce projet vise à mettre en évidence les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs migrants et mobiles et à trouver les moyens de les surmonter. Il s'articule autour de quatre domaines thématiques : contact de référence, compréhension de la langue et de la culture, relations de travail et bien-être de la famille.

Cependant, pour que l'insertion soit possible, notamment sur le lieu de travail et les marchés du travail, la société d'accueil doit aussi s'adapter aux nouveaux venus et éradiquer la discrimination. C'est pourquoi la CGIL (Italie) propose des formations à ses syndicalistes dans différents secteurs afin qu'ils soient en mesure de relever le défi de l'égalité sur le lieu de travail et de les sensibiliser aux aspects de la discrimination. De même, le DGB Bildungswerk (département de la migration et de la qualification) est actif dans les domaines de l'insertion des travailleurs étrangers sur le marché du travail, de l'égalité de traitement, de la compétence interculturelle et de l'information sur les situations légale et sociale des migrants en fonction des comités d'entreprise, des partenaires et des responsables politiques.

- **Activités de sensibilisation aux questions de migration** : les syndicats ont organisé des événements et mené des actions de toutes sortes dans le but de sensibiliser la société aux questions relatives à l'intégration des travailleurs migrants et mobiles et de combattre la discrimination et le racisme. Parmi ces activités, les plus courantes sont l'organisation de conférences, de séminaires, de tables rondes, afin de discuter non seulement des questions de mobilité et de migration au niveau interne, mais aussi avec les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et les ONG.

Le DGB Berlin-Brandenburg, dans le cadre de l'Alliance de Berlin contre la traite des êtres humains, tente de sensibiliser l'opinion à la traite des êtres humains en coopération avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Département pour l'intégration du Sénat de Berlin.

Le DGB décrit les activités réalisées par le CSIR Elbe-Neisse pour attirer l'attention sur les conditions de vie difficiles que connaissent les migrants (conférences et réunions de réseau avec des responsables politiques) et promouvoir davantage l'ouverture interculturelle au sein des autorités et des administrations (formation du personnel de l'administration publique).

Le syndicat belge FGTB a également été très actif dans la lutte contre la discrimination par la supervision du processus de régularisation des migrants en situation irrégulière et l'organisation d'une mobilisation en faveur de la régularisation. Il a constitué une unité de lutte contre la discrimination, qui propose une formation sur les stéréotypes et la discrimination et met en place des campagnes de sensibilisation.

Il convient de mentionner à cet égard la manifestation nationale organisée par la CGIL. Cette manifestation qui avait pour slogan « Droits inégaux = moins de droits pour chacun » revendiquait la régularisation des travailleurs immigrés, la réforme des règles de citoyenneté, le droit de vote aux élections locales, le regroupement familial et une politique d'asile concrète ainsi que d'autres objectifs.

Le combat pour les droits des travailleurs les plus vulnérables, comme les travailleurs migrants dans le secteur des ménages, n'a pas pu autant être oublié. L'UGT Andalousie (Espagne) a organisé une conférence régionale sur le travail domestique, au cours de laquelle a été examinée la question des femmes migrantes dans ce secteur.

Enfin, afin de sensibiliser le mouvement syndical à la question des travailleurs migrants et mobiles, la CGT-Portugal a organisé une réunion internationale de représentants, de militants et de responsables syndicaux pour débattre des sujets en rapport avec ces groupes, comme les droits sociaux et du travail, la discrimination, les procédures de régularisation, l'exploitation de la main-d'œuvre et le travail clandestin, la syndicalisation, la création de structures de migrants au sein des syndicats et l'intégration par l'intermédiaire de la participation à l'action syndicale.

Cette question de l'intégration des travailleurs migrants et mobiles dans les syndicats a fait l'objet d'un débat au cours des séminaires et posé l'alternative de l'intégration de ces travailleurs dans les structures syndicales traditionnelles ou de la création de structures ou de comités spécifiques aux questions de migration. Le Comité national des immigrés de la CGIL constitue un exemple de cette seconde forme d'intégration.

- **Autres activités syndicales sur les travailleurs migrants comme moyen d'intégration :** l'analyse des réponses transmises par différentes organisations sur les activités relatives à l'intégration révèle que de nombreux syndicats considèrent leur action auprès des travailleurs étrangers comme un moyen d'intégration, parce que les services offerts et les activités réalisées facilitent l'adaptation de ces travailleurs à un nouveau marché du travail et à une nouvelle société. C'est ainsi que l'UGT-Portugal interprète le rôle joué par ses centres d'information pour les immigrés. Il en va de même pour La SEK (Chypre), qui

présente une stratégie syndicale générale qui a pour objectif l'égalité de traitement pour tous les travailleurs et la non discrimination.

La ZSSS (Hongrie) a quant à elle exercé une forte pression politique en faveur d'une législation sur des conditions de vie décentes comme moyen de contribuer à réunir les conditions de l'intégration des travailleurs étrangers.

- **Activités culturelles et sportives** : les syndicats ont également mis en place des activités en dehors du cadre traditionnel de leur action et pris conscience de l'importance de leur présence dans d'autres types d'activités, comme la participation à des événements sportifs ou leur organisation afin de renforcer les échanges interculturels. À titre d'exemple, la CGT (France) a organisé des matches de football avec des travailleurs migrants. L'accueil d'événements culturels, comme des expositions ou des séances de cinéma en rapport avec la migration, a également eu lieu.

Un certain nombre de conclusions peuvent être tirées de la série de questions concernant les politiques syndicales relatives à l'intégration des travailleurs mobiles/migrants dans les lieux de travail et les marchés du travail.

En ce qui concerne l'intégration des questions de migration dans la négociation collective et la négociation des plans de diversité sur le lieu de travail, plusieurs syndicats ont déclaré avoir pris certaines mesures en ce sens, comme la CGIL (Italie), ACV-CSC (Belgique) ou la FNV. La majorité d'entre eux a toutefois répondu par la négative à cette question.

Une situation semblable a été observée concernant les accords avec les employeurs sur les questions d'intégration et de non discrimination ainsi que sur les besoins particuliers des migrants. Seules quelques organisations ont affirmé avoir conclu de tels accords. À titre d'exemple, le DGB de Saxe (Allemagne) a conclu un accord de lutte contre le racisme avec la Chambre de commerce régionale. De même, le SIPTU (Irlande) a mis en avant son accord sur l'égalité de traitement des travailleurs intérimaires. Quant à la prise en considération des besoins particuliers des migrants dans les conventions collectives, seules l'UGT (Espagne) et la CGIL (Italie) font état de l'inclusion de plusieurs aspects (gestion différente des congés, des repas, des langues, de l'assistance sanitaire, des conditions de sous-traitance, etc.)

La dernière question de ce groupe faisait référence à la participation aux observatoires du marché du travail sur les questions de mobilité et de migration. Les CSIR ont généralement donné des précisions sur quelques expériences dans les observatoires transfrontaliers et des organisations comme la FNV (Pays-Bas), le SIPTU (Irlande), la CGIL (Italie), le SEL (Chypre), l'UGT (Portugal), entre autres, ont déclaré faire partie de ce type d'organismes.

#### Model 1: Comité national des immigrés – CGIL

##### **Objectif**

La CGIL est le principal syndicat italien, avec plus de 5 millions de membres inscrits, dont la moitié sont des retraités. Le nombre total d'immigrés inscrits à la CGIL s'élève à 387 000, soit

14 % des membres actifs (les immigrés retraités sont très peu nombreux). Ce chiffre fait de nous l'organisation la plus représentative des immigrés en Italie.

L'engagement de la CGIL en ce qui concerne les politiques d'immigration comprend notamment :

- La création de centaines de bureaux des étrangers, qui ont pour mission d'aider les travailleurs immigrés à accomplir les procédures administratives (renouvellement du permis de séjour, regroupement familial, accès à la formation professionnelle, reconnaissance des titres et des diplômes), etc. ;
- La prise en considération des besoins spécifiques des travailleurs immigrés dans les conventions collectives nationales (possibilité de cumul des congés afin de bénéficier de périodes plus longues pendant une période de deux ans) et les contrats de travail (menus de cantine adaptés aux convictions religieuses), etc. ;

La CGIL joue par ailleurs un rôle de premier plan dans la défense des droits des travailleurs immigrés et la lutte contre le racisme et la xénophobie par :

- L'organisation et la participation à des manifestations nationales et locales ;
- La conclusion d'accords avec les ministères sur des questions liées à l'immigration dans leur domaine de compétence ;
- La conception et la mise en place de plateformes territoriales sur l'immigration ;
- La constitution d'une plateforme nationale en faveur des droits des immigrés qui résident et travaillent en Italie.

## **Description**

La CGIL est un syndicat multiethnique qui protège les travailleurs immigrés en tant que travailleurs et immigrés :

- Concernant les travailleurs, dans le cadre de la négociation des conventions collectives nationales, le syndicat défend les droits sociaux et économiques de tous les travailleurs, italiens et immigrés, et, au niveau de l'entreprise, il fait valoir des revendications spécifiques pour les travailleurs immigrés, comme la possibilité de cumuler le pécule de vacances sur une période de deux ans, les temps de prière, les menus de cantine, etc. ;
- Concernant les immigrés, le syndicat intervient par l'intermédiaire de ses bureaux au service des immigrés, qui ont pour mission de coopérer avec les institutions locales afin de traiter les questions relatives à leur situation personnelle. Notre système de services accomplit par ailleurs les procédures de renouvellement des permis de séjour (134 000 procédures en 2009) et de regroupement familial (8 327 procédures en 2009).

Ce système de services a également participé à la procédure de régularisation des travailleurs domestiques menée l'année dernière (33 000 procédures).

Le Comité national des immigrés est présent aux tables de négociation avec le gouvernement pour la mise en œuvre des politiques approuvées par le Congrès national de la CGIL. Le Comité est en contact avec les associations de promotion de l'immigration, le monde du

travail et la société en général et coordonne les catégories et les structures locales de la CGIL.

Le Comité national des immigrés a pour mission d'analyser et d'élaborer des propositions.

Ses activités récentes comprennent notamment :

- La campagne de la CGIL contre le racisme intitulée « *Stesso sangue, stessi diritti* » (Même sang, mêmes droits), à laquelle ont adhéré l'ensemble des secteurs de la CGIL jusqu'au 21 mars 2009 : la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ;
- La campagne « *Non aver paura, apriti agli altri, apri ai diritti* » (N'ayez pas peur, ouvrez-vous aux autres, soyez sensible à leurs droits), lancée le 18 mars 2009 et menée en collaboration avec 26 autres organisations syndicales, des organisations internationales et des associations laïques et religieuses.
- La CGIL milite en faveur de l'extension de l'article 18 de la version consolidée de la loi 40 sur l'immigration (cet article protège les femmes victimes de la prostitution) à l'exploitation de la main-d'œuvre. Nous demandons que les travailleurs étrangers qui en sont victimes et dénoncent leurs exploiters soient autorisés à obtenir un permis de séjour, dans un souci de protection. Ceci aurait été possible par la ratification de la directive 2009/52/CE, qui est entrée en vigueur le 18 juin 2009, mais le Sénat a malheureusement abrogé l'article applicable avant la ratification.

### **Effet positif**

L'activité du Comité national des immigrés a entraîné une augmentation de l'affiliation et par conséquent renforcé la position du syndicat lorsqu'il demande au gouvernement davantage de droits pour les immigrés.

### Model 2: Convention collective sur les droits fondamentaux du travail et la mobilité transnationale du Club Méditerranée dans la zone Europe-Afrique

L'objectif spécifique de cette initiative est de garantir l'égalité de traitement et la reconnaissance des droits syndicaux au sein de la société, indépendamment de l'origine géographique des travailleurs, et les conditions de la mobilité des travailleurs migrants saisonniers dans les villages situés dans la zone d'exploitation Europe-Afrique, y compris les saisons d'hiver dans les Alpes. À cette fin, un accord mondial a été conclu entre les fédérations internationales UITA et EFFAT et la société multinationale Club Méditerranée dans les domaines des droits fondamentaux du travail et de la mobilité transnationale.

Les négociations ont débouché sur l'adoption d'un texte conformément à l'ensemble des dispositions internationales, européennes et régionales relatives aux droits du travail, aux droits syndicaux et aux droits fondamentaux.

- Le droit de former un syndicat ou d'en devenir membre, sans discrimination ;
- Permettre le contact entre les travailleurs et leurs représentants ;
- L'interdiction du travail forcé et du travail des enfants ;
- L'égalité de traitement et la non discrimination en matière d'emploi ;
- L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;

- Encourager la mobilité transnationale des travailleurs pour autant qu'il soit impossible de recourir à la main-d'œuvre locale ;
- L'égalité des conditions d'emploi entre les travailleurs détachés et la main-d'œuvre locale ;
- La communication aux syndicats des informations sur les critères et conditions de mobilité ;
- La couverture de la sécurité sociale dans le pays de la prestation du travail ;
- Une visite annuelle de représentants de l'EFFAT-UITA sur les lieux de travail où des travailleurs sont détachés ;
- La constitution d'une commission de suivi de l'accord.

Cet accord vise à garantir la protection des droits des migrants par :

- Le respect des conventions de l'OIT en la matière ;
- Une réglementation de la mobilité transnationale qui clarifie et facilite la protection des droits des travailleurs migrants ;
- L'adoption d'un ensemble de mesures de protection des travailleurs migrants saisonniers dans les Alpes.

Cet accord est également positif concernant :

- La défense des libertés syndicales ;
- L'interdiction du travail forcé ou obligatoire ;
- Le respect de l'abolition effective du travail des enfants ;
- Les principes d'égalité en matière d'emploi, c'est-à-dire aucune discrimination fondée sur la race, le sexe, la religion ou l'opinion politique.

Cette initiative a eu un effet positif sur les aspects suivants :

- La priorité accordée à la main-d'œuvre locale ;
- Les conditions de travail fondées sur la réglementation nationale ;
- La communication d'informations aux représentants des salariés ;
- Une augmentation de salaire dans les villages du Club Méditerranée.

L'existence d'accords interrégionaux et internationaux entre différents partenaires, organisations sectorielles et fédérations, met en évidence la possibilité de coordonner l'action de différents organismes actifs dans le domaine des relations du travail en vue de conclure des accords multilatéraux qui visent à garantir l'égalité de traitement et le respect des droits fondamentaux.

## OBSTACLES

En termes de recherche et d'étude, les domaines de la mobilité et de la migration sont extrêmement vastes, comme le sont les différences entre les moyens mis en œuvre par les syndicats pour réaliser leurs activités.

Cette diversité quant à la façon d'aborder les problèmes et de les résoudre est également influencée par des perspectives différentes liées aux réalités de chaque État membre. Que cet État membre soit un pays d'origine, de destination et/ou de transit détermine dans une certaine mesure l'action du syndicat. Les organisations implantées dans des pays qui comptent un nombre élevé d'immigrés sont confrontées à un ensemble de circonstances différentes de celles auxquelles font face les syndicats situés dans des pays qui comptent un nombre très limité de travailleurs étrangers.

**En raison de ces différences, les syndicats peuvent éprouver des difficultés à se fonder sur des principes communs pour surmonter ces différents obstacles. Les discussions ont toutefois révélé un certain nombre de préoccupations communes.**

### 8.1 Obstacles généraux

- Les syndicats considèrent souvent la migration comme une **question secondaire**. Une tendance nouvelle semble néanmoins prendre davantage en considération les questions liées aux travailleurs étrangers. Le discours politique à l'encontre des migrants et les difficultés posées par la législation européenne sur les travailleurs détachés ont contribué à une meilleure compréhension des questions de mobilité et de migration, que les syndicats ont inscrites à leur programme de travail et auxquelles ils accordent une importance accrue.
- Toutefois, la crise économique, le chômage croissant et les mesures d'austérité suscitent la tentation d'un **repli protectionniste** au plan politique et, par ailleurs, au plan syndical, les questions de migration ont été relégué au profit de « questions plus urgentes ».
- Il est clair que les partis d'extrême droite gagnent du terrain sur la scène politique dans les États membres et à l'échelle européenne tandis que le **racisme** et la **xénophobie** se développent parmi les populations locales, et les travailleurs syndiqués ne sont pas à l'abri de ces maux. Les syndicats ont constaté que leurs membres sont parfois peu disposés à réaliser des activités à l'intention des travailleurs migrants et mobiles et ont été contraints de briser les **stéréotypes négatifs** et de vaincre l'**hostilité** de travailleurs locaux et de les sensibiliser davantage à ces questions.
- Cependant, le principal obstacle à la mise en œuvre d'activités destinées à assister les travailleurs étrangers est généralement la **langue**. Afin d'être en mesure de communiquer avec les travailleurs migrants et mobiles, les syndicats doivent déployer des efforts considérables pour surmonter cet obstacle, par l'organisation de cours de

langues, la traduction d'informations importantes (brochures, sites Internet, conventions collectives) et/ou le recrutement de responsables syndicaux capables de communiquer dans la langue des communautés de migrants.

- Comme expliqué au point 4.2 de la brochure, en l'absence d'un accord sur les **définitions** de base relatives aux travailleurs migrants et mobiles, les mêmes termes sont souvent employés pour désigner des situations différentes. Cette confusion révèle : 1) le manque de distinction dans les syndicats quant à leurs activités de soutien aux travailleurs étrangers ; 2) la compréhension insuffisante de l'égalité de droits et de statut légal qui existe entre les travailleurs nationaux et les travailleurs mobiles ; 3) le besoin de parvenir à un consensus sur les termes fondamentaux.
- Les **charges et obstacles administratifs** dans des domaines comme les pensions, les prestations sociales et la sécurité sociale entravent l'action des syndicats qui vise à établir l'égalité des travailleurs transfrontaliers, mobiles et migrants.

## 8.2 Difficultés techniques de mise en œuvre des actions

- Le manque de fonds et de ressources nécessaires constitue le principal obstacle à la mise en œuvre de projets dans ce domaine. Le point de vue des syndicats n'est souvent pas pris en considération dans les lignes directrices du financement ou les objectifs des programmes ou projets.
- La définition des moyens à mettre en œuvre pour assurer le suivi approprié des actions et des projets qui sont arrivés à terme constitue un défi pour les syndicats, qui souvent éprouvent des difficultés à associer leurs actions aux personnes et aux niveaux appropriés. Le développement d'un projet est un processus long, qui sollicite de nombreuses ressources et implique souvent des charges administratives et une bureaucratie excessives.
- La définition du groupe cible concernant les travailleurs migrants peut également poser de nombreux problèmes en raison du manque d'informations et de données statistiques sur la présence des migrants sur les marchés du travail et leur affiliation aux syndicats. Les aspects éthiques de la collecte de données personnelles sur le lieu d'origine ont été abordés dans le cadre des discussions.
- Les critères et recommandations applicables au financement des projets ne correspondent pas toujours aux besoins et au point de vue des syndicats, car ils sont souvent exclusivement destinés aux migrants – ce qui provoque des réticences parmi les membres nationaux – ou aux seuls migrants en situation régulière. Les sources de financement requièrent parfois la création de structures séparées à l'intention des migrants, indépendantes du syndicat.
- La mise au point de modèles efficaces est difficile en raison de la diversité de situations au plan national dans le domaine de la migration. À cet égard, il est important de

disposer d'informations supplémentaires et de procéder à des échanges de bonnes pratiques.

- De nombreuses organisations ont constaté qu'il subsiste un manque de coordination, de travail en réseau et d'échange d'expériences dans le domaine de la migration.
- Bien que les syndicats assument des responsabilités particulières liées au marché du travail, il est important de maintenir une étroite coopération avec les ONG dans ce domaine. Si de bonnes pratiques ont été mises en évidence dans le cadre de la mise en œuvre des projets, des efforts doivent encore être consentis pour concevoir des modèles et/ou des accords de coopération entre les syndicats et les ONG à l'intention des travailleurs migrants.

### **8.3 Obstacles à la syndicalisation**

- La précarité qui caractérise les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants et mobiles constitue l'un des principaux obstacles à leur syndicalisation : contrats à durée déterminée, situations irrégulières, mauvaises conditions de travail, bas salaires, exploitation de la main-d'œuvre.
- Les travailleurs migrants doivent conserver leur emploi afin de n'être pas privés de leur permis de travail ou titre de séjour. Cette situation entraîne des phénomènes d'exploitation et de harcèlement des travailleurs qui compliquent davantage leur syndicalisation. Les syndicats indiquent que souvent les travailleurs migrants craignent de subir des représailles s'ils décident de s'affilier à un syndicat.
- Comme mentionné plus haut, la concentration de travailleurs particulièrement vulnérables dans certains secteurs (bâtiment, agriculture, restauration, services domestiques, etc.) où la syndicalisation est traditionnellement difficile constitue un autre obstacle auquel sont confrontés les syndicats dans leurs efforts de recrutement et de syndicalisation de ces travailleurs.
- Le manque de pénétration syndicale auprès des travailleurs détachés rend la syndicalisation de ce groupe particulièrement difficile. Les syndicats éprouvent des difficultés à être présents sur les lieux de travail des travailleurs détachés (ex. : les chantiers navals).
- D'autres problèmes sont liés à l'absence de tradition syndicale ou à l'ancienne inclusion des syndicats dans les structures étatiques dans certains pays d'origine. Les syndicats doivent par conséquent former et informer les migrants quant aux avantages que suppose leur affiliation.
- Il est important d'élaborer une stratégie syndicale à l'intention de groupes spécifiques aux caractéristiques particulières, comme les travailleurs migrants et mobiles. La mise en œuvre d'une stratégie de syndicalisation unique, sans distinction, à l'intention de

l'ensemble des travailleurs peut expliquer les difficultés à entrer en contact avec les travailleurs provenant d'autres pays.

- Les migrants en situation irrégulière constituent un groupe dont la syndicalisation pose des problèmes particuliers, car l'affiliation d'un travailleur en situation irrégulière à un syndicat est impossible dans certains pays. Ce groupe est par ailleurs le plus vulnérable et la syndicalisation de ces travailleurs est par conséquent particulièrement difficile.

Des exemples concrets d'obstacles au recrutement et à la syndicalisation des travailleurs mobiles et migrants ont été présentés dans le cadre du projet :

- À Chypre, les syndicats ne peuvent accepter des travailleurs migrants en situation irrégulière parmi leurs membres pour des raisons légales. Comme le système ne permet pas aux syndicats de recruter ces travailleurs, ils les soutiennent par d'autres moyens. Les travailleurs transfrontaliers provenant de Slovénie ne disposent d'aucune possibilité légale de modifier leur situation administrative et de régulariser leur situation. Les syndicats ont tenté de négocier des accords interrégionaux afin de réglementer le travail transfrontalier entre l'Italie et la Slovénie, mais aucun accord de coordination n'a été conclu jusqu'à présent. Les travailleurs transfrontaliers provenant de Croatie se trouvent également en situation irrégulière, s'agissant d'un pays tiers. En effet, la législation italienne relative à l'immigration impose aux travailleurs de pays tiers de résider en Italie.
- Les syndicats indiquent que des organisations criminelles disposent de réseaux de traite de travailleurs intérimaires. Les sociétés artificielles et les entreprises « boîte aux lettres » sont à la base de l'exploitation. La traite de travailleurs intérimaires est organisée par des personnes d'origine immigrée.

#### **8.4 Reconnaissance transfrontalière de l'affiliation<sup>15</sup>**

Tout au long du projet, la reconnaissance de l'affiliation a été abordée dans le cadre d'une approche commune des accords multilatéraux. Les participants ont accordé une attention particulière aux obstacles auxquels sont confrontés les syndicats afin de permettre des progrès en la matière. Outre les travaux de recherche de l'ETUI<sup>16</sup> dans ce domaine<sup>17</sup>, les participants ont présenté des exemples des difficultés d'aboutir à cette reconnaissance :

---

<sup>15</sup> Voir point 3 « Syndicat sans frontières », au bas de la brochure.

<sup>16</sup> Institut syndical européen.

<sup>17</sup> Une étude sur les accords transfrontaliers pour les travailleurs migrants. Un rapport sur les résultats d'une enquête auprès des membres de la CES – ETUI.

- Les accords conclus par l'UIL<sup>18</sup> en matière de double affiliation s'appliquent aux travailleurs transfrontaliers, à l'exclusion des travailleurs migrants résidant dans le pays d'accueil. Cependant, les travailleurs saisonniers et les travailleurs détachés ne résident pas dans le pays d'accueil et, à ce titre, devraient également pouvoir bénéficier des ces accords.
- Les accords conclus entre les syndicats italiens et britanniques ne sont pas respectés au Royaume-Uni. Il est évident qu'une tradition de collaboration facilite l'application de ces accords. D'autres efforts doivent être consentis afin d'accroître la compréhension et la solidarité entre les syndicats dont les cultures sont différentes.
- Les problèmes liés à l'application des accords de reconnaissance mutuelle de l'affiliation entre syndicats : certains syndicats ne sont pas autorisés à recruter des travailleurs en situation irrégulière. La FGTB<sup>19</sup> souligne l'importance de la protection des affiliés dans différents pays d'Europe. Il appartient aux syndicats de déployer les efforts nécessaires pour garantir la reconnaissance des membres d'autres syndicats.

### **8.5 Dilemmes de l'intégration**

L'intégration est une priorité dans l'UE et le sera d'autant plus qu'il sera nécessaire d'atténuer les effets négatifs de la crise sur la cohésion sociale dans nos sociétés. Cependant, la mise en œuvre de stratégies d'intégration efficaces n'est pas toujours facile, ce qu'illustrent les réticences de certains syndicats à mener des actions destinées à intégrer les travailleurs mobiles et migrants.

- L'un des dilemmes abordés dans le cadre du projet porte sur le choix entre l'intégration des travailleurs migrants dans les structures syndicales ou la création de structures spécifiques à leur intention. La solution intermédiaire est privilégiée par les participants, qui considèrent que le meilleur moyen d'intégrer les travailleurs migrants dans les syndicats réside dans la combinaison des deux méthodes : des structures spécifiques pour aider les travailleurs migrants à surmonter les difficultés auxquelles ils sont confrontés à leur arrivée dans le pays d'accueil et une intégration progressive de ces membres dans la structure générale.
- Un autre dilemme qui doit être abordé est celui du choix entre la stratégie d'intégration et la position protectionniste : garantir les mêmes droits, le même traitement et les mêmes conditions tout en évitant le dumping social et la concurrence des salaires, afin de renforcer la cohésion sociale.

---

<sup>18</sup> *Unione Italiana del Lavoro.*

<sup>19</sup> Fédération Générale du Travail de Belgique.

- L'absence de politiques d'intégration efficaces permettant de relever les véritables défis et de mettre un terme aux inégalités dans les sociétés d'accueil.
- Les problèmes liés à la reconnaissance des qualifications. Les compétences des travailleurs migrants qualifiés doivent être garanties, afin d'éviter le développement éventuel du dumping social et les bas salaires dans certains secteurs, souvent liés à la non-reconnaissance des études, des diplômes et/ou de la formation, par les employeurs et l'administration.
- 

## **PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS**

### Remarques introductives

Les propositions et recommandations sont classées dans deux groupes principaux concernant l'objet du projet : les propositions d'action et les recommandations générales. Elles portent notamment sur la mobilité des travailleurs, les questions transfrontalières, la situation des migrants et les actions menées par les syndicats. Ces propositions et recommandations contribuent à renforcer la position de la CES et des syndicats nationaux quant à leur stratégie en matière de migration.

La première partie concerne l'ensemble des activités spécifiques, y compris les données collectées par l'intermédiaire des réponses aux questionnaires au cours des séminaires et lors de la conférence finale. De nombreux syndicats ont mentionné un certain nombre d'actions spécifiques qu'ils ont menées, au service d'un objectif commun. Ces actions peuvent être classées dans les trois sections principales du questionnaire (information, syndicalisation, intégration) et menées à différents niveaux (international, régional, national). De façon générale, le nombre de propositions d'actions concrètes est plus important aux plans national, régional et local et au niveau individuel et concernent des actions techniques et spécifiques. Les résultats de ces actions peuvent déboucher sur une position générale sur les questions de migration et les syndicats.

La deuxième partie des propositions comporte des recommandations générales qui sous-tendent ces actions concrètes et portent principalement sur la position des syndicats en matière de migration, compte tenu du programme de l'UE.

Selon ces deux ensembles de recommandations, il est essentiel de développer les actions des syndicats dans le domaine de la migration.

## 9.1 Propositions d'actions spécifiques

### Niveau international

Actions relatives à l'information, au conseil et au soutien :

- La CES et la CSI<sup>6</sup> coordonneront les questions de migration avec le soutien de la CES. Ce faisant, elles renforceront le rôle des syndicats dans les pays tiers afin d'appuyer la gestion des flux migratoires, y compris la migration circulaire et saisonnière. Les actions, les campagnes et les comités de direction doivent garantir les progrès du dialogue dans ce domaine.
- La CES devrait renforcer le rôle des syndicats nationaux quant aux accords de libre-échange avec l'Union européenne.

### Niveau européen

Actions relatives à l'information, au conseil et au soutien :

- Afin de compléter ces actions, les fédérations et les comités transfrontaliers sont invités à lancer des campagnes et à mener des actions dans différents domaines en vue de faire face à la sous-traitance de la main-d'œuvre dans les entreprises. Ces initiatives peuvent être prises avec le soutien des fédérations européennes (EFFAT, FETBB, FEM, etc.)<sup>7</sup>.
- Les syndicats sensibiliseront le public à la situation des travailleurs migrants en utilisant les moyens d'information et de communication dans les pays d'origine et de destination, en étroite coopération avec les ONG en Europe et dans les pays tiers.
- La CES doit se situer aux avant-postes et formuler ses propres propositions en matière de création d'emplois et exiger un salaire minimum européen. Les actions relatives à la syndicalisation et au recrutement des travailleurs mobiles et migrants :
- De nombreuses questions sont liées à la mobilité et à la qualification des travailleurs sur le territoire de l'UE, c'est pourquoi la coopération entre les États membres est nécessaire. L'harmonisation des compétences et des études, notamment en ce qui concerne les emplois peu spécialisés, est essentielle pour garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et étrangers. Les travailleurs peu qualifiés sont généralement les premiers touchés par l'harmonisation insuffisante sur le territoire de l'UE. Une proposition

---

<sup>6</sup> Confédération syndicale internationale.

<sup>7</sup> Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme ; Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois ; Fédération européenne des métallurgistes.

de renforcement des actions et des campagnes de sensibilisation à la situation des travailleurs transfrontaliers et migrants dans des secteurs spécifiques sera formulée à l'initiative d'EURES<sup>8</sup>, qui proposera par ailleurs des cours de langues et des formations techniques. À titre d'exemple, l'industrie alimentaire est soumise au strict respect de normes réglementaires qui doivent être comprises dans la langue du travailleur.

- S'appuyant sur les syndicats nationaux, la CES doit promouvoir la réalisation d'activités destinées aux travailleurs migrants au plan local, afin de compenser le manque de données structurées sur la migration, et renforcer la coopération, notamment en ce qui concerne le recrutement de membres dans les régions où la présence de migrants est importante.
- Il est nécessaire de mettre en place un système d'information au plan européen, afin de mettre les fonds sociaux à la disposition des migrants, dans une perspective d'intégration.

## **Niveau national**

Selon le type de proposition, la plupart des actions doivent être menées au plan national, étant donné que ces actions sont plus efficaces lorsqu'elles sont menées à ce niveau.

Actions relatives à l'information, au conseil et au soutien :

- Les syndicats devraient promouvoir un dialogue multilatéral avec les pouvoirs publics et les employeurs, avec pour objet des conditions de travail satisfaisantes, une rémunération juste, la transparence et le respect des droits de l'homme.
- La formation et l'information à l'intention des membres et des représentants syndicaux, afin de mieux faire connaître les informations essentielles en matière de migration.
- La mise en œuvre d'une initiative de sensibilisation conjointe entre les syndicats et la société civile, afin d'améliorer les conditions de vie des travailleurs migrants.

Actions relatives à la syndicalisation et au recrutement des travailleurs mobiles et migrants :

- Les syndicats doivent disposer d'un accès à une information complète sur les conditions de la sous-traitance entre les entreprises nationales ou les multinationales.
- La négociation collective associée à des mesures à l'intention des travailleurs migrants doit être encouragée.

---

<sup>8</sup> Le Portail européen sur la mobilité de l'emploi.

- La création d'une section spécifique à la mobilité et aux travailleurs transfrontaliers au sein du service en charge des questions de migration dans les syndicats nationaux. Cette section peut correspondre au service en charge de la migration de la CES.
- Les syndicats lanceront des campagnes innovantes pour associer les affiliés. Ces campagnes doivent viser des types particuliers de contrats de travail. Promouvoir par exemple l'affiliation des travailleurs saisonniers.
- Compte tenu des contextes nationaux spécifiques, coordonner l'adoption d'un statut de travailleur migrant en collaboration avec les associations de migrants.
- Mener des actions concrètes dans le domaine de l'inspection du travail, afin d'éviter le dumping social. Ceci suppose une double approche : des actions et des politiques. Les actions spécifiques des syndicats au plan national sur la base d'une stratégie à l'intention des institutions européennes, des pouvoirs publics nationaux et des employeurs. La pleine protection des droits du travail des travailleurs migrants doit être garantie, de sorte que les travailleurs migrants ne soient plus les seules victimes des actions menées par les services de l'inspection du travail.
- L'action doit renforcer la coordination avec les syndicats, notamment au sein des comités interrégionaux, dans le domaine de la migration transfrontalière, qui ont conclu des négociations collectives (ex. Club Méditerranée avec la CFDT, l'EFFAT et l'UITA). Les pouvoirs publics doivent par ailleurs garantir une meilleure inspection du travail, avec le soutien des syndicats (*Baltic Sea Labour Network*, CSIR, Galice-Nord du Portugal avec l'administration régionale).

L'inclusion des travailleurs migrants et mobiles dans le mouvement syndical, le lieu de travail, et la vie professionnelle du pays d'accueil :

- La fuite des cerveaux fait partie intégrante de la mobilité et de la migration. Les syndicats doivent lutter contre les conséquences négatives de ce phénomène en sensibilisant les acteurs concernés au recrutement éthique, par une formation appropriée dans les pays d'origine et l'harmonisation du droit du travail dans les États membres.
- Les syndicats présenteront aux gouvernements les implications légales des droits des migrants dans la législation nationale.
- Des mesures de discrimination positive peuvent être adoptées afin d'intégrer les travailleurs migrants dans les structures syndicales.
- Le lieu de travail joue un rôle de premier plan dans l'intégration du travailleur migrant dans la société d'accueil. Il peut être le lieu de l'interaction des travailleurs migrants et nationaux. C'est pourquoi la discrimination structurelle doit être empêchée sur le marché du travail.

- Dans ce contexte, les administrations nationales doivent prévoir la création de structures/centres d'information où les travailleurs mobiles et migrants auront accès à des conseils et à des informations utiles sur les différents aspects de la vie sociale et professionnelle dans le pays d'accueil.
- Il est essentiel d'associer les migrants à toutes les initiatives. Ils sont conscients des besoins réels et des faiblesses sur le terrain. Ils doivent disposer des moyens nécessaires pour s'intégrer au mieux dans les sociétés d'accueil

## 9.2 Recommandations générales en matière de politique migratoire

La majorité des recommandations en matière de migration formulées par les syndicats sont liées à l'objectif de surmonter les obstacles rencontrés dans le cadre de ce projet. Ces recommandations contribuent à renforcer le dialogue entre la confédération et d'autres acteurs actifs dans l'élaboration des politiques migratoires. Ces recommandations générales portent sur les thèmes suivants :

- La lutte contre le racisme et la xénophobie ;
- La lutte contre le dumping social et la révision de l'inspection du travail ;
- L'influence sur le programme européen en matière de politique migratoire ;
- La reconnaissance mutuelle de l'affiliation.

## La lutte contre le racisme et la xénophobie

Il est extrêmement important de maintenir une position claire afin d'éviter les réactions protectionnistes qui peuvent apparaître au sein des structures syndicales. Nous devons être conscients de l'altération des perceptions lorsque nous sommes touchés par des situations difficiles.

Dans ce cadre, nous devons **lutter contre le racisme et la xénophobie** et porter notre attention sur la promotion de campagnes et d'actions appropriées. Les syndicats doivent se battre contre le **développement des positions conservatrices dans la politique migratoire nationale**. La CES doit se situer aux avant-postes pour garantir que la Charte européenne des droits fondamentaux est appliquée dans distinction aux ressortissants de pays tiers.

Il est important de mettre en évidence les **définitions**<sup>9</sup> et les **stéréotypes** afin de lutter contre le racisme et la xénophobie.

Il appartient aux syndicats de détruire les mythes qui entourent la migration, le marché du travail et les prestations sociales. La lutte contre ces stéréotypes est extrêmement importante, car les acquis en matière de migration n'ont aucune valeur si les stéréotypes demeurent dans la société.

---

<sup>9</sup> Voir le point 4.2 plus haut.

Il est par conséquent nécessaire d'adopter une position claire en lançant des campagnes qui visent à abolir le langage stigmatisant et à clarifier la terminologie utilisée dans ce domaine (le migrant n'est pas en situation illégale, mais ce sont des actes comme la traite des êtres humains et des travailleurs migrants qui sont illégaux)<sup>10</sup>.

Il est nécessaire d'adopter une définition unique des travailleurs transfrontaliers au plan européen afin de garantir l'égalité de traitement au regard des droits du travail, indépendamment de l'origine des travailleurs. La mobilité des travailleurs en Europe implique la libre circulation de ces travailleurs. Dans l'UE-27, lorsqu'une personne décide de quitter son pays afin d'améliorer ses conditions de vie et de travail, elle démontre l'inefficacité du marché européen du travail. La mobilité ne peut entrer en conflit avec le droit de vivre et de travailler dans le lieu où l'on est né.

C'est pourquoi nous devons combattre les conceptions erronées qui se développent actuellement. Voici quelques exemples à combattre :

- « *Le prétendu conflit entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants (en situation irrégulière ou non). Suite à la crise, les travailleurs nationaux perdent leur emploi parce qu'ils sont en concurrence avec les travailleurs migrants sur le marché du travail national* ».
- « *Le recul des salaires dans certains secteurs est imputable à la présence des travailleurs migrants* ».
- « *Les migrants représentent une charge pour l'État. Les prestations sociales destinées à assister les travailleurs migrants et leurs familles expliquent la crise économique et financière dont souffre l'Europe* ».

Ce ne sont là que quelques exemples de conceptions erronées. Nous devons être en mesure de distinguer la réalité de ce genre de conceptions, afin de tirer parti des flux migratoires.

## **La lutte contre le dumping social et les inspections du travail contre les pratiques illégales**

Un marché du travail efficace est nécessaire à la cohésion sociale. Les travailleurs en situation irrégulière ne sont pas protégés et leurs droits du travail sont continuellement bafoués. Cette situation entraîne une augmentation des activités prétendument non salariées, qui font partie de l'économie souterraine dans la société d'accueil. Il ne s'agit pas d'une question accessoire (ex. : l'économie souterraine en France représente 4 % du PIB<sup>11</sup> actuellement). La lutte contre le dumping social et la fraude fiscale sont des actions qui démontrent la viabilité d'un système public, et un modèle social juste et équitable n'est pas un vœu pieux.

Les syndicats doivent souligner l'importance du combat contre la précarité :

- Lancer une campagne spécifique en faveur de salaires décents pour les travailleurs détachés et intérimaires ;
- Combattre certains types de pratiques illégales, comme la traite des êtres humains et des travailleurs migrants ;

---

<sup>10</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0095:FIN:FR:PDF>.

<sup>11</sup> Produit intérieur brut.

- Empêcher l'exclusion sociale et professionnelle en soutenant des initiatives en faveur de l'intégration des travailleurs migrants ;
- Relever le défi de la migration circulaire, compte tenu de la difficulté de garantir les droits du travail et le droit à la sécurité sociale des migrants, ainsi que des difficultés de la gestion des données sur le travail.

## **Politique migratoire européenne**

Placer les questions de migration au premier rang des priorités du programme de travail de la Commission européenne, du Parlement européen et du Conseil afin de promouvoir l'adoption de règlements et de directives en faveur des travailleurs mobiles et migrants. Il appartient à l'UE de garantir l'égalité de traitement sur son territoire. Nous devons superviser la transposition de la réglementation européenne dans le droit national, notamment en ce qui concerne : la directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier<sup>12</sup>; le détachement intragroupe<sup>13</sup> ; un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre<sup>14</sup>. Le règlement 883/2004, qui régit la sécurité sociale des travailleurs ressortissants de pays tiers. Il est également question d'une révision de la mobilité dans le cadre de la directive européenne concernant le détachement de travailleurs et du droit des citoyens de l'Union et des membres de leur famille au regroupement.

Nous devons promouvoir l'utilisation des instruments juridiques pour défendre les droits de l'homme des travailleurs migrants, comme le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives ainsi que les procédures prévues aux articles 24 et 26 de la Constitution de l'OIT.

Nous devons multiplier les actions et les campagnes, exiger la ratification des Conventions n° 97 et n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants et la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, et recourir aux outils pertinents du Conseil de l'Europe.

Nous devons demander aux pouvoirs publics qu'ils rendent compte de l'application de sanctions qui protègent les migrants. Nous devons aussi concevoir le modèle approprié de protection des migrants, exiger le respect de la réglementation et créer un nouveau cadre juridique pour une meilleure protection des migrants. Enfin, nous revendiquons l'harmonisation des directives sur la migration et la mobilité afin de surmonter les obstacles sur le marché du travail.

---

<sup>12</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0379:FIN:FR:PDF>.

<sup>13</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0638:FIN:FR:PDF>.

<sup>14</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0638:FIN:FR:PDF>.

## **Reconnaissance mutuelle de l'affiliation ; la voie vers la carte de membre européenne**

La reconnaissance de l'affiliation est le porte-drapeau le plus important de la CES et de ses syndicats membres. Dans le contexte de crise financière et économique, le syndicalisme européen doit être en mesure d'adopter une position commune afin d'améliorer la gouvernance économique et sociale, avec comme priorité l'Europe sociale.

Il est communément admis que la reconnaissance de l'affiliation sert les intérêts de la politique syndicale. Elle accroît le nombre d'affiliés et n'entraîne pas un coût substantiel. Au contraire, l'augmentation du nombre d'affiliés favorisée par des campagnes de promotion de la carte de membre renforce la base syndicale grâce à une croissance durable, de façon plus efficace que par un autre moyen d'affiliation. Nous devons lutter contre le manque de solidarité entre les États membres et les institutions européennes en matière de mobilité, de migration et de politiques sociales.

- **Suggestion pour le prochain Congrès de la CES à Athènes en mai 2011** : la solidarité est une question fondamentale qui fera l'objet d'un débat, en vue de **créer la carte syndicale européenne**. Cette initiative démontrera au public, aux employeurs, aux affiliés et aux travailleurs que le modèle européen de la solidarité est possible, malgré la période difficile que nous traversons.
- Mettre en place un **réseau pour la reconnaissance de l'affiliation**.
- Promouvoir l'adoption d'un instrument juridique outre les accords bilatéraux existants. Promouvoir une **Convention européenne de l'affiliation**. Les membres des syndicats doivent être soutenus par l'ensemble des syndicats en Europe

## 9.2.6 Résultats et prochaines étapes

Nous devons déterminer ce qui est nécessaire au renforcement de nos actions, comme :

- Collecter les données relatives à la migration concernant l'affiliation. Il s'agira d'une tâche ardue puisque certains travailleurs se trouvent en situation irrégulière et d'autres sont des travailleurs saisonniers, par exemple. Certaines données nous manquent concernant certains groupes de travailleurs et il nous faut rappeler l'importance de ces informations.
- Contribuer à un échange des actions utiles (meilleures pratiques) en ce qui concerne la mobilité, les travailleurs transfrontaliers et saisonniers, l'intégration des migrants, etc.
- Soutenir et promouvoir les groupes de travail sur la migration ; mieux définir et influencer le programme de travail.

Ensuite, nous devrions créer :

- Un site Internet consacré à l'étude de la migration<sup>15</sup> et promouvoir une collaboration, coopération et coordination étroites.
- Une base de données et d'informations sur les actions menées dans le cadre de projets achevés ou en cours et promouvoir les campagnes de sensibilisation à l'intégration, etc.
- Une base de données relative aux accords bilatéraux et multilatéraux sur la reconnaissance de l'affiliation des migrants (entre syndicats, accords transfrontaliers dans le cadre des CSIR, etc.).
- Un blog afin de promouvoir et de superviser le débat sur les orientations en matière de migration et organiser des réunions afin d'examiner la question en une ou deux sessions (ex. le blog de LO-DK et les discussions hebdomadaires sur différents sujets).
- Un mécanisme de promotion de l'information et de la coopération entre les syndicats au plan européen. Un réseau social spécifique aux questions de migration, y compris une attention particulière du groupe sur la migration et l'inclusion pour « *Workplace Europe Area* » et organiser une réunion annuelle pour faire le point sur les actions et politiques menées.

---

<sup>15</sup> Site Internet actuel : <http://migration.etuc.org/>.