

« **Un travailleur est un travailleur** » : les syndicats qui organisent les migrants à travers l'Europe

jeudi 5 mars 2020, par [STAUNTON Bethany](#) (Date de rédaction antérieure : 27 février 2020).

Une conviction qui réside au cœur même du syndicalisme international est qu'un travailleur, quelle que soit sa provenance, est un travailleur. Mais comment les syndicats peuvent-ils mettre ce principe en pratique lorsqu'il s'agit de travailleurs migrants ? Avec plus de 22 millions de ressortissants de pays non-membres de l'UE vivant dans l'Union européenne en 2018 ([selon les statistiques d'Eurostat](#)), ce qui équivaut à 4,4 % de la population de l'UE à 28 (UE à 27 depuis la sortie de la Grande-Bretagne de l'Union européenne, le 31 janvier 2020), et plus de 17 millions de citoyens européens résidant dans un pays membre autre que le leur, les migrants représentent une part importante de la main-d'œuvre européenne. Et c'est sans tenir compte des personnes qui ne disposent pas des papiers nécessaires pour travailler ou résider légalement dans le pays où elles vivent ; bien que les chiffres soient plus difficiles à obtenir dans le cas des migrants « *sans papiers* », leur nombre a été estimé à plusieurs millions.

Trouvant souvent du travail dans des secteurs partiellement informels tels que l'agriculture, la construction et le travail domestique et de soins, où l'exploitation est endémique, de nombreux travailleurs migrants bénéficieraient du soutien des syndicats – dans le même temps, ils représentent une base de recrutement nourrie pour les syndicats, à l'heure même où ceux-ci pâtiennent d'un déclin marqué de leurs effectifs sur tout le continent.

Les syndicats sont cependant confrontés à un certain nombre de défis à l'heure d'organiser ces populations. Tout d'abord, le fait qu'un grand nombre de migrants soient concentrés dans les secteurs susmentionnés signifie qu'ils peuvent être plus difficiles à atteindre, car n'étant pas établis dans des lieux de travail et des modalités d'emploi où la présence syndicale tend à être la plus forte. Deuxièmement, la langue et la culture peuvent constituer des obstacles importants à la communication et au recrutement, en fonction des pays d'où proviennent les travailleurs et de leurs perceptions et expériences de l'action syndicale.

En outre, il peut se révéler difficile pour de nombreux travailleurs migrants, aux prises avec des horaires de travail pénibles et des bas salaires, de trouver du temps pour les réunions syndicales alors que leur priorité est d'aller au plus pressant, c'est-à-dire gagner suffisamment d'argent pour pouvoir l'envoyer à leur famille.

Sans compter qu'une fois recrutés, les migrants syndiqués peuvent avoir des besoins et des préoccupations qui requièrent une attention particulière. Dans [une étude de 2017 sur les syndicats et les travailleurs migrants](#), les chercheurs Stefania Marino, Judith Roosblad et Rinus Penninx ont souligné l'un des principaux dilemmes auxquels sont confrontés les syndicats qui choisissent de recruter des travailleurs venant de l'étranger, qui est la question de savoir si ces membres doivent bénéficier d'un traitement « *égal* » ou « *spécial* ». Tous les membres doivent-ils être considérés sur

un pied d'égalité, avec des intérêts communs, ou les syndicats doivent-ils concevoir des « *politiques ciblées* » pour venir en aide aux travailleurs migrants ?

Tous les travailleurs n'ont pas les mêmes besoins. Dans le cas particulier des migrants sans papiers, par exemple, l'obtention du statut légal dans le pays où ils vivent et travaillent peut prendre le pas sur toutes autres préoccupations. Sans droits fondamentaux de résidence et d'emploi, ces travailleurs sont moins à même de profiter des fruits des luttes syndicales, tels que l'amélioration des salaires et des conditions. Très souvent, ce sont les ONG plutôt que les syndicats qui interviennent pour répondre à ces préoccupations plus pressantes.

Différentes approches de syndicalisation pour différents contextes

L'examen des initiatives syndicales dans le domaine de l'organisation des migrants à travers l'Europe révèle une grande diversité d'approches possibles en fonction de contextes, eux aussi, très divers.

La section bruxelloise de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), par exemple, dispose d'une unité « *migrants* » spécialisée dans l'organisation, le soutien et le conseil aux [travailleurs migrants](#). L'unité Migrants CSC mène des actions de pression politique et médiatique pour sensibiliser l'opinion publique. Dans le même temps, elle organise les travailleurs en les informant de leurs droits ainsi que de la procédure à suivre pour réunir les preuves d'exploitation et de mauvais traitements par les employeurs.

L'unité œuvre sur de nombreux fronts, avec un comité d'action des travailleurs sans papiers, une ligue des travailleuses domestiques, un service de conseil juridique, des formations pour les militants et des services de recherche et de communication. Un aspect notable de l'approche adoptée par ce syndicat est son inclusion des migrants sans papiers qui, en raison de leur statut juridique précaire, sont particulièrement vulnérables à l'exploitation par les employeurs. La CSC fournit non seulement un soutien politique à leur cause mais aussi la possibilité d'adhérer à ses rangs – ce qui n'est pas le cas de tous les syndicats.

Un autre exemple assez singulier est à trouver en Pologne, où un syndicat a été créé dans le seul but de s'occuper des travailleurs migrants. Le Syndicat intersectoriel des travailleurs ukrainiens en Pologne a été mis sur pied par Yuriy Karyagin, un professeur d'économie ukrainien, au milieu d'un contexte d'immigration accrue d'Ukrainiens fuyant le conflit et les [troubles politiques](#) dans leur pays d'origine. Comblant la pénurie de main-d'œuvre causée par l'exode des Polonais vers l'Europe occidentale, les nouveaux arrivants se retrouvent souvent dans des secteurs peu réglementés, peu protégés ou peu syndiqués. La langue constitue une barrière supplémentaire au recrutement par les principaux syndicats nationaux, raison pour laquelle Yuriy Karyagin a adopté une approche plus ciblée.

L'effectif réduit du syndicat et sa dépendance de l'aide occasionnelle de bénévoles signifient que M. Karyagin, son président et sa force motrice, ait dû opter pour le traitement des dossiers au cas par cas. Il offre des conseils juridiques gratuits aux adhérents concernant l'obtention de permis de travail et de séjour, informe les inspections du travail sur les employeurs peu scrupuleux et assure la liaison avec les usines et les employeurs de confiance afin d'aider les nouveaux arrivants ukrainiens à trouver du travail. Malgré sa taille modeste, ce syndicat compte un effectif en pleine croissance qui atteint actuellement un peu plus de 1.000 membres. Bien qu'autonome, le syndicat bénéficie du soutien de l'Alliance panpolonaise des syndicats (OPZZ) et a son bureau dans le siège de la centrale syndicale interprofessionnelle nationale.

Enfin, plus au sud, dans les régions méridionales de l'Italie, la Confédération générale

italienne du travail (CGIL) adopte une approche novatrice en matière de [recrutement et d'organisation des travailleurs agricoles saisonniers](#), lesquels proviennent dans leur majorité de pays africains ou d'Europe de l'Est.

L'Italie s'est trouvée sous les feux des médias dernièrement avec des histoires bouleversantes d'exploitation, de traite et d'abus de travailleurs migrants retrouvés parqués dans des camps de fortune, à la merci de « recruteurs » illégaux surnommés les *caporali*.

Pour surmonter les difficultés créées par l'isolement et la vulnérabilité souvent extrêmes de ces travailleurs, la branche agricole du syndicat, la FLAI-CGIL, poursuit une stratégie qu'elle appelle le « *sindacato di strada* », que l'on pourrait traduire par « *le syndicat de la rue* ». L'idée est que les syndicalistes se rendent directement aux points de rassemblement des travailleurs, là où ceux-ci sont généralement embauchés par les *caporali*, et ce dans le but de les informer de leurs droits, de les conseiller sur les contrats de travail et de leur faire connaître le syndicat. La technologie a joué un rôle clé dans cette stratégie, notamment grâce à l'utilisation de WhatsApp pour cartographier le territoire et géolocaliser les lieux de travail et les points de ramassage des travailleurs.

[L'inclusion et l'intégration des migrants au sein du syndicat sont essentielles](#) : les travailleurs sans papiers peuvent, à leur tour, devenir des délégués syndicaux. D'ailleurs, nombre des responsables de la CGIL sont, eux-mêmes, d'origine étrangère, ce qui leur permet de communiquer avec les travailleurs dans leur propre langue. La campagne a également permis de renforcer les effectifs du syndicat, ce qui prouve que ce ne sont pas seulement les travailleurs migrants mais aussi les syndicats qui peuvent bénéficier de telles initiatives.

Ce ne sont là que quelques exemples de la manière dont les syndicats peuvent mettre au point des stratégies novatrices pour soutenir, organiser et recruter des travailleurs qui, suivant le contexte, peuvent souvent s'avérer plus difficilement accessibles, que ce soit en raison de barrières linguistiques, d'un isolement physique, d'un statut juridique précaire, d'un emploi informel ou d'une vulnérabilité et d'une exploitation extrêmes. « *Un travailleur est un travailleur* » est peut-être un principe universel, cependant il n'existe pas d'approche « universelle » aux difficultés pratiques que suppose l'organisation des travailleurs.

Cet article a été traduit de l'anglais.

Bethany Staunton

[Abonnez-vous](#) à la Lettre de nouveautés du site ESSF et recevez chaque lundi par courriel la liste des articles parus, en français ou en anglais, dans la semaine écoulée.

P.-S.

Equal Times

<https://www.equaltimes.org/un-travailleur-est-un-travailleur#.XmCWZagzaHs>