



**Les syndicats des administrations nationales,
régionales et locales face aux défis de la
migration :
enquête auprès des affiliés de la FSESP**

Mars 2010

TABLE DES MATIÈRES

Les syndicats des administrations nationales, régionales et locales face aux défis de la migration : enquête auprès des affiliés de la FSESP	4
Résumé.....	4
Introduction	7
Les réponses	8
Recrutement.....	10
Le plan de Pardia	13
Implication des travailleurs migrants dans le syndicat.....	15
Les résultats	17
Conseil	18
Formations destinées aux adhérents migrants.....	21
Publications, campagnes et formations sur la situation des travailleurs migrants	23
Publications	23
Campagnes	26
Formations destinées à l'ensemble des adhérents	29
Statuts, politique générale et partenariats.....	30
Statuts et règlement	30
Politique générale.....	31
Relations avec d'autres syndicats	32
Négociation collective.....	35
Personnel syndical en charge des travailleurs migrants	37
Prise en charge des migrants dans le cadre de l'activité professionnelle des affiliés	40
Types de postes concernés.....	40
Problèmes rencontrés dans le travail avec les migrants.....	41
Dilemmes moraux	43
Comparaison avec l'enquête de la CES (2003)	45
Recommandations de la FSESP	47

Les syndicats des administrations nationales, régionales et locales face aux défis de la migration : enquête auprès des affiliés de la FSESP

Résumé

Le présent rapport étudie la façon dont les syndicats affiliés à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), notamment ceux qui comptent des membres dans l'administration locale et régionale et l'administration nationale et européenne, répondent aux défis posés par le phénomène de la migration au sein de et vers l'Europe. Il fait suite à l'adoption d'une résolution sur la migration au Congrès de la FSESP de juin 2009 et repose sur un questionnaire adressé aux affiliés de la FSESP. Lionel Fulton du Labour Research Department, à Londres, a analysé les réponses et rédigé le rapport.

39 organisations syndicales de 23 pays (22 États membres de l'Union européenne plus la Norvège) ont répondu au questionnaire. Ce total comprend le syndicat des gardes-frontières finlandais, Rajavartiolaitto, qui fait partie de Pardia. La lecture des résultats nécessite de comprendre que la diversité des répondants et des domaines dans lesquels leurs adhérents travaillent rendent toute comparaison difficile en ce qui concerne certaines questions. En outre, certains syndicats n'ont pas fourni toutes les informations voulues sur leurs activités.

Recrutement des travailleurs migrants : au total, 19 syndicats ne prennent aucune mesure spécifique pour recruter de nouveaux membres parmi les migrants. Mais, pour nombre d'entre eux, les possibilités sont réduites, si ce n'est inexistantes, car les travailleurs migrants ne sont pas employés dans leurs secteurs d'activité. 18 syndicats ont cependant pris des mesures spécifiques de recrutement des travailleurs migrants. Les documents de recrutement imprimés dans différentes langues constituent l'outil le plus utilisé, devant les fascicules de conseils dans les langues parlées par les migrants et une présence syndicale aux événements rassemblant des communautés de migrants.

Les syndicats d'Europe centrale et orientale sont beaucoup moins enclins que leurs homologues européens à prendre des mesures de recrutement ciblées sur les migrants – une tendance que l'on retrouve dans nombre d'autres domaines étudiés ici.

Implication des travailleurs migrants dans le syndicat : 14 syndicats ont également pris des mesures spécifiques pour associer les travailleurs migrants à leurs activités. Elles consistent le plus souvent à inciter les travailleurs migrants à militer au niveau local et à encourager d'autres membres à les inviter à participer activement.

Résultats : la plupart des syndicats ne sont pas encore en mesure de fournir d'indications sur l'efficacité de ces campagnes de recrutement et d'implication.

Services de conseil et d'assistance juridique : 16 syndicats proposent des services de conseil en lien avec la situation particulière des travailleurs migrants et un autre en a l'intention. Sept d'entre eux réservent ces services à leurs adhérents tandis que cinq les offrent à quiconque en fait la demande. (Quatre n'ont pas répondu à cette question.) Huit syndicats fournissent ce type de service à tous les migrants, qu'ils soient ou non en situation régulière dans le pays. Les services de conseil et d'assistance juridique portent en premier lieu sur le problème de la discrimination au travail.

Formations destinées aux adhérents migrants : dix syndicats proposent des formations spécifiques à leurs membres qui sont travailleurs migrants. Les formations à la fonction de

représentant syndical et sur les questions relatives à l'emploi sont les plus fréquentes. Toutefois, un certain nombre de syndicats fournissent également des formations en langues et sur les questions de nationalité/discrimination.

Publications : 17 syndicats ont publié des informations relatives aux travailleurs migrants, la plupart sur Internet ou sous forme de dépliants et d'affiches. Les publications sont essentiellement à vocation interne, s'adressant notamment aux adhérents ou aux militants du syndicat. 15 organisations ont publié des informations dans d'autres langues que les langues nationales et, quoique l'anglais soit très utilisé, plusieurs proposent une documentation dans au moins dix langues. Ces publications portent le plus souvent sur les droits en matière de lutte contre la discrimination au travail, la liberté syndicale des travailleurs migrants et la politique du syndicat en matière de migration et de discrimination.

Campagnes : 12 syndicats ont fait campagne sur des questions en relation avec les travailleurs migrants et les principaux thèmes de campagne sont liés au travail : lutte contre la discrimination au travail et revendication d'une revalorisation des salaires, de l'égalité salariale et/ou d'un salaire minimum vital. On compte presque autant de campagnes contre des mouvements racistes. Les méthodes de campagne les plus fréquentes sont les meetings, la diffusion de matériel d'information au sein des syndicats, ainsi que la collaboration avec la presse et les organisations non gouvernementales (ONG).

Formations destinées à l'ensemble des adhérents : neuf syndicats ont proposé à l'ensemble de leurs membres des formations sur les problèmes posés par la migration.

Statuts et règlement : 14 syndicats font allusion à la lutte contre le racisme dans leur règlement, leurs statuts ou tout document similaire et d'autres se sont plus généralement engagés en faveur de l'égalité.

Politique générale : 14 syndicats ont une politique définie en matière de migration. Mais, souvent, ils suivent simplement la ligne de conduite de leur confédération nationale ou d'un autre organisme. Trois syndicats prennent clairement position en faveur de la régularisation des migrants sans papiers ou en situation irrégulière.

Relations transnationales et soutien à l'étranger : 18 syndicats entretiennent des relations avec des syndicats des pays d'origine des migrants et 14 apportent une aide à leurs membres travaillant à l'étranger.

Négociation collective : 12 syndicats se sont attaqués à des problèmes touchant en particulier les travailleurs migrants au moyen de la négociation collective et celle-ci a porté ses fruits. Les avancées les plus fréquentes concernent les déclarations d'ordre général sur l'égalité, puis la lutte contre le harcèlement et la promotion de l'égalité d'accès à la formation et à d'autres avantages.

Personnel en charge des travailleurs migrants : Dans 23 syndicats, du personnel rémunéré se charge des problèmes des travailleurs migrants et/ou de la politique de migration ou d'asile, soit à titre spécifique ou dans le cadre de responsabilités en matière d'égalité ou de diversité. Dans la plupart des cas, ces effectifs sont peu nombreux. Leurs tâches consistent en général à élaborer la politique de lutte contre la discrimination, à fournir des services de conseil et d'assistance juridique aux migrants, à recruter des travailleurs migrants, à élaborer la politique en matière de migration et de conditions d'entrée, et à mener des campagnes de lutte contre la discrimination.

Prise en charge des migrants dans le cadre de l'activité professionnelle des affiliés : 23 syndicats comptent des membres travaillant en contact avec des migrants. Dans certains

cas, les migrants sont des usagers ordinaires des services. Mais il arrive aussi que le travail des membres soit en rapport direct avec la situation sociale particulière des migrants ; c'est le cas, par exemple, des agents des administrations publiques compétentes en matière d'immigration ou des gardes-frontières.

Problèmes rencontrés dans le travail avec les migrants : 22 syndicats déclarent que le travail avec les migrants pose des problèmes spécifiques, la langue étant l'obstacle le plus souvent cité. La complexité et l'évolution des réglementations sur les migrants sont également d'importantes sources de préoccupation. Les syndicats ont fréquemment choisi de porter ces problèmes sur le terrain politique au moyen du lobbying et de campagnes.

S'agissant plus précisément des conditions de travail des membres prenant en charge les migrants, 11 syndicats confirment l'existence de difficultés, principalement des problèmes de charge de travail et de stress. Pour y remédier, les syndicats ont notamment eu recours à des négociations sur le lieu de travail et à la négociation collective, et ont obtenu des améliorations.

Dilemmes moraux : sept syndicats déclarent que leurs membres ont été confrontés à des dilemmes moraux dans le cadre de leur travail avec les migrants et la plupart se sont efforcés de leur apporter une aide.

Comparaison avec l'enquête de la CES : si l'on compare ces résultats à ceux de l'enquête de la CES réalisée en 2003, les affiliés de la FSESP s'avèrent, à maints égards, moins performants dans le domaine des travailleurs migrants que les confédérations de la CES, sept ans plus tôt. Toutefois, plusieurs différences dans les deux enquêtes expliquent nombre de ces écarts.

Recommandations de la FSESP : la FSESP a formulé une série de recommandations pour les travaux futurs.

Introduction

Le présent rapport étudie la façon dont les syndicats affiliés à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), notamment ceux qui comptent des membres dans l'administration locale et régionale et l'administration nationale et européenne, répondent aux défis posés par le phénomène de la migration au sein de et vers l'Europe. Il fait suite à l'adoption d'une résolution sur la migration au Congrès de la FSESP de juin 2009, qui invitait la FSESP et ses affiliés à « promouvoir l'intégration des immigrants », à « améliorer les connaissances et renforcer les capacités du personnel de première ligne des services publics en contact direct avec les migrants » et à « prendre les mesures nécessaires pour œuvrer à l'élimination de la discrimination à l'encontre des migrants sur le lieu de travail et dans l'accès aux services publics ».

Ce rapport repose sur un questionnaire adressé aux affiliés de la FSESP, que 39 organisations de 23 pays ont rempli (pour plus d'informations sur la méthodologie, voir l'encadré). Le questionnaire portait sur les mesures que les affiliés de la FSESP ont entreprises pour recruter et impliquer les travailleurs migrants, leur procurer une aide et des services syndicaux, faire campagne sur des thèmes les concernant et améliorer leurs conditions de travail au moyen de la négociation collective. Il les interrogeait également sur les difficultés rencontrées par les personnels des administrations centrales, régionales et locales travaillant en contact avec des migrants. Il établissait, en outre, clairement la volonté de se concentrer sur les migrants qui ont récemment quitté un pays pour s'établir dans un autre, quel que soit leur statut légal et qu'ils proviennent ou non d'un autre État membre de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE).

Les résultats intermédiaires de l'enquête ont été présentés à l'atelier conjointement organisé par la FSESP et la CES (Institut syndical européen, ETUI) à Athènes, en novembre 2009¹ et le présent rapport tient compte de certains points soulevés par les participants à cette occasion.

Méthodologie

Le questionnaire a été rédigé par le Labour Research Department (LRD) et par la FSESP, sur base d'un questionnaire que le LRD a précédemment utilisé dans le cadre d'une enquête menée pour le compte de la Confédération européenne des syndicats (CES) en 2003 et publiée sous le titre « Les travailleurs migrants et les minorités ethniques : un défi pour les syndicats » (en anglais uniquement). La FSESP a envoyé le questionnaire à ses affiliés en juillet 2009, mettant à leur disposition des versions en anglais, français, allemand, espagnol, italien et russe. Les réponses ont été reçues dans toutes ces langues, hormis le russe, certaines dès les mois de juillet et d'août, mais la majeure partie en septembre et en octobre, après plusieurs rappels. Quelques questionnaires ont été remplis lors de l'atelier de novembre 2009 ou reçus peu après. La dernière réponse est parvenue en mars 2010. Lionel Fulton, du LRD, a analysé les réponses et rédigé le rapport.

¹ Atelier FSESP/ETUI, 2-4 novembre 2009, Athènes : Action syndicale en faveur des travailleurs migrants et des personnels du secteur public en contact avec les migrants. 44 délégués de la FSESP, représentant les travailleurs des administrations nationales et des collectivités locales et régionales, et/ou spécialistes de la migration venus de 18 pays ont participé à l'atelier.

Les réponses

Au total, 39 organisations, reprises au tableau 1, ont répondu au questionnaire. La FSESP et le Labour Research Department leur en sont reconnaissants.

Les réponses proviennent de 23 pays : 22 États membres de l'Union européenne, plus la Norvège. Au moins une réponse a été reçue de chacun des pays de l'UE-15, à l'exception du Luxembourg. Des 12 États membres ayant adhéré en 2004 ou en 2007, seuls la Bulgarie, la Hongrie, Malte et la Slovénie n'ont pas répondu. La Norvège est le seul des trois pays de l'EEE hors UE à avoir participé à l'enquête et aucune organisation affiliée à la FSESP dans les pays hors EEE n'a rempli le questionnaire. Trois organisations [OAO (Danemark) et les deux syndicats français] ont répondu sans remplir le questionnaire, parce qu'elles n'avaient pas accès aux informations requises ou que les questions ne s'appliquaient pas à leur situation.

Dans certains pays, plusieurs affiliés de la FSESP ont rempli le questionnaire. Deux réponses sont parvenues de Chypre, du Danemark, de France, d'Italie, de Lettonie et de Roumanie, trois de Norvège et de Suède, et quatre du Royaume-Uni. Quatre organisations finlandaises ont répondu, quoique le syndicat des gardes-frontières Rajavartiolaitos fasse partie de Pardia.

Tableau 1 : organisations ayant répondu au questionnaire

Pays	Syndicat	Pays	Syndicat
Autriche	GdG-KMSfB	Lettonie	LVSADA
Belgique	ACOD-AMiO	Lituanie	LVDPS
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	Pays-Bas	ABVAKABO
Chypre	PASYDY	Norvège	FO
République tchèque	OSZ CMKOS	Norvège	NTL
Danemark	DJOEF	Norvège	YS
Danemark	OAO	Pologne	FZZPGKiT
Estonie	Rotal	Portugal	STAL
Finlande	JHL	Roumanie	FSAP-Publisind
Finlande	Pardia	Roumanie	Sanitas
Finlande	Rajavartiolaitos (Pardia)	Slovaquie	SOZZASS
Finlande	TEHY	Espagne	FSC CCOO
France	CFDT-Interco	Suède	Kommunal
France	CGT-UGFF	Suède	SEKO
Allemagne	Ver.di	Suède	SKTF
Grèce	ADEDY (POE- OTA)	Royaume-Uni	GMB
Irlande	IMPACT	Royaume-Uni	PCS
Italie	CISL-FP	Royaume-Uni	RCN
Italie	FP-CGIL	Royaume-Uni	UNISON
Lettonie	LAKRS		

La diversité des répondants et des domaines dans lesquels leurs adhérents travaillent rend la comparaison des résultats difficile en ce qui concerne certaines questions. Premièrement,

une part importante des effectifs de certains syndicats, tels Ver.di (Allemagne), le GMB (Royaume-Uni) et FSC CCOO (Espagne), travaille dans le secteur privé où les migrants trouvent souvent leur premier emploi. Ces syndicats pourraient dès lors recruter plus facilement les travailleurs migrants et y consacrer davantage de ressources. Deuxièmement, même lorsque les syndicats sont essentiellement actifs dans le secteur public, certains, comme GdG-KMSfB (Autriche), FZZPGKiT (Pologne) ou Kommunal (Suède), représentent surtout les agents des administrations locales et régionales, tandis que d'autres, tels NTL (Norvège) ou le PCS (Royaume-Uni), comptent la majeure partie de leurs membres dans les administrations nationales. Cela signifie que leurs expériences en la matière peuvent être très différentes. Si la plupart des syndicats ayant répondu au questionnaire comptent des membres travaillant en contact avec des migrants parmi un public plus large de bénéficiaires de services sociaux ou autres, d'autres ont des effectifs dans les services de contrôle aux frontières, les services de visas et de passeports et les centres de rétention et d'accueil.

L'organisation des syndicats, notamment la répartition des responsabilités et des ressources avec les confédérations, à l'échelon supérieur, et les sections locales, à l'échelon inférieur, influe également sur les réponses à certaines parties du questionnaire. Dans certains cas, les activités touchant les migrants sont, dans une large mesure, menées par la confédération. Les syndicats SEK (Chypre) et la CISL-FP (Italie), notamment, l'indiquent dans leurs réponses. Cette dernière déclare : « Des mesures ciblées, des services spécifiques destinés aux travailleurs étrangers et une politique d'intégration des migrants représentent une part importante de l'action de la CISL, mais leur mise en œuvre est assurée à l'échelon confédéral. » Ailleurs, une structure décentralisée permet difficilement de répondre. L'UGFF-CGT (France) a précisé que « nous ne constituons pas un syndicat en tant que tel, mais sommes une organisation regroupant tous les syndicats CGT locaux de la fonction publique d'État. Il est donc très difficile pour nous de répondre autrement qu'en termes généraux. » L'UGFF-CGT et la CFDT-Interco ont également souligné le fait qu'une bonne partie des travaux sur les questions relatives aux migrants sont menés par leurs confédérations respectives, la CGT et la CFDT.

Enfin, des différences de législation nationale, en particulier s'agissant des conditions à remplir pour pouvoir travailler dans les services publics, ont également eu une nette influence sur l'attitude des syndicats en la matière. Dans certains pays, en France ou en Italie par exemple, l'emploi dans les services publics est, dans une large mesure, limité aux ressortissants de l'EEE, voire aux ressortissants nationaux selon le domaine. Cela n'empêche toutefois pas les syndicats de défendre les intérêts des migrants. Le syndicat italien FP-CGIL souligne le fait que, bien que « les engagements à titre permanent [de travailleurs migrants] ne soient pas autorisés dans le secteur public, car la constitution italienne exige la citoyenneté, dans certains cas, la FP-CGIL a intenté des actions en justice pour le compte de travailleurs migrants qui avaient longtemps été employés dans des organismes publics sous contrat précaire et dont le droit à un contrat à durée indéterminée a été reconnu ».

En outre, face à l'externalisation de nombreux services auparavant assurés directement par des employeurs publics, les intérêts des travailleurs migrants revêtent une plus grande importance aux yeux des syndicats du secteur public. Le syndicat portugais STAL attire l'attention sur cette évolution dans sa remarque concernant les sans-papiers : « Compte tenu des conditions à remplir pour obtenir un emploi dans l'administration publique, l'immigration clandestine ne posait pas problème dans le secteur et la question n'avait jamais été étudiée. Toutefois, suite aux modifications législatives et à l'adoption de politiques néolibérales par le gouvernement, on se rend compte qu'une privatisation croissante des services publics favorise le recours à ce type de travailleurs illégaux. »

Mesures de recrutement et d'incitation à une participation plus active des travailleurs migrants

Recrutement

Comme on l'a déjà indiqué, les possibilités de recruter des migrants sont réduites, si ce n'est inexistantes, pour certains des répondants, car les travailleurs étrangers ne sont pas employés dans les secteurs d'activité des syndicats en question. Au total, neuf des 19 syndicats ayant répondu et ne prenant aucune mesure spécifique pour recruter des membres parmi les travailleurs migrants expliquent l'absence d'efforts particuliers par le fait que les migrants ne peuvent pas occuper les mêmes emplois que leurs membres ou qu'ils sont trop peu nombreux pour que cela en vaille la peine. Le tableau 2 recense les syndicats ayant déclaré ne pas prendre de mesures spécifiques pour recruter des membres parmi les migrants, ainsi que les raisons invoquées. S'y ajoute Rajavartioliitto, affilié à la fédération finlandaise Pardia, qui ne recrute pas de migrants. Dans sa réponse, le syndicat déclare : « La loi interdit au corps des gardes-frontières finlandais de recruter des travailleurs migrants, or nous en représentons le personnel. » En revanche, Pardia le fait (voir ci-dessous).

Tableau 2 : syndicats ne prenant pas de mesures spécifiques pour recruter des travailleurs migrants et raisons invoquées (le cas échéant)

Pays	Syndicat	Emploi impossible	Nombre trop faible pour valoir la peine	Méthode de recrutement identique pour tous les membres	Autres priorités
Belgique	ACOD-AMiO			Oui	
Chypre	PASYDY				
République tchèque	OSZ CMKOS		Oui	Oui	Oui
Danemark	DJOEF			Oui	
Danemark	OAO	Oui			
Estonie	Rotal	Oui	Oui		
France	CGT-UGFF	Oui	Oui		
Grèce	AEDY (POE-OTA)				
Lettonie	LAKRS		Oui		Oui
Lettonie	LVSADA		Oui	Oui	
Lituanie	LVDPS		Oui		
Norvège	FO	Oui			
Norvège	YS			Oui	
Pologne	FZZPGKiT				
Roumanie	FSAP-Publisind				Oui
Roumanie	Sanitas			Oui	
Slovaquie	SOZZASS		Oui	Oui	
Suède	SEKO			Oui	
Suède	SKTF				

Autre raison fréquemment invoquée de l'absence de mesures spécifiques : tous les membres potentiels sont recrutés de la même manière. Huit syndicats déclarent appliquer cette politique, tandis que quatre seulement disent avoir d'autres priorités. Deux syndicats, la

CGT-UGFF (France) et SKTF (Suède), affirment ne pas consentir d'efforts particuliers pour recruter des membres parmi les migrants alors que leur confédération le fait.

Quoiqu'il en soit, 18 syndicats prennent des mesures spécifiques pour recruter des travailleurs migrants ; le tableau 3 en reprend la liste, accompagnée des mesures mises en œuvre. Il est frappant qu'une seule des organisations affiliées à la FSESP dans les États membres ayant adhéré à l'Union européenne en 2004 ou 2007 figure parmi eux. Il s'agit des syndicats du secteur public de la SEK (Chypre), même s'ils précisent que l'activité est, dans une large mesure, menée par leur confédération, étant donné l'absence de travailleurs migrants dans le secteur public ou semi-public chypriote. Dans l'ensemble, les syndicats d'Europe centrale et orientale sont beaucoup moins enclins que leurs homologues européens à prendre des mesures de recrutement ciblées sur les migrants. (C'est une tendance que l'on retrouve dans nombre d'autres domaines étudiés ici.)

Tableau 3 : syndicats prenant des mesures spécifiques pour recruter des travailleurs migrants et types de mesures mises en œuvre (si précisé)

Pays	Syndicat	Documents de recrutement	Pages du site Internet	Service d'assistance téléphonique	Responsables syndicaux	Événements	Fascicules de conseils	Bureau
Autriche	GdG-KMSfB	Oui				Oui	Oui	
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Finlande	JHL	Oui	Oui			Oui		Oui
Finlande	Pardia	Oui	Oui				Oui	
Finlande	TEHY	Oui	Oui		Oui	Oui		Oui
Allemagne	Ver.di	Oui				Oui		
Irlande	IMPACT							
Italie	CISL-FP	Oui	Oui					
Italie	FP-CGIL	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	ABVAK ABO					Oui	Oui	Oui
Norvège	NTL				Oui	Oui		
Portugal	STAL							
Espagne	FSC CCOO	Oui					Oui	Oui
Suède	Kommunal	Oui	Oui				Oui	
Royaume-Uni	GMB	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui
Royaume-Uni	PCS						Oui	
Royaume-Uni	RCN	Oui				Oui	Oui	
Royaume-Uni	UNISON	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	

Parmi les 18 syndicats prenant des mesures spécifiques pour recruter des travailleurs migrants, les documents de recrutement imprimés dans différentes langues constituent l'outil le plus utilisé, 13 syndicats y recourant. Vient ensuite la fourniture de fascicules de conseils dans les langues parlées par les migrants et une présence syndicale aux événements rassemblant des communautés de migrants. Chacune de ces méthodes a été employée par 11 syndicats. Huit organisations déclarent avoir publié des pages de leur site Internet dans d'autres langues, sept ouvert des bureaux d'assistance aux migrants, et six nommé de nouveaux responsables syndicaux issus de communautés de migrants pour faciliter le recrutement. Seule une réponse, celle des syndicats SEK (Chypre), mentionne l'utilisation de services d'assistance téléphonique dans d'autres langues à des fins de recrutement des migrants, même si leurs autres réponses laissent penser que ces services sont en fait vraisemblablement fournis par la confédération. TEHY (Finlande) a également l'intention de mettre en place un service d'assistance téléphonique multilingue en collaboration avec d'autres syndicats.

Certains syndicats signalent la mise en œuvre d'autres mesures. En Irlande, IMPACT veille à accorder une place importante aux travailleurs migrants dans sa documentation et ses communications afin de les inciter à se syndiquer. En Italie, la FP-CGIL a la conviction que ses activités visant à protéger les salariés sur le lieu de travail et ses campagnes contre la criminalisation des sans-papiers lui ont permis de recruter des travailleurs migrants. La situation des migrants est devenue un axe de travail à part entière pour le syndicat portugais STAL, malgré un manque d'intérêt ou une certaine inaction dans ce domaine par le passé. En Suède, Kommunal va à la rencontre des travailleurs migrants aux principaux points d'arrivée, ainsi que sur les lieux de travail ou à proximité, afin de distribuer des brochures d'information éditées en plusieurs langues. Enfin, le syndicat britannique GMB pense que son approche privilégiant la syndicalisation des travailleurs migrants dans le but précis de renforcer leur poids sur le lieu de travail (voir ci-dessous) a contribué au recrutement.

Les syndicats ont donné des réponses très variées à la question de la méthode de recrutement des travailleurs migrants la plus efficace, mais il ressort clairement que, pour beaucoup, les contacts personnels jouent un rôle clé dans la réussite de la démarche.

Certains le disent explicitement. Par exemple, GdG-KMSfB (Autriche) affirme que la mesure la plus efficace est « la prise de contacts personnels conjuguée à des conseils dispensés dans leur propre langue ». TEHY (Finlande) observe que « le meilleur moyen de recruter des travailleurs migrants consiste à parler en personne avec eux pour pouvoir leur expliquer le rôle d'un syndicat et les avantages de se syndiquer. Ils se font souvent une fausse idée des syndicats qui leur inspirent des craintes infondées. » Et de préciser : « Le premier contact se fait dans différentes langues mais, par la suite, les migrants doivent se débrouiller en finnois et/ou suédois [les deux langues officielles de la Finlande], puisqu'ils doivent également utiliser ces langues dans leur travail. » (TEHY représente les professionnels de santé.) Ver.di (Allemagne) est également d'avis que les « conversations personnelles » constituent la méthode de recrutement la plus efficace et le syndicat a recruté des permanents issus de communautés de migrants.

Dans d'autres cas, l'importance des contacts directs avec les travailleurs migrants est sous-entendue dans les réponses. Selon la FP-CGIL, toute une série d'activités sont utiles, car « elles renforcent la confiance des migrants à l'égard du syndicat ». Cependant, le syndicat juge « particulièrement utiles » les mesures de protection des personnes, une présence syndicale sur le lieu de travail et la désignation de travailleurs migrants aux postes de représentants syndicaux. JHL (Finlande) a organisé un cours multiculturel pour ses actuels représentants syndicaux et délégués à la santé et à la sécurité issus de communautés de migrants afin de leur permettre de mieux se comprendre, mais aussi pour les aider à recruter

de nouveaux membres parmi les migrants. Quant à ABVAKABO (Pays-Bas), le syndicat assiste à des événements rassemblant des communautés de migrants, ce qui contribue efficacement au recrutement de travailleurs migrants. C'est aussi l'avis du syndicat norvégien NTL qui a, en outre, engagé pour trois mois une personne chargée d'informer la communauté de migrants sur le syndicat.

Pour FSC CCOO (Espagne) comme pour les syndicats SEK (Chypre), l'existence de bureaux d'assistance aux migrants est la méthode de recrutement la plus efficace. FSC CCOO mentionne le réseau CITE de la confédération, qui compte 136 points d'information répartis sur le territoire espagnol. Les syndicats SEK citent également la désignation de responsables syndicaux issus de communautés de migrants.

Selon UNISON (Royaume-Uni), entre autres syndicats (voir l'approche du GMB, page 16), il est essentiel de mettre sur pied une série d'activités. Son action comprend notamment les volets suivants :

- Un programme encourageant les migrants à une participation active au sein d'UNISON, au moyen de cours d'orientation, du mentorat et du réseautage
- La promotion du recrutement des migrants auprès des militants, notamment la production d'un guide sur le recrutement des migrants
- La prise en charge de certains problèmes des travailleurs migrants, tels que l'obligation de visa, et le développement des services aux adhérents migrants, y compris le conseil en immigration, pour qu'ils puissent se rendre compte de l'intérêt du syndicat
- L'établissement de liens avec les associations communautaires de migrants au Royaume-Uni

UNISON a également « créé et distribué du matériel d'information prenant à contre-pied la presse et l'image négative qu'elle véhicule d'une véritable invasion de migrants ».

Pardia a également élaboré un plan détaillé en vue d'accroître la syndicalisation des travailleurs migrants en Finlande, prévoyant la production de matériel d'information, la formation des militants actuels et l'exercice de pressions sur l'employeur (voir encadré).

Le plan de Pardia

Nous avons établi un plan de travail visant à recruter les travailleurs migrants. Il comprend les éléments suivants :

1. « MaMu »/Immigrant – manuel
2. Création d'une infothèque réunissant accords et autres documents
3. Sondage des représentants syndicaux sur les lieux de travail des immigrants, leur nombre et les types d'emplois qu'ils occupent
4. Développement d'un réseau de personnes de contact : membres, membres actifs et représentants syndicaux chargés d'aider les immigrants
5. Collaboration avec ROTAL (Estonie) afin de promouvoir l'adhésion dès l'arrivée sur le territoire finlandais
6. Dialogue avec l'employeur : Pardia demandera à l'État ce qu'il a l'intention de faire, en sa qualité d'employeur, pour promouvoir les questions multiculturelles et la mobilité dans le secteur des administrations centrales.

Notre plan de travail vise à :

- prévoir l'arrivée d'immigrants et toute augmentation du nombre de personnes d'origine étrangère et leur présenter le syndicat Pardia, son action et ses représentants ;
- les inciter à se syndiquer ;
- soutenir les représentants syndicaux dans cette tâche ;
- mieux connaître les tâches et fonctions des travailleurs d'origine étrangère ;
- développer les sources d'information nécessaires à ceux-ci et aux responsables de Pardia ;
- aborder les questions de l'immigration et de la diversité dans le cadre du dialogue avec l'employeur.

Le questionnaire demandait également aux syndicats s'ils avaient pris des mesures particulières pour recruter des travailleuses migrantes. Au vu des réponses, relativement peu le font : GdG-KMSfB qui a organisé divers événements sur des thèmes intéressant particulièrement les femmes (conciliation du travail et des responsabilités familiales, conseil juridique relatif au congé parental et de maternité), ABVAKABO qui a organisé des ateliers destinés aux migrantes noires, et UNISON qui a étudié les problématiques spécifiques aux femmes migrantes avant d'intégrer le résultat de ses recherches dans sa publicité. UNISON et la FP-CGIL remarquent tous deux que les domaines à forte concentration de travailleurs migrants sont aussi des secteurs à majorité féminine.

Implication des travailleurs migrants dans le syndicat

Les 18 syndicats déclarant avoir pris des mesures spécifiques pour recruter des travailleurs migrants et les 14 syndicats déclarant avoir pris des mesures spécifiques pour associer les travailleurs migrants à leurs activités syndicales sont, pour une grande part, les mêmes. Cependant, alors que la CISL-FP (Italie), STAL (Portugal), Kommunal (Suède), ainsi que le PCS et le RCN (Royaume-Uni) affirment avoir pris des mesures spécifiques pour recruter des travailleurs migrants sans donner de précision quant à des mesures destinées à les impliquer, SEKO (Suède) n'a pas spécialement cherché à les recruter, mais s'est efforcé de les impliquer.

La liste des syndicats et des mesures spécifiques qu'ils ont prises figure au tableau 4. Il en ressort que les mesures les plus fréquentes consistent à inciter les travailleurs migrants à militer au niveau local et à encourager d'autres membres à les inviter à participer activement. Onze syndicats font les deux. Sept ont créé des commissions spéciales et/ou organisé des conférences thématiques à l'intention des travailleurs migrants, et cinq ont mis en place des structures locales distinctes.

Tableau 4 : syndicats prenant des mesures spécifiques pour encourager la participation des travailleurs migrants et mesures mises en œuvre (si précisé)

Pays	Syndicat	Les incite à participer activement	Encourager d'autres membres à les inviter à participer activement	Structures locales distinctes	Commission s/conférence s spécifiques
Autriche	GdG-KMSfB	Oui	Oui		
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	Oui	Oui		Oui
Finlande	JHL	Oui	Oui	Oui	Oui
Finlande	Pardia	Oui	Oui		Oui
Finlande	TEHY		Oui		Oui
Allemagne	Ver.di	Oui	Oui	Oui	Oui
Irlande	IMPACT		Oui		
Italie	FP-CGIL	Oui	Oui		Oui
Pays-Bas	ABVAKABO	Oui		Oui	Oui
Norvège	NTL	Oui			
Espagne	FSC CCOO	Oui	Oui		
Suède	SEKO			Oui	
Royaume-Uni	GMB	Oui	Oui	Oui	
Royaume-Uni	UNISON	Oui	Oui		

Plusieurs syndicats ont fourni des précisions sur le fonctionnement dans la pratique. En Finlande, JHL déclare proposer à ses adhérents migrants deux formations annuelles, l'une

de quatre jours et l'autre d'un week-end, et disposer de responsables de la question dans les sections régionales. Pardia indique que « certains de nos travailleurs migrants ont été invités à siéger au groupe de travail qui a formulé des lignes directrices et conçu un manuel à l'intention des immigrants et des délégués syndicaux. De plus, certains d'entre eux ont manifesté un vif intérêt pour la formation à l'assistance aux travailleurs migrants, que nous avons organisée en 2008 en collaboration avec d'autres syndicats de notre confédération, la STTK. » Ver.di a accru la participation active des travailleurs migrants en les amenant à se porter candidats aux élections des comités d'entreprise ou aux postes de représentants des jeunes. Quant à NTL, quatre représentants des travailleurs migrants siègent à son congrès national et deux aux réunions nationales des délégués.

Les réponses à la question des mesures les plus efficaces pour encourager les travailleurs migrants à participer à l'action syndicale se recoupent avec celles relatives aux efforts de recrutement des travailleurs migrants. Pardia et TEHY citent les contacts personnels, Pardia parlant d'un « effet boule de neige ». GdG-KMSfB considère essentiel que les travailleurs migrants s'intègrent aux « structures existantes du syndicat pour qu'ils puissent participer à ses activités courantes ». La FP-CGIL et IMPACT pensent que le meilleur moyen de promouvoir l'activité syndicale auprès des travailleurs migrants consiste à inciter d'autres membres à les y inviter. Toutefois, la FP-CGIL mentionne également l'influence de commissions et conférences spécifiques, à l'instar d'ABVAKABO. JHL pense que son cours multiculturel est probablement le plus efficace, « car les travailleurs migrants sont mis au courant des activités locales », tandis que Ver.di estime que la clé du succès réside dans des actions sur le lieu de travail et des séminaires politiques. Selon UNISON, la formation, le mentorat et le réseautage jouent un rôle capital. Le GMB incite les migrants à devenir « Union Learning Representatives » (fonction légalement reconnue de travailleur syndiqué en charge de la diffusion de la formation sur le lieu de travail) et à assumer d'autres fonctions militantes – délégués syndicaux ou délégués à la santé et à la sécurité, par exemple. Le syndicat a en outre, à Southampton, une section travailleurs migrants, dont certains rôles de premier plan sont occupés par des immigrants. Le GMB recrute et mobilise les travailleurs migrants selon une approche précise (voir encadré).

L'approche du GMB

Comme pour les autochtones, nous avons syndiqué les travailleurs migrants dans le but explicite de renforcer leur poids sur le lieu de travail. Nos campagnes locales sur des thèmes dont nous avons déterminé qu'ils sont importants pour eux leur ont montré notre détermination à les soutenir, ce qui a fini de les convaincre des avantages de la syndicalisation et de l'action collective. Dès qu'ils atteignent une masse critique dans leur établissement, ils peuvent non seulement faire valoir leurs revendications professionnelles, mais aussi aborder des problèmes plus généraux d'inégalité et de discrimination dont nombre de travailleurs migrants sont victimes.

Certaines sections régionales du GMB ont mis sur pied de petits projets axés sur certaines communautés de migrants avec lesquelles ils nouent des liens sur le lieu de travail et en dehors. Le syndicat emploie ainsi trois chargés de projet polonais dans le Sud. Ces projets visent notamment à faciliter l'accès à des cours d'anglais et à d'autres formations. Cela aide les travailleurs migrants à déterminer quels organes et services gouvernementaux pourront les assister dans leurs démarches d'installation et d'intégration dans les collectivités locales. Ces projets ont, en outre, fait appel à différentes méthodes d'organisation interne des nouveaux adhérents, afin de leur permettre de s'organiser de façon autonome avant leur intégration dans les structures traditionnelles du syndicat, une fois qu'ils ont acquis l'assurance et les connaissances nécessaires sur son organisation et son fonctionnement.

Les résultats

La plupart des syndicats ne sont pas encore en mesure de fournir d'indications sur l'efficacité de ces campagnes de recrutement et d'implication. Il est parfois difficile d'obtenir l'information. Ainsi, TEHY signale qu'« il est impossible de fournir ces chiffres, car la loi finlandaise interdit d'inscrire les gens selon leurs origines », tandis que Ver.di (Allemagne) observe que l'« on ne saurait vérifier ces données car de plus en plus de migrants ont la nationalité allemande ». Dans d'autres syndicats, il est encore trop tôt pour évaluer les effets. Pardia se qualifie de « débutant en la matière ». Toutefois, la situation pourrait évoluer. La FP-CGIL admet ne disposer, actuellement, d'aucune statistique sur les résultats de ses initiatives, mais affirme qu'un sondage de ses effectifs est en cours dans le but d'évaluer l'étendue et les caractéristiques du phénomène.

Le GMB est l'un des syndicats disposant d'informations sur les résultats de leurs efforts. Il déclare : « Selon les estimations d'un agent de recrutement de la régionale du Sud, environ 10 % des nouveaux adhérents sont issus de la communauté de migrants et les migrants polonais représentent un tiers des chargés de projet. »

Services aux travailleurs migrants

Conseil

Au total, 16 syndicats proposent des services de conseil en lien avec la situation particulière des travailleurs migrants et Pardia en a l'intention. Sept d'entre eux (IMPACT, ABVAKABO, NTL, Kommunal, SEKO, GMB et UNISON) les réservent à leurs adhérents, tandis que cinq (FP-CGIL, FSC-CCOO, SKTF, SEK et RCN) les fournissent à quiconque en fait la demande. (Quatre n'ont pas répondu à cette question.) Le détail des syndicats proposant des services de conseil et les types de conseils dispensés figure au tableau 5.

Huit syndicats proposent ce type de service à tous les migrants, qu'ils soient ou non en situation régulière dans le pays : Ver.di, FP-CGIL, FSC CCOO, Kommunal, SEKO, SKTF, GMB et UNISON. Certains d'entre eux fournissent des précisions complémentaires. Par exemple, Ver.di indique qu'il existe des centres de consultation pour immigrés clandestins à Hambourg et à Berlin, dont les services sont toutefois assurés par des membres non professionnels. En Suède, Kommunal dispense ses conseils dans des circonstances similaires, mais précise que « dans la pratique, rares sont ceux qui s'adresseraient à nous sans permis de séjour, à moins qu'ils n'aient l'intention de quitter la Suède. Mais, cela est arrivé. » UNISON affirme s'être efforcé de représenter les membres menacés d'expulsion, même si « ce qu'on peut faire est limité ».

Le GMB a une conception très précise des circonstances dans lesquelles proposer ses conseils : « Le GMB est d'avis qu'il n'existe pas de travailleurs illégaux et que tous les membres ont le droit d'être représentés et conseillés. Le GMB n'a certes pas pour principal objet les questions d'immigration, mais le syndicat s'efforcera toujours de conseiller et d'assister ses adhérents dans la mesure du possible et de ses capacités. »

Tableau 5 : syndicats proposant des services de conseil et d'assistance juridique en relation avec la situation particulière des travailleurs migrants et thèmes abordés (si précisé)

Pays	Syndicat	Nationalité/ immigration	Matières sociales	Discrimination au travail
Autriche	GdG-KMSfB			Oui
Belgique	ACOD-AMiO			
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK		Oui	Oui
Allemagne	Ver.di	Oui	Oui	Oui
Irlande	IMPACT	Oui		Oui
Italie	FP-CGIL	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	ABVAKABO			Oui
Norvège	NTL			Oui
Espagne	FSC CCOO	Oui	Oui	Oui
Suède	Kommunal			Oui
Suède	SEKO			Oui
Suède	SKTF	Oui	Oui	
Royaume-Uni	GMB	Oui		Oui
Royaume-Uni	RCN	Oui	Oui	Oui
Royaume-Uni	UNISON	Oui	Oui	Oui

Les services de conseil et d'assistance juridique portent en premier lieu sur le problème de la discrimination au travail (13 syndicats proposant ce type de service), puis sur les questions relatives à la nationalité ou à l'immigration (huit syndicats), et sur les matières sociales, telles que l'accès au logement, aux soins de santé et à l'éducation (sept syndicats). Il va sans dire que les organisations fournissent également des conseils sur des questions plus générales de droit du travail. Selon IMPACT, « notre syndicat propose à tous ses adhérents une assistance juridique sur les questions relatives au travail » ; ils ont accès aux services d'un juriste rémunéré par le syndicat pour porter leur affaire en justice, sur approbation du comité compétent. L'attention accordée à la discrimination au travail par rapport aux autres matières s'explique par les principaux domaines d'intérêt et de compétence de la majorité des syndicats. UNISON rejoint ce point lorsqu'il affirme qu'« en dehors des questions relatives à l'emploi, notre assistance juridique est limitée ».

TEHY figure au nombre des syndicats ayant déclaré ne pas proposer de services de conseil et d'assistance juridique en relation avec la situation particulière des travailleurs migrants. Sa description des services qu'il fournit figure dans l'encadré ci-dessous.

TEHY : ses services de conseil dans la pratique

Nos services s'adressent à tous nos adhérents, y compris les migrants, mais portent uniquement sur les habituelles matières syndicales et les problèmes rencontrés sur le lieu de travail, et non sur les permis de travail, etc. En principe, ils sont réservés aux membres, mais si un travailleur migrant a des ennuis en Finlande, nous l'orientons vers les autorités compétentes. Nous n'avons eu affaire à aucun clandestin, car, en Finlande, on ne peut travailler dans le secteur des soins de santé que si l'on est enregistré et titulaire d'un permis de travail à titre de professionnel de santé.

Jusqu'à présent, nous ne nous sommes occupés que de matières relevant du lieu de travail et de la négociation collective (salaires, etc.), jamais de questions d'immigration/de migration.

À la question des services les plus demandés par les migrants, les réponses sont partagées. Selon quatre syndicats (GdG-KMSfB, FSC CCOO, Kommunal et GMB), les demandes les plus nombreuses concernent le travail, notamment les salaires (Kommunal), ou le droit du travail (GdG-KMSfB). Toutefois, trois autres (Ver.di, IMPACT et UNISON) déclarent être plus souvent consultés sur des questions relatives à la nationalité et à l'immigration, auxquelles Ver.di ajoutent les questions sociales.

Plusieurs syndicats évoquent, à ce propos, le rôle joué par leur confédération. Par exemple, la FP-CGIL déclare que ses activités « se concentrent sur les aspects liés au travail, tandis que d'autres matières sont traitées conjointement avec la confédération ». Pour la CISL-FP, l'autre syndicat italien ayant répondu au questionnaire, c'est la confédération, en collaboration avec des organismes associés tels qu'ANOLF, une association de migrants promue par la CISL, qui fournit des services d'assistance juridique dans ce domaine. Ver.di affirme également que ces thématiques sont pour une grande part prises en charge par la confédération allemande DGB, ce qui explique que le syndicat ne propose pas de services particuliers en la matière. Deux syndicats suédois, SEKO et SKTF, indiquent de même que la confédération assure, dans une large mesure, les services de conseil et d'assistance juridique destinés aux migrants. Pardia étudie en outre la possibilité d'ouvrir un guichet de services conjointement avec d'autres syndicats de la confédération STTK. Le syndicat affirme toutefois qu'il « ne va pas réinventer la roue » et exploitera les banques de données et les services que l'État et les administrations finlandaises, ou l'employeur, ont déjà créés

ou créeront à l'avenir. STAL attire l'attention sur le fait qu'une gamme étendue de conseils peut être disponible dans certains pays : « L'assistance juridique fournie à nos affiliés est la même pour tous. Mais, lorsque ces travailleurs ont des problèmes liés à leur situation d'immigrants, nous les adressons aux organismes compétents. »

Seuls trois syndicats indiquent qu'ils proposent des services de conseil spécifiquement destinés aux travailleuses migrantes : GdG-KMSfB dont le système permet la consultation de ses collègues de la section des femmes, FSC CCOO qui dispense des conseils en cas de harcèlement sexuel, et UNISON qui est déjà intervenu sur des problèmes touchant les membres de la famille.

Formations destinées aux adhérents migrants

Dix syndicats proposent des formations spécifiques à leurs membres qui sont travailleurs migrants (voir le tableau 6). Les formations à la fonction de représentant syndical (dispensées par sept syndicats) et sur les questions relatives à l'emploi (six) sont les plus fréquentes. Ils sont presque autant à proposer des formations en langues (cinq) et sur les questions de nationalité/discrimination (cinq également). Mais, les formations professionnelles sont rares, seuls deux syndicats en proposant. Par exemple, le GMB dispense des formations spécifiques portant sur l'organisation syndicale sur le lieu de travail et il arrive parfois que Ver.di organise des cours sur les droits des comités d'entreprise en turc.

Tableau 6 : syndicats proposant des formations spécifiques à leurs adhérents migrants et types de formations dispensées (si précisé)

Pays	Syndicat	Langue	Professionnelle	Emploi	Nationalité/discrimination	Représentant syndical/du personnel
Autriche	GdG-KMSfB	Oui				
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK			Oui	Oui	
Finlande	JHL			Oui	Oui	Oui
Allemagne	Ver.di					Oui
Italie	CISL-FP					
Italie	FP-CGIL	Oui		Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	ABVAKABO	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Norvège	NTL			Oui		Oui
Royaume-Uni	GMB	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Royaume-Uni	UNISON	Oui				Oui

À la CISL-FP, toutes les formations s'adressant aux travailleurs migrants sont dispensées à l'échelon confédéral ou par des organismes associés, telle l'association ANOLF, et proposées aux membres comme aux non-membres. La situation est légèrement différente à la FP-CGIL qui n'organise que les cours destinés aux représentants syndicaux ; les autres formations sont dispensées par la confédération ou, dans la mesure du possible, par les collectivités locales.

Les thèmes de formation les plus demandés sont les questions relatives à l'emploi (ABVAKABO), la pratique syndicaliste (UNISON) – voir encadré – et les langues (l'anglais au GMB). Le GMB précise qu'il s'efforce, s'il y a lieu, de dispenser les cours sur le lieu de travail, étant donné que tous les apprenants n'ont pas accès aux établissements d'enseignement. Le syndicat procède en outre à des évaluations préalables.

Aucun des syndicats n'a proposé de formation spécifique s'adressant aux travailleuses migrantes. Toutefois, UNISON signale que les apprenants sont très majoritairement des femmes (70 %), à l'image de l'ensemble de ses effectifs.

UNISON : une formation syndicale à l'appui du projet de participation des travailleurs migrants

UNISON a élaboré et mis à l'essai un cours d'orientation interne des travailleurs migrants dans le cadre de son projet de participation des travailleurs migrants. Ce cours à plein temps a permis aux participants d'acquérir une bonne connaissance des syndicats britanniques, de leurs droits au travail, du contexte politique dans lequel s'inscrit l'aide apportée par UNISON aux travailleurs migrants et de la structure du syndicat. Très populaire, il a été organisé six fois en tout et a attiré 92 travailleurs de plus de 14 nationalités. Les cours ont suscité un grand enthousiasme et, selon une enquête de suivi, 37 % des participants recrutent de nouveaux adhérents, parfois en nombre relativement important, tandis que 39 % sont devenus représentants ou ont pris des responsabilités au sein d'une section. Par ailleurs, en conclusion de son évaluation du cours, un chercheur indépendant en pédagogie, de l'Université de Lancaster, a estimé que « le cours a atteint et même dépassé ses objectifs, incitant un groupe diversifié d'apprenants à considérer d'un œil critique les difficultés des travailleurs migrants et les enjeux des syndicats et leur ouvrant de nouvelles perspectives ».

Publications, campagnes et formations sur la situation des travailleurs migrants

Publications

Au total, 17 syndicats ont publié des informations relatives aux travailleurs migrants, la plupart sur Internet (11) ou sous forme de dépliants et d'affiches (11). Ils sont légèrement moins nombreux (dix) à produire des publications spécifiques ou à inclure des articles dans leurs publications ordinaires (neuf). Le détail est repris au tableau 7.

Tableau 7 : syndicats publiant des textes sur des questions en relation avec les travailleurs migrants et types de supports utilisés (si précisé)

Pays	Syndicat	Publications ordinaires	Publications spécifiques	Dépliants et affiches	Internet
Autriche	GdG-KMSfB		Oui	Oui	Oui
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	Oui	Oui	Oui	
Finlande	JHL				
Finlande	Pardia		Oui		Oui
Finlande	TEHY		Oui	Oui	Oui
Allemagne	Ver.di	Oui	Oui	Oui	Oui
Italie	CISL-FP				Oui
Italie	FP-CGIL	Oui	Oui	Oui	
Pays-Bas	ABVAKABO	Oui			
Norvège	NTL	Oui			Oui
Espagne	FSC CCOO			Oui	
Suède	Kommunal	Oui	Oui	Oui	Oui
Suède	SEKO		Oui		Oui
Royaume-Uni	GMB	Oui	Oui	Oui	Oui
Royaume-Uni	PCS	Oui		Oui	
Royaume-Uni	RCN		Oui	Oui	Oui
Royaume-Uni	UNISON	Oui	Oui	Oui	Oui

Parmi les exemples de publications syndicales, citons notamment une étude détaillée de 61 pages sur les immigrants dans le secteur sanitaire, publiée en anglais et en finnois (TEHY, 2006), des bulletins d'information périodiques en philippin et en polonais (UNISON), une série de brochures présentant les droits des salariés en matière de travail intérimaire, temps de travail, salaire minimum et droits liés à la maternité, publiées tous les ans en polonais (GMB), un dossier en sept langues sur le travail temporaire en Suède et un guide en polonais sur le travail dans les secteurs de l'entretien des jardins et de la construction en Suède (Kommunal). Le site Internet de Kommunal comprend, en outre, une brève présentation du syndicat en 14 langues tandis que, sur le sien, Ver.di se présente dans sept langues et met à disposition un bulletin d'adhésion en 12 langues. Par ailleurs, Ver.di consacre une rubrique complète aux migrants et à la politique migratoire, en allemand.

À la question du principal public cible, il ressort que les publications sont essentiellement à vocation interne. Sur les 17 syndicats déclarant publier des textes sur des questions en relation avec les travailleurs migrants, 16 affirment que ces publications sont destinées aux membres du syndicat et 12 aux militants, les deux premiers publics cibles (les répondants avaient la possibilité d'en sélectionner plusieurs).

Les publications syndicales s'adressent en outre aux travailleurs migrants déjà membres (pour 11 syndicats) et à l'ensemble des travailleurs (11 également). Les travailleurs migrants non affiliés et les décideurs politiques apparaissent un peu plus loin dans le classement, ces deux groupes étant cités par neuf syndicats. Sept syndicats considèrent les conseillers comme un public cible de leurs publications, tandis qu'un peu moins destinent leur matériel d'information au grand public (six) et aux employeurs (également six). Seuls trois déclarent que les femmes constituent un public cible de leurs publications sur les questions en relation avec les travailleurs migrants. Les réponses sont détaillées au tableau 8.

Tableau 8 : public cible des publications syndicales sur les questions en relation avec les travailleurs migrants (si précisé)

Pays	Syndicat	Public	Décideurs politiques	Travailleurs	Employeurs	Membres du syndicat	Militants syndicaux	Migrants affiliés	Migrants non affiliés	Conseillers	Femmes
Autriche	GdG-KMSfB			Oui		Oui	Oui	Oui	Oui		Oui
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Finlande	JHL	Oui				Oui	Oui		Oui		
Finlande	Pardia			Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	
Finlande	TEHY		Oui	Oui	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	
Allemagne	Ver.di			Oui		Oui	Oui				
Italie	CISL-FP	Oui	Oui	Oui							
Italie	FP-CGIL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	ABVAKABO					Oui		Oui			
Norvège	NTL	Oui				Oui	Oui	Oui			
Espagne	FSC CCOO		Oui			Oui		Oui		Oui	
Suède	Kommunal		Oui			Oui	Oui				
Suède	SEKO					Oui	Oui				
Royaume-Uni	GMB			Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	
Royaume-Uni	PCS		Oui	Oui		Oui					
Royaume-Uni	RCN		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	
Royaume-Uni	UNISON	Oui	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui		

Communiquer avec les travailleurs migrants peut impliquer de publier des informations dans d'autres langues que celles du pays dans lequel le syndicat est basé, ce que font plusieurs syndicats, comme on l'a déjà indiqué. Au total, 15 syndicats (GdG-KMSfB, les syndicats SEK, JHL, Pardia, TEHY, Ver.di, FP-CGIL, CISL-FP, les syndicats YS du secteur public

norvégien, FSAP-Publisind en Roumanie, FSC CCOO, Kommunal, SEKO, le GMB et UNISON) produisent du matériel d'information dans d'autres langues.

La langue la plus utilisée pour communiquer avec les allophones est l'anglais (employée par les 15 syndicats). Il peut arriver que des informations publiées en anglais ne concernent pas prioritairement les travailleurs migrants. Par exemple, FSAP-Publisind déclare publier en anglais de la documentation portant sur des matières syndicales d'ordre général.

Toutefois, dans certains syndicats, le choix des langues et leur nombre ne laissent aucun doute quant à l'objectif des documents : il s'agit bien de communiquer avec les travailleurs migrants. À titre d'exemple, GdG-KMSfB a publié des informations en turc et en croate, outre l'anglais et l'allemand. De même, JHL produit de la documentation en anglais, en espagnol, en estonien et en russe, ainsi que dans les deux langues officielles : le finnois et le suédois. Kommunal et Ver.di proposent tous deux des informations en 14 langues, dont l'arabe, le farsi, le somali, le thaï et le vietnamien, quant au premier, et le croate, le tchèque, le polonais, le portugais, le russe, le slovaque et le slovène, quant au second. La documentation de la FP-CGIL est disponible dans au moins dix langues et probablement davantage, car il arrive souvent que les sections produisent des ouvrages en fonction de la situation locale de l'immigration. Enfin, UNISON communique en 17 langues et le GMB en 26.

S'agissant des thèmes abordés, les syndicats sont relativement unanimes. 13 des 17 syndicats publient des informations sur les droits en matière de lutte contre la discrimination au travail, 12 sur la liberté syndicale des travailleurs migrants, 11 sur la politique du syndicat en matière de migration et dix sur leur politique en matière de discrimination.

Ils sont moins nombreux à produire des documents antiracistes : huit sur 17. Seuls six syndicats ont publié des informations sur les droits en matière de nationalité et d'immigration, et cinq sur les intérêts particuliers des femmes. (Le détail des thèmes abordés dans les publications syndicales est repris au tableau 9.)

Des syndicats déclarent avoir abordé d'autres thèmes, notamment les politiques migratoires du gouvernement allemand et de l'Union européenne (Ver.di), la nécessité d'aider les travailleurs migrants (CISL-FP) et le rapport d'un groupe de travail sur la situation des travailleurs migrants, qui a contribué à l'élaboration de la politique générale du syndicat (Kommunal).

Tableau 9 : thèmes abordés dans les publications syndicales sur les questions en relation avec les travailleurs migrants (si précisé)

Pays	Syndicat	Droits en matière de nationalité	Discrimination au travail	Lutte contre le racisme	Liberté syndicale	Politique en matière de migration	Politique en matière de discrimination	Femmes
Autriche	GdG-KMSfB		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK		Oui		Oui	Oui	Oui	
Finlande	JHL				Oui			
Finlande	Pardia	Oui	Oui	Oui	Oui		Oui	
Finlande	TEHY		Oui		Oui	Oui	Oui	
Allemagne	Ver.di	Oui	Oui			Oui		
Italie	CISL-FP							
Italie	FP-CGIL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	ABVAKA BO		Oui	Oui		Oui		
Norvège	NTL		Oui					
Espagne	FSC CCOO	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Suède	Kommunal	Oui			Oui	Oui		
Suède	SEKO			Oui		Oui		
Royaume-Uni	GMB		Oui	Oui	Oui		Oui	Oui
Royaume-Uni	PCS	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Royaume-Uni	RCN		Oui		Oui		Oui	
Royaume-Uni	UNISON		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Campagnes

Douze syndicats ont fait campagne sur des questions en relation avec les travailleurs migrants et au moins un – la CISL-FP – déclare ne pas avoir directement organisé de telles campagnes, mais avoir soutenu des campagnes menées au niveau confédéral. STAL déclare avoir fait campagne pour défendre les droits de tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité, et l'universalité des services publics.

Les principaux thèmes de campagne sont liés au travail. Neuf syndicats déclarent avoir organisé des campagnes pour lutter contre la discrimination au travail et autant pour revendiquer une revalorisation des salaires, l'égalité salariale et/ou un salaire minimum vital. Ils sont à peine aussi nombreux (huit) à avoir fait campagne contre des mouvements racistes, tandis que six ont milité en faveur d'une législation moins restrictive en matière d'immigration/asile et cinq pour la liberté syndicale des travailleurs migrants.

Seuls trois syndicats ont organisé des campagnes liées à des cas individuels d'immigration ou d'asile et deux sur des questions concernant en particulier les femmes migrantes. Le détail des thèmes de campagne des syndicats est repris au tableau 10.

Par ailleurs, TEHY affirme que, si le syndicat n'a pas, à proprement parler, mené de campagnes spécifiques, il a intensifié son action auprès des travailleurs migrants et sur des questions relatives au recrutement éthique. Outre des conférences et communiqués de presse, il a organisé un séminaire au parlement sur la migration et le recrutement éthique, en décembre 2008, en collaboration avec d'autres syndicats du secteur public. Il a également entretenu un dialogue permanent sur le sujet avec les cabinets de recrutement et les organisations d'employeurs.

Tableau 10 : thèmes des campagnes menées par les syndicats sur des questions en relation avec les travailleurs migrants (si précisé)

Pays	Syndicat	Législation moins restrictive en matière d'immigration	Cas individuels d'immigration/asile	Lutte contre la discrimination au travail	Contre les mouvements racistes	Liberté syndicale des travailleurs migrants	Contre la faiblesse des salaires	Femmes
Autriche	GdG-KMSfB			Oui	Oui		Oui	
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK			Oui		Oui	Oui	
Finlande	TEHY							
Allemagne	Ver.di	Oui	Oui	Oui	Oui		Oui	
Italie	FP-CGIL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	ABVAKA BO			Oui	Oui		Oui	
Espagne	FSC CCOO	Oui			Oui			Oui
Suède	Kommunal						Oui	
Royaume-Uni	GMB			Oui	Oui		Oui	
Royaume-Uni	PCS	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	
Royaume-Uni	RCN	Oui		Oui		Oui		
Royaume-Uni	UNISON	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	

La FP-CGIL a fait campagne sur tous les thèmes repris au tableau 10 et a également lancé une campagne, dont le syndicat espère qu'elle gagnera en efficacité, contre la loi italienne imposant aux travailleurs du secteur public de dénoncer les sans-papiers (voir encadré).

FP-CGIL : sa campagne de soutien aux travailleurs sans papiers

La FP-CGIL organise actuellement une campagne contre la législation italienne sur les sans-papiers. Le syndicat cherche en particulier à obtenir la suppression de l'obligation pour les travailleurs du secteur public de dénoncer les sans-papiers, conséquence de la criminalisation de l'immigration clandestine. Il pense que tous les travailleurs du secteur public devraient bénéficier d'un droit à l'objection de conscience et d'une protection légale contre l'inculpation de favoriser l'immigration clandestine, laquelle est également prévue par la nouvelle loi.

La FP-CGIL s'oppose à cette loi qu'elle considère comme raciste. Le syndicat a la conviction que la criminalisation de l'immigration clandestine dissuadera les sans-papiers d'utiliser les services publics.

À la question des méthodes de campagne utilisées par les syndicats, les 12 répondants ont organisé des meetings pour faire passer leur message, dix ont également diffusé des informations au sein de leur syndicat et neuf ont collaboré avec la presse dans le cadre de leurs campagnes. Fait peut-être plus étonnant, dix se sont également associés avec des ONG. D'autres formes de campagne apparaissent moins fréquentes. Quatre syndicats ont organisé des manifestations, publié des publicités dans la presse ou réalisé des enquêtes et trois ont diffusé des publicités à la télévision et à la radio. La FP-CGIL s'est efforcée d'associer les pouvoirs locaux à sa campagne sur les sans-papiers, étant donné qu'ils peuvent apporter des améliorations dans l'application locale des réglementations nationales, tandis que Kommunal a collaboré avec des associations d'agriculteurs. Le détail des méthodes de campagne utilisées est repris au tableau 11.

Tableau 10 : méthodes utilisées par les syndicats dans leurs campagnes sur des questions en relation avec les travailleurs migrants (si précisé)

Pays	Syndicat	Information interne	Collaboration avec la presse	Publicité (presse)	Publicité (télévision et radio)	Meetings	Manifestations	ONG	Enquêtes
Autriche	GdG-KMSfB	Oui	Oui	Oui		Oui		Oui	
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	Oui	Oui	Oui		Oui		Oui	
Finlande	TEHY		Oui			Oui			
Allemagne	Ver.di	Oui	Oui			Oui	Oui	Oui	
Italie	FP-CGIL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	ABVAKABO	Oui				Oui		Oui	
Espagne	FSC CCOO	Oui	Oui			Oui		Oui	
Suède	Kommunal	Oui	Oui			Oui		Oui	
Royaume-Uni	GMB	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Royaume-Uni	PCS	Oui				Oui		Oui	
Royaume-Uni	RCN					Oui			Oui

Uni									
Royaume- Uni	UNISON	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Formations destinées à l'ensemble des adhérents

Neuf syndicats ont proposé à l'ensemble de leurs adhérents des formations sur les problèmes posés par la migration. Ce chiffre comprend la CISL-FP dont la confédération est l'organisateur de la formation. Les autres sont :

- les syndicats SEK (Chypre) qui signalent des séminaires et des actions d'information, toutefois organisés au niveau confédéral, selon toute apparence ;
- Pardia qui a formé des représentants syndicaux et des délégués à la sécurité ;
- Ver.di dont certains séminaires sont organisés à ses propres instituts de formation et d'autres par DGB-Bildungswerk, l'organe de formation de la confédération ;
- la FP-CGIL qui a organisé des séminaires et débats et diffusé du matériel d'information ;
- LVDPS (Lituanie – le seul répondant d'Europe centrale et orientale de cette liste) qui a organisé un séminaire informant ses membres qu'ils doivent fournir des conseils et des services, notamment juridiques, sur des questions en relation avec la situation particulière des travailleurs migrants ;
- FSC CCOO qui a dispensé trois cours différents sur l'immigration et la situation des étrangers et demandeurs d'asile, sur les bases du droit de l'immigration et de l'asile, ainsi que sur le phénomène de l'immigration ;
- le GMB qui a organisé un cours sur le thème des travailleurs migrants destiné aussi bien aux migrants qu'aux militants d'origine britannique ;
- UNISON qui a également organisé des cours destinés à l'ensemble de ses adhérents, mais ne fournit aucune précision.

Statuts, politique générale et partenariats

Statuts et règlement

14 syndicats déclarent faire allusion à la lutte contre le racisme dans leur règlement, leurs statuts ou tout document similaire. Le tableau 11 en reprend la liste, accompagnée d'une description de la règle ou du principe en question.

Tableau 11 : syndicats dont le règlement ou les statuts comportent une composante antiraciste

Pays	Syndicat	Précisions
Autriche	GdG-KMSfB	Opposition au fascisme
Belgique	ACOD-AMiO	Aucun élu ne peut avoir des idées racistes extrémistes.
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	L'un des premiers principes énoncés dans un article fort des statuts est la lutte contre toute forme de racisme.
Allemagne	Ver.di	Opposition aux « influences fascistes, militaristes et racistes » et mobilisation contre les problèmes auxquels sont confrontés les étrangers – voir encadré
Italie	FP-CGIL	Adhésion strictement interdite à quiconque prône des thèses discriminatoires fondées sur la race, la religion, la nationalité, l'appartenance politique, l'inclination sexuelle ou le genre
Pays-Bas	ABVAKABO	Adhésion interdite aux membres d'organisations d'extrême droite (liste établie par la Fondation Anne Frank)
Norvège	FO	Les statuts disposent que le syndicat doit lutter contre toute discrimination et oppression fondée sur l'âge, l'inclination sexuelle, la race, la religion, etc. Les membres peuvent être exclus s'ils appartiennent à une organisation fasciste ou raciste ou qu'ils soutiennent ouvertement de tels mouvements.
Norvège	NTL	Résolution du congrès
Suède	SEKO	Égalité des droits inscrite au programme du Congrès et un programme de lutte contre le racisme
Suède	SKTF	Dans un code des droits de l'homme
Royaume-Uni	GMB	Les adhérents ne peuvent pas être membres du BNP, le parti national britannique (extrême droite).
Royaume-Uni	PCS	Le syndicat a notamment pour but de s'opposer activement à « toutes formes de préjugés, de harcèlement et de traitement inéquitable, qu'ils soient fondés sur le sexe, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la couleur, la classe sociale, les responsabilités familiales, l'état civil, la sexualité, le handicap, l'âge ou autre état ou qualité personnelle ».
Royaume-Uni	RCN	Aucune précision fournie
Royaume-Uni	UNISON	Le règlement dispose : « Le syndicat doit s'efforcer de toujours veiller à ce qu'aucun acte de discrimination ne soit commis par lui-même, ou par ses organes, ses membres ou ses cadres, à l'encontre de qui que ce soit en raison de sa race, son genre, sa sexualité, son identité sexuelle, son handicap, son âge, ses convictions ou sa classe sociale [...] Une action disciplinaire peut être engagée à l'encontre de tout membre qui [...] commet

		un acte de discrimination ou de harcèlement fondé sur la race, le genre, l'état civil, la sexualité, l'identité sexuelle, le handicap, l'âge, les convictions ou la classe sociale. »
--	--	---

Outre ces syndicats, plusieurs mentionnent des déclarations plus générales en faveur de l'égalité et contre la discrimination. Ainsi le règlement d'IMPACT évoque la promotion de l'égalité et de l'équité dans la société et celui de LVSADA met l'accent sur la conformité du syndicat avec la loi sur la prévention de toute forme de discrimination. De même, SOZZASS (Slovaquie) spécifie dans son règlement que toute personne peut être membre, quelle que soit sa nationalité, sa religion, sa race ou son origine ethnique. Pardia ne fait pas mention de la lutte contre le racisme dans son règlement, mais affirme que « la justice et l'égalité sont des valeurs fondamentales » du syndicat. TEHY évoque l'antiracisme dans certaines de ses publications, mais pas dans son règlement. Enfin, STAL déclare que « le syndicat adopte expressément une position et des principes directeurs en accord avec la lutte contre le racisme et, qui plus est, il est affilié à des organisations combattant le racisme et la xénophobie, dans lesquelles il joue un rôle actif ».

En outre, il arrive que la confédération à laquelle appartiennent les syndicats s'engage contre le racisme dans ses statuts. C'est le cas de la CGT (France), dont les statuts disposent qu'elle « agit [...] contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions », et de CCOO (Espagne), dont les statuts inscrivent parmi ses principes la « lutte contre le racisme, la xénophobie et toutes les formes de discrimination ».

Ver.di : des statuts antiracistes

Dans la définition de ses objectifs et ses activités, le règlement de Ver.di cite une série d'éléments qui lui seront particulièrement utiles pour mener à bien sa mission de représentation des intérêts de ses adhérents :

« engagement en faveur d'une société pluraliste où s'exercent la tolérance et l'égalité de droit, indépendamment de l'origine ethnique, du genre, de la religion ou du système de croyances, du handicap, de l'âge ou de l'identité sexuelle ;
opposition et lutte contre les influences fascistes, militaristes et racistes ;
représentation des intérêts des travailleurs étrangers, notamment par la promotion et la réalisation de leur intégration dans la société, sur le lieu de travail et dans le domaine social, de même que par une mobilisation active autour des questions et des problèmes spécifiques des étrangers. »

Politique générale

14 syndicats déclarent avoir une politique définie en matière de migration.

Parmi ceux-ci, quatre affirment suivre la ligne de conduite d'une autre organisation syndicale. Ainsi, les syndicats SEK se conforment à la politique de la CES. Selon la CISL-FP, la question est essentiellement prise en charge au niveau confédéral, mais sa politique est conforme à la résolution de la FSESP adoptée en juin 2009. ABVAKABO se réfère, quant à lui, à la politique de sa confédération, la FNV, dont le principe fondamental réside dans la protection du marché du travail national. Enfin, outre son opposition générale au racisme, STAL déclare « adopter la politique de la CGTP [confédération] en la matière ».

Six autres syndicats ont une politique plus large d'intégration des migrants au sein du syndicat et du personnel ou ne fournissent aucune précision sur leur politique en matière de migration : Ver.di, IMPACT, NTL, FSC CCOO, Kommunal et SEKO.

Parmi les répondants restants, TEHY a défini des lignes directrices internes sur le recrutement des migrants, tandis que la FP-CGIL et FO plaident en faveur d'une politique migratoire moins restrictive, et qu'UNISON a pour politique de régulariser les sans-papiers et de lutter contre la discrimination. Selon FO, « le syndicat déplore la politique d'immigration restrictive actuellement menée par le gouvernement norvégien, notamment s'agissant des ressortissants hors UE, de même que la politique restrictive d'accueil des réfugiés et d'asile en vigueur dans le pays ».

S'agissant des migrants illégaux ou en situation irrégulière, trois syndicats – FP-CGIL, FSC CCOO et UNISON – se prononcent en faveur de leur régularisation tandis que le GMB fait valoir qu'« il n'existe pas de travailleurs illégaux » et que Ver.di est d'avis que « le syndicat doit être ouvert à tous les migrants ». La FP-CGIL explique que son approche générale consiste à « lutter pour la régularisation des migrants en situation irrégulière et combattre l'économie souterraine ainsi que l'influence des organisations criminelles ». En Norvège, FO soutient le droit des migrants en situation irrégulière d'accéder aux services sociaux et sanitaires de base.

Relations avec d'autres syndicats

18 syndicats déclarent entretenir des relations avec des syndicats des pays d'origine des migrants. Le détail des réponses est repris au tableau 12 et semble refléter les tendances migratoires actuelles. Par exemple, les syndicats finlandais entretiennent des liens avec leurs homologues estoniens tandis que les syndicats britanniques et polonais collaborent ensemble. De même, au Portugal, STAL est en rapport avec des syndicats basés dans les pays africains de langue portugaise et au Brésil.

Tableau 12 : relations avec les syndicats des pays d'origine des migrants

Pays	Syndicat	Relations
Autriche	GdG-KMSfB	Contacts bilatéraux avec des syndicats allemands, tchèques, slovaques, hongrois, croates, turcs et bulgares, notamment
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	Réunions et contacts avec les affiliés de la CES
République tchèque	OSZ CMKOS	Contacts étroits avec la Slovaquie – rencontres annuelles des cadres, plus appels téléphoniques et échanges d'e-mails fréquents
Danemark	DJOEF	Accords de coopération avec d'autres syndicats scandinaves
Finlande	JHL	Accord de coopération avec le syndicat estonien Rotal
Finlande	Pardia	Accord de coopération avec le syndicat estonien Rotal (Rajavartioliitto entretient également des relations avec des syndicats hors de Finlande.)
Finlande	TEHY	Relations avec des syndicats estoniens et philippins
Allemagne	Ver.di	Aucune précision
Irlande	IMPACT	Par la FSESP et l'ISP
Italie	CISL-FP	Contacts avec de nombreux syndicats, notamment de la région méditerranéenne
Italie	FP-CGIL	Tisse des liens étroits avec les syndicats des pays d'origine

		des migrants
Norvège	FO	Réseau mondial d'organisations de travailleurs sociaux
Portugal	STAL	Avec les syndicats des pays africains de langue portugaise (PALOP) et du Brésil, ainsi qu'avec des syndicats européens
Suède	Kommunal	Surtout par le biais de l'EFFAT
Suède	SEKO	Avec des syndicats principalement européens
Royaume-Uni	GMB	Collaboration avec Solidarność, en Pologne
Royaume-Uni	RCN	Aucune précision
Royaume-Uni	UNISON	L'OPZZ a détaché un travailleur ayant pour mission d'aider à la syndicalisation des travailleurs polonais.

Certains syndicats soutiennent en outre leurs membres qui travaillent à l'étranger. Une aide est apportée à des membres pour lesquels le travail à l'étranger peut faire partie des conditions normales de travail (c'est le cas des diplomates en mission à l'étranger, par exemple), mais il arrive aussi que les membres se soient expatriés pour trouver un emploi. Le détail des 14 syndicats en question est repris au tableau 13.

Tableau 13 : syndicats apportant une aide à leurs membres qui travaillent à l'étranger

Pays	Syndicat	Soutien aux membres à l'étranger
Autriche	GdG-KMSfB	Par des accords de courte durée, si le bénéficiaire se trouve à l'étranger dans le cadre d'un projet
Belgique	ACOD-AMiO	Aide aux personnes travaillant dans les ambassades ou les consulats et pour certaines ONG
Chypre	PASYDY	Aux diplomates en mission, etc.
Danemark	DJOEF	Les affiliés travaillant à l'étranger peuvent conserver leurs droits de membre.
Estonie	Rotal	Les membres qui vont en Finlande peuvent adhérer à JHL ou à Pardia, deux syndicats qui les aideront.
Finlande	JHL	Informations aux membres
Finlande	Pardia	Les membres ont le même statut et bénéficient des mêmes avantages et services d'assistance qu'ils travaillent à l'étranger ou en Finlande (valable aussi pour les adhérents de Rajavartioliitto).
Finlande	TEHY	Informations publiées sur le site Internet à l'intention des Finlandais qui souhaitent travailler à l'étranger
Allemagne	Ver.di	Conseils interrégionaux et carte syndicale internationale de l'UNI
Italie	FP-CGIL	Par le biais de l'INCA CGIL, présent dans de nombreux pays
Espagne	FSC CCOO	Conseils juridiques et informations d'ordre général
Suède	Kommunal	Nous les adressons au syndicat compétent dans le pays et ils continuent à bénéficier des autres avantages de membre.
Royaume-Uni	GMB	Assistants pédagogiques en Allemagne et personnel d'eurodéputés à Bruxelles
Royaume-Uni	RCN	Aucune précision

Négociation collective

La négociation collective constitue un instrument clé permettant aux syndicats d'obtenir une amélioration des salaires et des conditions de travail et 12 syndicats déclarent y avoir eu recours avec succès sur des questions touchant en particulier les travailleurs migrants (voir tableau 14).

Les avancées les plus fréquentes concernent les déclarations d'ordre général sur l'égalité (négociées par 11 syndicats), puis la lutte contre le harcèlement (neuf) et la promotion de l'égalité d'accès à la formation et à d'autres avantages (huit).

Moins nombreux sont les syndicats déclarant avoir négocié des accords dans d'autres domaines tels que la formation en langue (cinq), la reconnaissance des qualifications étrangères (quatre), le recrutement et l'organisation des congés de manière que les migrants puissent les prendre dans leur pays d'origine (trois), et l'amélioration de la disponibilité et qualité des services publics (deux).

Trois syndicats (FP-CGIL, GMB et UNISON) ont négocié des adaptations tenant compte des pratiques religieuses. Dans le cas du GMB et d'UNISON, les accords portaient sur le temps de travail (pause-prière, par exemple), les repas servis dans les cantines d'entreprise (en conformité avec les principes religieux) et la tenue vestimentaire (là encore en conformité avec les principes religieux), mais dans le cas de la FP-CGIL, sur le temps de travail et la restauration uniquement.

Tableau 14 : syndicats négociant des accords sur des questions concernant en particulier les travailleurs migrants et détail des thèmes abordés (si précisé)

Pays	Syndicat	Déclarations égalitaires	Harcèlement	Recrutement	Égalité d'accès	Formation en langue	Autres formations	Reconnaissance des	Allongement des congés	Pratiques religieuses	Amélioration des services publics
Autriche	GdG-KMSfB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>			<input type="radio"/>			
Danemark	DJOEF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					
Danemark	OAO										
Irlande	IMPACT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>					<input type="radio"/>			
Italie	FP-CGIL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pays-Bas	ABVAKABO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Norvège	YS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
Portugal	STAL	<input type="radio"/>									
Espagne	FSC CCOO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>						<input type="radio"/>
Royaume-Uni	GMB	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Royaume-Uni	RCN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			<input type="radio"/>			

Royaume- Uni	UNISON	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------	--------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Toutefois, comme les réponses l'indiquent, cela n'est pas nécessairement représentatif. En Allemagne, par exemple, Ver.di explique que les matières reprises au tableau 14 font souvent l'objet d'accords d'entreprise, signés localement par les représentants du personnel et la direction, plutôt que par les syndicats. La FP-CGIL fait, de même, état de négociations locales (voir plus bas). En Finlande, JHL affirme que ses sections locales ont souvent réussi à négocier, sur le lieu de travail, des accords portant sur ces matières, dont bon nombre – le syndicat cite l'égalité, le harcèlement et la discrimination – sont cependant régies par la loi. Ce dernier point est également souligné par JOEF (Danemark), qui évoque l'effet des législations nationale et européenne, et par IMPACT, qui qualifie le syndicat de « grand défenseur des lois ». Quoiqu'il en soit, selon les syndicats SEK, qui ne font état d'aucun accord dans ce domaine, « le principal problème est que nombre d'employeurs ne mettent pas en application les conventions collectives en raison de leur caractère juridiquement non contraignant ».

En revanche, ABVAKABO se montre beaucoup plus positif : « Nous ne serions pas parvenus là où nous en sommes sans la négociation collective. C'est un outil très précieux. » Au Danemark aussi, conformément à l'importance généralement accordée à la négociation collective, les syndicats ont négocié avec les employeurs des accords améliorant l'accès des minorités ethniques à l'emploi et à la formation continue (voir encadré). Selon UNISON, « les meilleures possibilités d'amélioration passent par une plus grande mobilisation des migrants ».

La FP-CGIL présente en détail les avancées obtenues par la négociation : « Les problèmes d'égalité de traitement font l'objet d'accords nationaux dont l'un (AGIDAE portant sur l'aide sociale) comporte des modalités plus favorables pour les travailleurs migrants dans le domaine des congés et jours fériés. » Le syndicat explique que d'autres questions sont souvent négociées sur le plan local, tout en précisant qu'« il convient de souligner que le climat politique en Italie rend très difficile le développement d'accords favorables aux migrants ».

Négociations danoises dans les domaines de la formation et de l'intégration

Les partenaires sociaux du secteur d'État et de l'administration locale ont conclu des accords sur l'intégration en 2005 et sur des postes de formation destinés aux minorités ethniques en 2006. Tous deux ont été suivis de directives communes. Un guide du recrutement de membres parmi les minorités ethniques a, en outre, complété l'accord concernant le secteur d'État en 2006. En 2007, les partenaires sociaux du secteur d'État ont organisé une bourse pour l'emploi destinée aux minorités ethniques, en collaboration avec les partenaires sociaux du secteur financier et de l'administration locale. Ces derniers ont, par ailleurs, lancé en août 2009 une campagne d'information visant à promouvoir l'accord.

Personnel syndical en charge des travailleurs migrants

Au total, 23 syndicats déclarent confier les problèmes des travailleurs migrants et/ou la politique de migration ou d'asile à du personnel rémunéré, soit à titre spécifique (11) ou dans le cadre plus général de responsabilités en matière d'égalité ou de diversité (12). Il est parfois difficile de classer ces effectifs dans l'une ou l'autre catégorie. Kommunal déclare : « Des membres du personnel local et national, assumant différentes fonctions, travaillent en particulier sur ces questions. Mais aucun ne se consacre exclusivement à la migration ou aux travailleurs migrants. » TEHY et IMPACT indiquent, quant à eux, que tout le personnel se partage cette responsabilité.

Les syndicats dans lesquels du personnel rémunéré se charge de ce domaine sont repris au tableau 15. Fait exceptionnel, cette liste comprend, outre les syndicats d'Europe occidentale et de Chypre, deux organisations lettones.

Tableau 15 : syndicats dans lesquels du personnel rémunéré est chargé des travailleurs migrants et/ou de la politique de migration ou d'asile

Pays	Syndicat	À titre spécifique ou dans le cadre d'autres responsabilités	Effectifs
Autriche	GdG-KMSfB	Dans le cadre d'autres responsabilités	5 selon les besoins
Belgique	ACOD-AMiO	Dans le cadre d'autres responsabilités	
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	À titre spécifique	4
Finlande	JHL	À titre spécifique	
Finlande	Pardia	Dans le cadre d'autres responsabilités	
Finlande	TEHY	À titre spécifique	1-2
Allemagne	Ver.di	À titre spécifique	1
Italie	CISL-FP	Dans le cadre d'autres responsabilités	
Italie	FP-CGIL	À titre spécifique	
Lettonie	LAKRS	Dans le cadre d'autres responsabilités	1
Lettonie	LVSADA	Dans le cadre d'autres responsabilités	
Pays-Bas	ABVAKABO	À titre spécifique	2
Norvège	FO	Dans le cadre d'autres responsabilités	
Norvège	NTL	À titre spécifique	1 à temps partiel
Norvège	YS	Dans le cadre d'autres responsabilités	1
Espagne	FSC CCOO	À titre spécifique	2
Suède	Kommunal	Dans le cadre d'autres responsabilités	
Suède	SEKO	Dans le cadre d'autres responsabilités	
Suède	SKTF	Dans le cadre d'autres	1

		responsabilités	
Royaume-Uni	GMB	À titre spécifique	1 permanent national et 8 ou 7 permanents régionaux
Royaume-Uni	PCS	Dans le cadre d'autres responsabilités	
Royaume-Uni	RCN	À titre spécifique	3
Royaume-Uni	UNISON	À titre spécifique	3

La plupart du temps, les effectifs spécifiquement chargés de ces questions sont relativement peu nombreux (les quatre permanents mentionnés par les syndicats SEK semblent se situer au niveau confédéral). C'est le GMB qui en emploie le plus : un permanent au niveau national et sept ou huit dans les régions. JHL et la FP-CGIL pensent que ces effectifs vont augmenter, de même que FSAP-Publisind (Roumanie) qui n'emploie personne dans le domaine à l'heure actuelle. En revanche, Pardia et UNISON prévoient une baisse de ces effectifs, dans le cas de ce dernier, en raison de la fin d'un projet de deux ans. Les effectifs demeureront inchangés pour les autres syndicats, dont FSC COO qui vient de créer un nouveau secrétariat chargé de ces questions.

Les responsabilités du personnel employé couvrent un large éventail de domaines, comme le montre le tableau 16. Elles consistent à élaborer la politique de lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants (dans 12 syndicats) et à fournir des services de conseil et d'assistance juridique (11), mais aussi à recruter des travailleurs migrants, élaborer la politique de migration et organiser des campagnes de lutte contre la discrimination (dix). Selon sept syndicats, leur personnel consacre du temps à la formation des travailleurs migrants. Six déclarent, en outre, qu'il participe aux campagnes sur les questions de migration et les conditions d'entrée et s'implique auprès des communautés de migrants.

Tableau 16 : tâches du personnel rémunéré en charge des migrants et/ou de la politique de migration ou d'asile (si précisé)

Pays	Syndicat	Recrutement	Conseil et assistance juridique	Communautés migrantes	Politique en matière de migration	Politique en matière de discrimination	Campagnes sur la migration	Campagnes sur la discrimination	Formation
Autriche	GdG-KMSfB	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Belgique	ACOD-AMiO								
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	Oui	Oui	Oui			Oui	Oui	
Finlande	JHL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui			Oui
Finlande	Pardia	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Finlande	TEHY		Oui		Oui				
Allemagne	Ver.di	Oui	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	
Italie	CISL-FP								
Italie	FP-CGIL								
Lettonie	LAKRS								
Lettonie	LVSADA								

Les syndicats des administrations nationales, régionales et locales face aux défis de la migration :
enquête auprès des affiliés de la FSESP

Pays-Bas	ABVAKABO	Oui		Oui		Oui		Oui	Oui
Norvège	FO								
Norvège	NTL	Oui				Oui		Oui	Oui
Norvège	YS					Oui			
Espagne	FSC CCOO		Oui		Oui		Oui	Oui	
Suède	Kommunal	Oui	Oui		Oui	Oui		Oui	
Suède	SEKO		Oui						
Suède	SKTF					Oui			
Royaume- Uni	GMB	Oui	Oui	Oui		Oui		Oui	Oui
Royaume- Uni	PCS				Oui				
Royaume- Uni	RCN		Oui		Oui	Oui			
Royaume- Uni	UNISON	Oui		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Par ailleurs, Ver.di fait état d'actions auprès de partis politiques, du parlement allemand et d'associations caritatives, ainsi que de travaux sur la politique migratoire européenne. TEHY évoque également une collaboration avec des organismes gouvernementaux et le lobbying, tout en précisant que les activités de recrutement sont menées au niveau local. Pardia mentionne la nécessité d'une coordination avec les activités de ses autres permanents. Le GMB déclare également confier à son personnel des tâches de traduction ou d'interprétation et la responsabilité d'encadrer l'apprentissage linguistique. Enfin, UNISON charge principalement son personnel rémunéré de pousser davantage de migrants à s'impliquer dans le syndicat.

Prise en charge des migrants dans le cadre de l'activité professionnelle des affiliés

Types de postes concernés

Quasiment tous les syndicats du secteur public comptent des membres en contact avec des migrants, usagers ordinaires de leurs services. Mais il arrive aussi que le travail des membres soit en rapport direct avec la situation sociale particulière des migrants ; c'est le cas des gardes-frontières, des salariés des centres d'accueil ou de rétention, des agents des services de visas et de passeports, etc.

Au total, 23 syndicats déclarent que leurs adhérents travaillent en contact avec des migrants : GdG-KMSfB, ACOD-AMiO, PASYDY, DJOEF, JHL, Pardia (Rajavartioliitto compris), TEHY, CFDT-Interco, CGT-UGFF, ADEDY (POE-OTA), IMPACT, CISL-FP, FP-CGIL, ABVAKABO, FO, NTL, YS, FSC CCOO, SEKO, SKTF, GMB, PCS et UNISON.

Dans certains syndicats, représentant les personnels chargés des demandes d'asile et de permis de séjour, il est évident que l'activité des affiliés touche tout particulièrement aux migrants. Il en va ainsi de Rajavartioliitto, qui fait partie de Pardia, et, dans une certaine mesure, du PCS (voir encadré).

Rajavartioliitto : les gardes-frontières finlandais

Les gardes-frontières en poste aux points de passage frontalier, notamment à l'aéroport d'Helsinki, ont affaire à des demandeurs d'asile. Ils se chargent alors des premières démarches avant leur transfert vers un centre d'accueil de réfugiés. L'enquête judiciaire en cas de franchissement illégal de la frontière compte également au nombre des responsabilités de nos membres.

PCS : le traitement de l'immigration au Royaume-Uni

Nos effectifs comprennent des agents du service d'immigration (« immigration officers »), des agents chargés du traitement des demandes d'asile, de permis de travail ou d'aide à l'asile (« caseworkers ») et des représentants de l'État (« presenting officers ») en cas de recours en appel.

En revanche, le lien entre les affiliés de certains autres syndicats et les migrants ne saute pas aux yeux de prime abord. Il n'en est pas moins réel. Par exemple, le syndicat norvégien FO représente les professionnels de l'action sociale et, pourtant, ses membres sont en contact direct avec des migrants (voir encadré).

FO : assistants sociaux et migrants en Norvège

Nous avons des membres qui travaillent dans des centres d'accueil où les demandeurs d'asile sont placés à leur arrivée. Les mineurs non accompagnés de moins de 15 ans relèvent de l'Office de la protection de l'enfance et sont placés dans des centres spéciaux où nos membres exercent également.

Nos adhérents employés dans les bureaux communaux d'aide sociale ont tous les jours affaire à des travailleurs migrants et à des demandeurs d'asile qui recherchent un emploi ou une formation et sont amenés à bénéficier de services sociaux ou d'autres programmes destinés à ces groupes.

Problèmes rencontrés dans le travail avec les migrants

Au total, 22 syndicats déclarent que le travail avec les migrants pose des problèmes spécifiques (voir le tableau 17). Néanmoins, certains relèvent des problèmes auxquels sont généralement confrontés les migrants, plutôt que les affiliés en contact avec eux.

Cité par 12 syndicats, le problème de la langue est manifeste. Dans certains cas, il entrave le travail des intervenants auprès des migrants. À titre d'exemple, Rajavartioliitto (Finlande) déplore le manque, d'interprètes parlant la langue de nombreux demandeurs d'asile, notamment originaires d'Asie. Et d'ajouter : « La nuit, c'est particulièrement difficile de trouver des interprètes. » Il arrive aussi que les syndicats évoquent les difficultés rencontrées par les migrants. Ainsi le GMB déclare : « Nous nous apercevons de plus en plus que les employeurs comptent sur le GMB pour fournir des services de traduction et d'assistance lorsqu'un travailleur fait l'objet d'une enquête ou de mesures disciplinaires. »

Les syndicats relèvent d'autres problèmes, notamment les changements incessants de réglementation (six), la complexité des règlements (cinq), la surveillance et les pressions politiques (deux), ainsi que les différences culturelles (deux). La réponse du PCS récapitule un certain nombre de problèmes : « Une législation en constante évolution, des impératifs politiques et la pression du public/des médias, ainsi que le poids d'objectifs chiffrés sur les conditions de travail et les menaces de privatisation et d'externalisation. »

Tableau 17 : problèmes associés au travail avec les migrants (si précisé)

Pays	Syndicat	Langue	Différences culturelles	Complexité des réglementations	Modification des réglementations	Pression politique
Autriche	GdG-KMSfB					
Belgique	ACOD-AMiO	Oui				
Chypre	FSGE-SEK et FP-SEK	Oui		Oui	Oui	
Danemark	DJOEF					Oui
Estonie	Rotal					
Finlande	JHL		Oui			
Finlande	Pardia	Oui				
Finlande	TEHY	Oui				
France	CFDT-Interco	Oui				
Allemagne	Ver.di				Oui	
Grèce	AEDY (POE-OTA)	Oui		Oui	Oui	
Irlande	IMPACT	Oui				
Italie	CISL-FP					
Italie	FP-CGIL	Oui		Oui	Oui	
Norvège	FO	Oui				
Norvège	NTL					

Norvège	YS				Oui	
Espagne	FSC CCOO			Oui		
Suède	Kommunal	Oui			Oui	
Royaume-Uni	GMB	Oui				
Royaume-Uni	PCS			Oui		Oui
Royaume-Uni	UNISON	Oui	Oui			

Certains syndicats ont relevé d'autres problèmes précis. IMPACT considère que la fragmentation des services fait obstacle aux migrants tandis que la FP-CGIL mentionne la lenteur de la bureaucratie. FO met en garde contre la remise en cause de la confidentialité des services sociaux par les nouvelles réglementations qui imposent aux travailleurs sociaux d'informer le service de l'immigration dans certains cas.

Les syndicats ont souvent utilisé des armes politiques pour remédier à ces problèmes. DJOEF (Danemark) explique : « Si nous constatons qu'une responsabilité politique est 'remise' au personnel administratif, nous portons la question dans l'espace public (à l'aide de communiqués de presse, etc.). » TEHY mentionne le lobbying auprès des députés et des membres du gouvernement, tandis que la FP-CGIL évoque des campagnes contre la réglementation. FO déclare organiser des réunions avec le ministre et exercer un lobbying permanent. Quant au PCS, il met l'accent sur sa campagne contre les objectifs chiffrés.

À la question des problèmes liés aux conditions de travail qui se sont posés aux affiliés en contact avec les migrants, 11 syndicats confirment l'existence de difficultés. Le problème dominant réside dans la charge de travail et le stress, cités par neuf syndicats : ACOD-AMiO, les syndicats SEK, DJOEF, Pardia, CFDT-Interco, CISL-FP, FO, les syndicats YS du secteur public et le PCS. Les menaces et agressions constituent un autre problème pour quatre syndicats : ACOD-AMiO, qui mentionne en outre le risque d'infection (tuberculose), Pardia, CFDT-Interco et les syndicats YS. L'insuffisance des salaires et autres avantages est également signalée par GdG-KMSfB, CGT-Interco et le PCS. La réponse de Pardia explique comment certains problèmes se conjuguent (voir encadré).

Service de l'immigration finlandais : les problèmes rencontrés par les employés

Le service finlandais de l'immigration traite 40 000 demandes par an. Ce chiffre augmente d'année en année, d'où un manque chronique de personnel et des délais de traitement très longs. À cette source de stress pour le personnel s'ajoutent des problèmes de communication. Il arrive en outre que, dans les bureaux de l'immigration et d'administrations connexes, les demandeurs de visa ou des parents réagissent mal à l'annonce d'une décision négative. Des membres de Pardia ont parfois reçu des menaces et des tentatives d'intimidation par téléphone.

Pour remédier à ces problèmes, les syndicats ont notamment eu recours à des négociations sur le lieu de travail et à la négociation collective. Les syndicats SEK ont abordé des aspects techniques dans le cadre du dialogue social, tandis que le PCS signale plusieurs conflits sociaux portant sur les salaires, les conditions de travail et les indemnités de déplacement et de séjour.

Des avancées sont à signaler. GdG-KMSfB a pu obtenir un accord sur l'augmentation des effectifs, la revalorisation des salaires, l'amélioration de l'environnement de travail et l'adaptation du règlement du travail. L'accord conclu par ACOD-AMiO portait, quant à lui, sur le paiement d'un supplément linguistique, le renforcement des effectifs, la formation à la prévention des agressions et des mesures de protection médicale. Rajavartioliitto a obtenu de l'employeur la promesse d'organiser des cours de langue pour les salariés et de verser un supplément de salaire pour connaissances linguistiques. Les syndicats YS ont convenu d'un plan d'action local sur le stress et l'épuisement professionnel, dont le suivi est assuré avec l'aide d'experts de l'environnement de travail et de professionnels de santé.

Dilemmes moraux

Sept syndicats déclarent que leurs membres se sont trouvés confrontés à des dilemmes moraux dans le cadre de leur travail avec les migrants. Les difficultés rencontrées sont reprises au tableau 18.

Tableau 18 : dilemmes moraux des travailleurs en contact avec les migrants et lignes de conduite adoptées par les syndicats

Pays	Syndicat	Dilemmes moraux	Lignes de conduite syndicales
Autriche	GdG-KMSfB	Expulsions forcées et exclusion des sans-papiers des services	Amélioration des conditions de travail des agents concernés
Belgique	ACOD-AMiO	Refus de coopérer à l'expulsion de demandeurs d'asile ou au placement d'enfants en centre de rétention	Soutien ponctuel
Finlande	Pardia	Les dilemmes moraux sont fréquents. Il arrive que des demandeurs menacent les fonctionnaires. La loi semble parfois être injuste et manquer de bon sens.	
Allemagne	Ver.di	Cas individuels	Appels au soutien, en partenariat avec des ONG, les églises et l'association Pro Asyl
Italie	FP-CGIL	Oui, interdiction d'accès aux services, refus du permis de séjour permanent, déni de regroupement familial, discrimination au travail, épisodes de violence raciste	Dans certains cas, utilisation de tous les moyens légaux pour aider les migrants ; plus généralement, campagnes d'information et de sensibilisation, et initiatives d'ordre politique visant à améliorer la situation
Norvège	FO	Les travailleurs sociaux sont constamment tiraillés entre les besoins des usagers et les limites juridiques et économiques fixées par la société. Sur le plan individuel, les pratiques du travail social ont une double orientation : aide et contrôle.	Le syndicat a rédigé un code déontologique qui est remis à tous les adhérents et traite de ces questions.

Royaume- Uni	PCS	Le PCS est actuellement confronté à une affaire où nos adhérents ont été amenés à participer à une descente des services d'immigration visant à démembrer une petite section syndicale locale composée de travailleurs en situation régulière et irrégulière – la première du genre qui ait donné lieu à une campagne générale.	Le PCS a pour politique de s'opposer aux « descentes à l'aube » et à la constitution d'équipes d'arrestation composées d'agents de l'immigration.
-----------------	-----	---	---

La plupart des syndicats ont adopté une ligne de conduite face à ces dilemmes (voir tableau 18). Ainsi, le PCS, par exemple, a pour politique de s'opposer à ce que des fonctionnaires de l'immigration participent à des descentes de police au petit matin. Un seul (FO) a rédigé un code de déontologie, lequel n'est certes pas spécialement consacré à la prise en charge des migrants, mais porte sur le travail social en général.

Comparaison avec l'enquête de la CES (2003)

Cette enquête présente plusieurs similitudes avec une étude antérieure, réalisée en 2003 pour le compte de la Confédération européenne des syndicats (CES) et publiée sous le titre « Les travailleurs migrants et les minorités ethniques : un défi pour les syndicats » (en anglais uniquement). La comparaison de ces deux enquêtes donne une indication de l'évolution de la situation, même si les répondants à la première étaient des confédérations syndicales nationales et, à la seconde, des syndicats individuels, essentiellement de l'administration nationale, régionale et locale.

L'une des différences frappantes réside dans le plus grand nombre de répondants et de pays représentés qu'en 2003 : 24 confédérations nationales de 17 pays avaient participé à l'étude de la CES tandis que 39 organisations (38 si l'on ne compte pas Rajavartioliitto qui fait partie de Pardia) de 23 pays ont répondu au questionnaire de la FSESP. La participation plus élevée des syndicats de pays ayant adhéré à l'Union européenne depuis 2004 constitue en outre la grande différence.

Sur le fond, la situation dans la plupart des domaines semble, a priori, moins avancée au sein des syndicats affiliés à la FSESP en 2009/10 que dans les confédérations membres de la CES en 2003. C'est le cas même après ajustement des résultats pour que les deux études portent sur les mêmes pays, sans qu'il s'agisse pour autant des mêmes organisations, bien évidemment. (Cet ajustement consiste à exclure les réponses du Luxembourg à l'enquête de la CES et celles de Chypre, l'Estonie, la Grèce, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et de la Slovaquie à l'enquête de la FSESP.)

Tableau 19 : comparatif des enquêtes de la CES et de la FSESP

Proportion de répondants qui :	Enquête de la CES	Enquête de la FSESP (Rajavartioliitto non compris)	Enquête de la CES après ajustement*	Enquête de la FSESP après ajustement**
recrutent activement des travailleurs migrants	54 %	47 %	52 %	61 %
dispensent des services de conseil et d'assistance juridique	75 %	42 %	74 %	54 %
publient des informations sur des questions en relation avec les travailleurs migrants	88 %	45 %	87 %	57 %
font campagne sur des questions en relation avec les travailleurs migrants	79 %	32 %	78 %	39 %

obtiennent par la négociation collective des accords portant sur des questions en relation avec les travailleurs migrants	46 %	32 %	48 %	43 %
* Sans le Luxembourg				
** Sans Chypre, l'Estonie, la Grèce, la Lettonie, la Lituanie, la Roumanie et la Slovaquie				

La différence entre les deux s'explique sans doute en partie par la participation plus importante, à l'enquête de la FSESP, des pays d'Europe centrale et orientale, où la question constitue moins une priorité. Si l'on ne considère que les pays ayant répondu aux deux enquêtes, cette différence s'atténue, puisque l'ajustement exclut précisément la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, sans toutefois disparaître.

Il semble y avoir trois raisons à cela. Tout d'abord, les deux études ne visent pas la même population : l'étude de la CES portait sur « les migrants et les migrants de deuxième génération ou minorités ethniques » tandis que l'étude de la FSESP se limite aux « migrants ». Deuxièmement, les réponses à l'enquête de la FSESP proviennent non plus de confédérations, comme dans l'étude de la CES, mais de syndicats individuels. Toutefois, il arrive souvent que les services aux migrants soient dispensés par les confédérations, et non les syndicats. Enfin, se pose la question de la nature des organisations participantes. Les confédérations nationales couvrent généralement tous les secteurs de l'économie, tandis que nombre des syndicats ayant répondu à l'enquête de la FSESP ne représentent que le secteur public. Vu qu'il est interdit aux migrants de travailler dans les domaines d'activité de certains syndicats du secteur public, il n'est pas étonnant que leur engagement auprès des travailleurs migrants soit limité.

Tous ces facteurs contribuent à expliquer que les syndicats affiliés à la FSESP semblent moins performants que ne l'étaient sept ans plus tôt les confédérations membres de la CES dans le domaine des travailleurs migrants, hormis en matière de recrutement.

Recommandations de la FSESP

Suite à l'atelier de novembre 2009, la FSESP a formulé des recommandations pour les travaux futurs.

Elles figurent ci-après.

- S'opposer à la « hiérarchie » européenne des droits des travailleurs dans le cadre des activités relatives à l'égalité de traitement de tous les travailleurs, dont devrait tenir compte la politique migratoire européenne. Nous devons, sur ce point, faire valoir la Charte des droits fondamentaux de l'UE et, en collaboration avec l'ISP, promouvoir la ratification de la convention des Nations Unies sur les travailleurs migrants et leur famille².
- Intégrer dans la politique de la CES l'expérience et les préoccupations des personnels chargés de l'application de la politique migratoire.
- Encourager les activités syndicales transfrontalières qui, pour rappel, reposent sur une bonne collaboration des affiliés à l'échelon national.
- Mettre en lumière la dimension de genre de la migration, telle qu'elle apparaît dans le secteur public, notamment le secteur de la santé.
- Rendre plus visibles les effets de la crise économique mondiale sur les migrants, relativement à la recrudescence du travail au noir, des contrats de travail de courte durée et du chômage (ex. : Espagne).
- Rassembler les bonnes pratiques, comme le fait actuellement le LRD avec le soutien de la FSESP, en matière d'action syndicale visant à protéger et recruter les travailleurs migrants et de représentation des migrants à la direction des syndicats.
- Lutter contre la limitation de l'accès aux services publics par l'identification. À titre d'exemple, dans le secteur de la santé, le contrôle d'identité obligatoire a entraîné une prolifération des cliniques clandestines, notamment pour les avortements, d'où un accroissement des risques de contamination et de soins insuffisants. Nous devons, à cette fin, tirer parti du protocole sur les services d'intérêt général et de la Charte des droits fondamentaux.
- Promouvoir le dialogue social sur la question des travailleurs migrants à tous les échelons possibles (local, national et européen).
- Élaborer un code de conduite commun à la FSESP et ses affiliés portant sur les questions migratoires et destiné aux travailleurs du secteur public, comme proposé dans la résolution du Congrès de juin 2009.
- Informer les affiliés des possibilités de financement européen des projets et programmes touchant les travailleurs migrants.
- Faciliter l'échange entre ses affiliés d'informations, d'expériences et de documents ayant trait aux travailleurs migrants.

² En particulier, le chapitre « **Égalité entre migrants et ressortissants** : Les travailleurs migrants doivent être traités comme égaux aux ressortissants du pays d'accueil dans le respect des rémunérations et des conditions de travail [heures supplémentaires, heures de travail, jours de repos par semaine, congés payés, sécurité, santé, conditions de fin de contrat, âge minimum, restrictions du travail domestique, etc. (Art. 25)]. L'égalité entre migrants et ressortissants s'étend aussi aux avantages de la Sécurité sociale (Art. 27) et aux soins médicaux d'urgence (Art. 28). »