

SYNDICATS & MIGRATIONS – REGARDS CROISÉS

EXPÉRIENCES SYNDICALES POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN AFRIQUE ET EUROPE

| Ouvrage collectif |

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG


RSMMS

Syndicats & migrations - Regards croisés

EXPÉRIENCES SYNDICALES
POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS
EN AFRIQUE ET EUROPE

| Ouvrage collectif |

Décembre | 2020



La présente publication a été réalisée dans le cadre du projet international "**Promoting Migration Governance**" **PROMIG-FES (2017-2020)** de la Fondation Friedrich Ebert en Tunisie.

Ce projet est financé par le Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et de Développement (BMZ).

PROMIG-FES (2017-2020) est conçu autour de l'idée de promouvoir le rôle des partenaires sociaux, et notamment des syndicats, dans la gouvernance concertée des migrations et de la mobilité basée sur les droits et le dialogue social. Ce projet est développé autour d'une approche multi-acteurs favorisant la coopération et la coordination entre les différentes parties-prenantes. Il s'inscrit dans une approche multidimensionnelle des migrations de travail, avec des activités pilotes qui serviront à alimenter une réflexion alternative à l'approche sécuritaire.

Les points de vue exprimés dans cette publication ne sont pas obligatoirement ceux de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ou des organismes pour lesquels travaillent les auteurs.

L'usage commercial de tous les médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) n'est pas permis sans l'accord écrit de la FES.

Publication :

Fondation Friedrich Ebert en Tunisie. 2020. *Expériences syndicales pour les droits des travailleurs migrants en Afrique et Europe*. Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 7/2020.

Coordination technique et revue :

Lina Zekri et Sami Adouani

Contact :

Fondation Friedrich Ebert - Bureau de Tunisie
4, rue Bachar Ibn Bord
2078 La Marsa - Corniche
Tél. : (+216) 71 77 53 43
E-mail : info.tn@fes.de
www.mena.fes.de

Couverture et illustrations : Moez Ben Ismail

NB. Les cartes sur les intercalaires sont des illustrations graphiques et ne reproduisent pas avec précision les contours officiels des pays.

Mise en page et impression : **SIMPACT**

© 2020 Fondation Friedrich Ebert en Tunisie

Tous droits réservés.

ISBN 978-9938-815-06-1

Une solidarité syndicale quels que soient la nationalité et le statut du travailleur

Cet ouvrage traduit les discours en actions.

Depuis la création du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes - RSMMS en 2014, l'Union Générale Tunisienne du Travail assume le rôle de coordinateur général du collectif. Aujourd'hui, ce sont trente organisations syndicales d'Afrique de l'Ouest, d'Afrique du Nord et d'Europe qui non seulement mettent en commun leur expérience et leur savoir-faire, mais en plus, par le biais de la solidarité, impulsent de nouvelles pratiques syndicales.

Protéger et organiser les travailleurs migrants, promouvoir l'agenda du recrutement équitable et du travail décent pour Tous, garantir la portabilité des droits sociaux entre pays de destination et d'origine, sont tous des défis exigeant de nouveaux modes opératoires qui ne peuvent se cantonner aux frontières d'un pays. La migration impose aux acteurs institutionnels et de la société civile de développer une coopération et une coordination transnationale. C'est ce que nous nous employons à faire au sein du RSMMS.

Les syndicats membres ont de la sorte multiplié les expériences et les accords de partenariat portant sur les questions des travailleurs migrants. Cet ouvrage rassemble des exemples concrets d'actions syndicales dans des contextes très différents et traduit fidèlement le rôle et la contribution des syndicats dans la promotion des politiques basées sur le droit.

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance à la Fondation Friedrich Ebert pour son engagement à nos côtés. Ce partenariat stratégique offre depuis plusieurs années au mouvement des travailleurs une caisse de résonance unique pour valoriser l'engagement sur le terrain des syndicats et alimenter une réflexion alternative sur les migrations. Nous saluons également les organisations membres et le comité de pilotage du RSMMS pour avoir accompagné ce travail documentaire précieux que nous espérons poursuivre et élargir à d'autres expériences menées dans d'autres pays d'Afrique et d'Europe.

Cet engagement collectif nous a valu le soutien de la Confédération Syndicale Internationale et du Bureau International du Travail, qui désormais considèrent le mode opératoire promu par le RSMMS comme une réponse sérieuse aux enjeux de la migration et de la mobilité des travailleurs. Un pas que nous considérons décisif pour que la coopération entre syndicats de pays d'origine, de transit et de destination, ainsi que le dialogue social, soient placés au cœur des politiques migratoires.

Vive le mouvement des travailleurs !

Vive la solidarité des peuples !

Pour les organisations membres du RSMMS,

Naima HAMMAMI

Secrétaire générale adjointe - Union Générale Tunisienne du Travail

Décembre 2020



Identifier, comprendre et répertorier les bonnes pratiques syndicales pour une meilleure prise en charge des travailleurs migrants

Le travail constitue un vecteur décisif pour les migrants et reste un élément déterminant dans toutes les étapes de la migration, interpellant au premier plan les organisations syndicales et leurs capacités à s'adapter et à activer des mécanismes de solidarité. Des syndicalistes sont aux côtés des travailleurs migrants dans tous les pays du monde, ils et elles sont témoins des faiblesses et incohérences des mesures administratives appliquées, ils et elles sont témoins de l'isolement et de la vulnérabilité des candidats à la migration et des travailleurs étrangers.

La Fondation Friedrich Ebert collabore dans ce cadre depuis quatre ans avec le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes - RSMMS. Cette publication émane de la volonté des organisations membres du collectif de valoriser davantage le rôle des syndicats et d'installer la coopération transnationale comme une réponse coordonnée pour faire face aux violations des droits humains, des droits fondamentaux des migrants et des conventions internationales en rapport avec la question migratoire.

A travers cet ouvrage collectif, nous ouvrons une fenêtre sur différentes réalités, différentes expériences et différentes réponses apportées par des syndicats appartenant aux régions d'Afrique de l'Ouest, Afrique du Nord et Europe. Ces huit expériences ne résument évidemment pas tout l'éventail des actions menées par les organisations syndicales appartenant aux régions concernées, néanmoins, elles mettent en avant la diversité des modes opératoires et leur complémentarité pour dresser un tableau fidèle de l'expertise et des ressources syndicales sur les questions migratoires.

Nous remercions tous les auteurs et tous les intervenants qui ont rendu possible ce travail documentaire que nous mettons à votre disposition en trois langues (FR-EN-ES). Ces efforts s'inscrivent dans notre volonté d'intégrer d'une manière plus forte l'acteur syndical dans le processus de gouvernance migratoire aux niveaux national, régional et international, gage d'un meilleur équilibre entre considérations sécuritaires, économiques, sociales, environnementales et humaines.

Bonne lecture.

Sami ADOUANI

Directeur du projet régional Promoting Migration Governance - PROMIG-FES

Fondation Friedrich Ebert

Décembre 2020



SOMMAIRE

PRÉFACES	3
Une solidarité syndicale quels que soient la nationalité et le statut du travailleur <i>Naima HAMMAMI, Secrétaire générale adjointe de l'UGTT et Coordinatrice générale du RSMMS</i>	3
Identifier, comprendre et répertorier les bonnes pratiques syndicales pour une meilleure prise en charge des travailleurs migrants <i>Sami ADOUANI, Directeur du projet régional PROMIG - FES</i>	5
CONTRIBUTIONS	9
Afrique de l'Ouest	
La dynamique participative et le dialogue social pour relever le défi de la migration transfrontalière au Bénin <i>Anselme Coovi AMOUSSOU et Fifamin J. Miguèle HOUETO</i>	11
Analyse d'une campagne syndicale d'affichage à destination des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire <i>Adjon Guy Ghislain DANHO</i>	23
La migration et la protection des droits des travailleurs migrants comme catalyseurs de l'unité d'action des syndicats au Mali <i>Nouhoum DIAKITE</i>	33
Afrique du Nord	
La solidarité effective avec les migrants : l'expérience pionnière du Centre Guide pour la Migration de la CGTM <i>Mamadou NIANG</i>	43
La protection des travailleurs migrants tunisiens en Italie : un enjeu de solidarité entre l'UGTT et la CGIL <i>Saïd BEN SEDRINE</i>	53
Europe	
Situation des travailleurs migrants saisonniers et cadre d'intervention de la CC.OO lors des campagnes agricoles en Espagne <i>José Antonio MORENO DIAZ</i>	67
La lutte pour les droits et l'accueil des travailleuses et travailleurs « sans-papiers » dans les organisations syndicales de la CGT <i>Marilyne POULAIN</i>	77
L'expérience syndicale italienne capitalisée par les syndicats sénégalais pour une meilleure protection des migrants : les caravanes FLAI-CGIL/CARISM <i>Fabio DE BLASIS</i>	87
LES AUTEURS	101



AFRIQUE DE L'OUEST





LA DYNAMIQUE PARTICIPATIVE ET LE DIALOGUE SOCIAL POUR RELEVER LE DÉFI DE LA MIGRATION TRANSFRONTALIÈRE AU BÉNIN

Anselme Coovi AMOUSSOU
Fifamin J. Miguèle HOUETO

INTRODUCTION

La dynamique participative au profit de la question migratoire impulsée par les organisations syndicales du Bénin est encore à ses débuts, mais constitue une réelle avancée dans le pays. L'engagement des syndicats, qui a commencé avec l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB) en adhérant au Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS) en 2017, s'est affirmé et consolidé rapidement avec l'implication de l'ensemble des organisations syndicales du pays. Dès 2018, les organisations syndicales ont fait le choix collectif de s'unir pour une meilleure défense des droits des travailleurs migrants, à travers la constitution du Réseau des Organisations Syndicales pour la Défense des Travailleurs Migrants (ROSyD-TM) sous la tutelle de la CSI Afrique¹. Dès son avènement, ce réseau a entrepris diverses actions, afin de se positionner sur la thématique de la migration de travail et de constituer une force de proposition pour faire face aux problèmes des travailleurs migrants. L'engagement et la crédibilité des syndicats béninois a permis de réunir d'autres acteurs pour la mise en place, un an après la naissance du réseau, de la Plateforme Multi-acteurs de la Migration au Bénin (PMB). La convergence avec les autres acteurs sociaux engagés sur les questions des droits des migrants a permis à l'initiative d'accéder à plus de visibilité et de constituer aujourd'hui une approche multi-acteurs innovante dans la sous-région.

A travers cet article, nous proposons donc de faire un focus sur la contribution du ROSyS-TM dans la prise en charge des travailleurs migrants et leurs efforts de synergie avec les autres acteurs sociaux sur fond de dialogue social. Après un bref descriptif de la situation migratoire du pays, nous aborderons les réalisations et le potentiel de cette expérience d'unité d'actions et de coordination, tout en élaborant une série de recommandations en mesure d'assurer sa pérennité.

LE CONTEXTE MIGRATOIRE

Le pays, en raison de sa position géographique stratégique et de son niveau de développement, connaît un flux migratoire peu maîtrisé. A la fois pays de transit

¹ Organisation régionale africaine de la Confédération Syndicale Internationale.

et de destination, la République du Bénin comptait, selon le dernier Recensement Général de la Population et de l'Habitat, environ 234 000 migrants² sur une population de 10 008 749 habitants (soit environ 2,3% dont 44% sont des femmes)³. Un nombre marqué par une augmentation constante puisque les immigrés étaient estimés à 78 000 en 1992 et à 156 748 immigrés en 2002. Bien qu'officiels, ces chiffres ne reflètent pas la réalité, puisque le flux migratoire ne concerne pas uniquement la migration régulière et que beaucoup de travailleurs migrants⁴ choisissent délibérément de passer la maille du comptage officiel pour opérer majoritairement dans le secteur de l'économie informelle largement prépondérante. Le cadre juridique existant⁵ au Bénin protège les droits des travailleurs migrants. Il requiert tout de même une amélioration. On peut se réjouir de la volonté politique⁶ des autorités d'y contribuer en adhérant aux instruments juridiques régionaux et internationaux. La politique migratoire⁷ élaborée en août 2018 est également un élément de satisfaction bien que son adoption se fasse toujours attendre. Cependant, il est évident que l'engagement des syndicats et de la société civile est indispensable pour une réelle effectivité de la loi et pour garantir la défense et la protection des droits des migrants.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES AU-DEVANT DES INITIATIVES POUR UNE DYNAMIQUE MULTI-ACTEURS

Les migrations transfrontalières, souvent irrégulières, exposent les migrants à des situations de vie et de travail précaires durant leur période de transit et/ou dans le pays de destination. En République du Bénin, aussi bien les acteurs étatiques que les acteurs sociaux tentent d'y faire face. En effet, soutenir les migrants, notamment les travailleurs migrants et leur famille, est progressivement devenu une préoccupation importante pour ces acteurs. Pendant longtemps, seule l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB), représentant le Bénin au sein du RSMMS, s'est intéressée à la thématique. Cela se comprend

² INSAE (2016), Recensement Général de la Population et de l'Habitat, Bénin.

³ Travailleurs migrants au Bénin : perspectives et défis.
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/benin/15807.pdf>

⁴ Répartis sur toute l'étendue du territoire national avec une concentration dans les zones frontalières, on les retrouve pour la plupart dans le secteur informel.

⁵ Voir notamment la loi portant constitution en République du Bénin, articles 3, 12, 16, 17, 22 et 25 ; la loi n°98-004 portant code du travail en République du Bénin, loi n°86-012 portant régime des étrangers en République Populaire du Bénin, loi n°97-647 portant création, composition, attribution et fonctionnement de la Commission nationale chargée des réfugiés, décret n° 2006-066 relatif à la réglementation de l'hébergement des étrangers en République du Bénin, etc.

⁶ Qui se traduit, entre autres, par la création du Groupe de Travail Migration et Développement et la rédaction de la politique migratoire du pays.

⁷ Par l'Arrêté interministériel de 2017 - n° 15MPD/MAEC/MISP/MEF/DC/SGM/DGPDS APRI/ 0015GG17, le Bénin s'est doté du Groupe de Travail Migration et Développement (DT-MD) en 2017, chargé d'élaborer la politique migratoire du Bénin.

aisément, quand on sait que le syndicalisme béninois fait face depuis plusieurs années à des difficultés structurelles doublées d'un faible taux de syndicalisation qui l'éloignaient des thématiques jugées « lointaines ou chimériques » comme celle de la migration. Avec la dynamique impulsée par la CSI-Afrique, les confédérations et centrales syndicales du Bénin ont mis en place le Réseau des syndicats pour la défense des Travailleurs Migrants (ROSyD-TM) en 2017. Il réunit six organisations, à savoir la CSA-Bénin, la CGTB, la COSI-Bénin, l'UNSTB, la CSPIB et la CSUB qui en assurent le financement dans la mesure de leurs moyens extrêmement limités. Les objectifs du réseau sont, entre autres, la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs migrants au Bénin, la promotion d'une législation protectrice en faveur des travailleurs migrants, la mise en place d'un cadre efficace de dialogue social inclusif pour l'épanouissement des migrants au Bénin, le libre accès des migrants aux services sociaux de base, le Plaidoyer et le lobbying pour la mise en place des mécanismes de protection des travailleurs migrants, l'organisation et la syndicalisation des travailleurs migrants, notamment ceux de l'économie informelle, l'écoute et le soutien juridique et administratif aux travailleurs migrants qui en ont besoin, et le renforcement des capacités des membres du réseau sur la thématique.

Le ROSyD-TM, avec l'appui technique et financier de la Fondation Friedrich Ebert (FES) et de la CSI-Afrique, a pu obtenir en moins de deux ans d'existence des résultats significatifs. Très vite, sa contribution a été sollicitée au niveau de l'Etat béninois, en témoigne la présence de ses membres dans le groupe de travail Migration et Développement mis en place par le gouvernement, pour contribuer à l'élaboration du document de politique migratoire du Bénin. Les actions du ROSyD-TM au profit des migrants travailleurs et leur famille a consisté en la création du centre d'écoute, d'orientation et d'assistance juridique aux migrants, basé à la bourse du travail⁸. A cela s'ajoutent les activités qui ont été menées, à savoir : la sensibilisation en octobre 2019 de plus de cinq cents (500) travailleurs (ses) migrant(e)s à la bourse du travail sur leurs droits et devoirs et sur les opportunités que leur offre le programme national de protection sociale en cours au Bénin ; la célébration de la journée du migrant (édition 2019), qui a donné lieu à une manifestation publique d'information et de sensibilisation des populations béninoises sur les droits des migrants, à travers le thème « Le migrant est mon frère ». Des actions concrètes à la fois orientées vers la population migrante et la population béninoise qui lient fortement les enjeux d'accès aux droits et d'intégration ; des résultats concrets et possibles grâce à l'unité d'actions syndicale autour de la thématique. Cette démarche incite les organisations à consolider le travail en synergie les renforçant mutuellement, restaure de façon progressive la crédibilité de l'action syndicale dans le pays et facilite la collaboration avec les acteurs opérant sur la même thématique (l'Etat, à travers les ministères du Développement, de l'Intérieur et des Affaires étrangères,

⁸ Lieu qui abrite les bureaux des différentes organisations et centrales syndicales au Bénin.

ainsi que les autres acteurs sociaux tels que les ONGs). D'une manière plus directe, l'approche collective contribue également à rassurer les travailleurs migrants qui commencent une relation de confiance et à se rapprocher des syndicats.

Afin de mieux répondre aux besoins des migrants, les syndicats ont initié en 2019 une approche plus inclusive, à travers la mise en place de la Plateforme Multi-acteurs de la Migration au Bénin (PMB). Dans ce cadre, les organisations syndicales joignent ainsi leurs forces à celles d'organisations non gouvernementales intervenant sur la thématique, à des associations de travailleurs migrants, à un centre de recherche universitaire, un réseau de journalistes spécialistes de la migration, et développent une forte collaboration avec des directions techniques des ministères du Développement, des Affaires étrangères, de l'Intérieur et du Travail. La plateforme multi-acteurs, bien qu'étant un dispositif non étatique, apparaît comme un outil innovant de promotion du dialogue social entre les organisations membres et les structures administratives. Elle constitue un bras opérationnel en mesure de contribuer d'une manière stratégique à l'accomplissement de la vision exprimée dans la politique migratoire nationale élaborée en 2019⁹ en mettant la concertation, la consultation et la collaboration au service d'un objectif commun. En effet, le Bénin est un pays où la qualité dans l'élaboration des textes est souvent en contradiction avec les conditions de mise en œuvre. C'est pourquoi le dispositif de suivi-évaluation constitue une dimension importante dans laquelle la plateforme entend prendre toute sa place pour veiller à lui faire remplir ses fonctions de redevabilité, d'affectation rationnelle des ressources humaines, financières et matérielles, d'aide à la décision, de mobilisation et d'approfondissement du partenariat multi-acteurs.

L'EXPÉRIENCE INÉDITE DE LA PLATEFORME MULTI-ACTEURS DE LA MIGRATION

Associer la société civile, les partenaires sociaux, les praticiens du droit, les chercheurs et autres spécialistes pour une meilleure prise en compte des droits des travailleurs migrants est plus ou moins inédit ou tout au moins assez rare au Bénin. C'est à ce titre que la création de la plateforme est une innovation et peut servir de source d'inspiration pour d'autres défis, aussi bien au Bénin que dans d'autres pays ; une innovation par le processus méthodique et rationnel, par la volonté librement exprimée par tous les membres, par la qualité et la complémentarité des profils des parties prenantes.

- **le processus** : il a été engagé dès le début de l'année 2018 et a commencé par un apprentissage du travail en commun sous l'impulsion des organisations syndicales. Le ROSyD-TM a procédé à un travail de

⁹ Vision : « à l'horizon 2030, le Bénin est un pays où la migration légale, intelligente et innovante constitue un levier de développement durable ».

rapprochement avec les associations de travailleurs migrants au Bénin, l'administration publique et la représentation du Haut-Commissariat des Réfugiés (HCR) et de l'UNICEF par l'intermédiaire desquelles une liste des organisations non gouvernementales intervenant sur la migration a été établie ;

- **l'élaboration et la signature de la charte d'unité** : l'élaboration de la charte s'est imposée et a recueilli l'adhésion de tous. De façon consensuelle, l'adoption du contenu de la charte a fait l'objet d'un atelier réunissant l'ensemble des parties prenantes à la plateforme. Ainsi, tous les membres, à l'exception des chercheurs, sont aujourd'hui membres fondateurs de la PMB ;
- **la conception du plan d'action 2020-2021** : avec des orientations qui tiennent compte des préoccupations réelles des migrants eux-mêmes, des moyens d'action et du contexte national. Ce plan d'action a connu la participation effective des représentants de l'administration publique, et de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) ; son élaboration s'est basée sur une approche inclusive ;
- **le soutien des partenaires stratégiques** : dès le départ, la plateforme a pu compter sur le soutien constant de partenaires majeurs comme la FES, la CSI-Afrique et les ministères en charge de la gouvernance de la migration ;
- **la composition de la plateforme** : les différentes structures membres de la plateforme apportent chacune une expertise avérée qui couvre tous les domaines d'action d'un regroupement avec cette ambition. Les syndicats viennent avec leur légitimité et leur capacité à peser dans les instances de dialogue social. Les journalistes communicateurs renforcent leurs capacités ce qui se répercute sur la visibilité et la crédibilité des actions de la plateforme. Les travailleurs migrants eux-mêmes veillent à la prise en compte de leurs véritables préoccupations et servent de sources d'informations fiables sur leurs vécus, pendant que les chercheurs universitaires aident à la qualité de l'approche scientifique et mettent à la disposition de la plateforme, les travaux de recherche sur la migration. Ils forment également, avec les autres ONG spécialistes de la question migratoire et des droits de l'Homme (Migration et Développement, ESAM, AJMD, Human Rights Priority, etc.), un pôle de formateurs performants pour renforcer les capacités des membres de la plateforme.

L'expérience de la Plateforme multi-acteurs de la Migration au Bénin (PMB) est encore à ses débuts. Bien qu'elle produise déjà quelques résultats encourageants, et qu'elle serve d'exemple¹⁰ dans la sous-région, la PMB devra agir pour imposer davantage son leadership et cette approche inclusive dans la gouvernance

¹⁰ Elle a incité à la création de la plateforme multi-acteurs du Sénégal sur la thématique de la migration.

globale de la migration au Bénin. Comment conforter les acquis de la plateforme afin d'aller plus loin dans la défense des droits des travailleurs migrants et leur garantir un travail décent, reste la question essentielle.

L'IMPÉRATIF DE MAINTENIR LA DYNAMIQUE POUR CONSOLIDER DES RÉSULTATS PRÉCIEUX

Il est évident que la dynamique participative au profit de la question migratoire sous l'impulsion des organisations syndicales est encore à ses débuts au Bénin. Il est cependant satisfaisant de constater que ce processus commence déjà à produire quelques résultats significatifs. En effet, la présence et l'implication des organisations syndicales et celles de la société civile en général dans le processus de mise en œuvre des Objectifs de Développement Durable (ODD)¹¹, la participation devenue formelle et officielle des organisations syndicales et des membres de la Plateforme multi-acteurs pour la Migration dans le processus d'élaboration du document de Politique Migratoire du Bénin¹², la proximité récente entre les organisations syndicales de travailleurs et les associations de migrants au Bénin, sont autant d'éléments positifs qui ne paraissaient pas évidents dans un passé récent au Bénin. L'un des motifs de satisfaction est le réflexe que développent les migrants lorsqu'ils sont en difficulté ou rencontrent des problèmes. En effet, ils sont de plus en plus nombreux à recourir au centre d'écoute et d'orientation créé à la Bourse du travail et dont le but est de leur porter assistance. Ce sont ainsi six plaintes et appels à la médiation qui ont été présentés au centre d'écoute en sept mois dont deux ont été réglés par les syndicats et un toujours en cours. Un des changements importants dont les organisations syndicales béninoises sont fières réside dans l'ouverture opérée désormais dans les textes qui régissent leur fonctionnement, en vue de rendre possible l'adhésion des travailleurs migrants. La mention dans les statuts de la plupart des syndicats qui disait « ouvert aux travailleurs de nationalité béninoise » est désormais proscrite. Les travailleurs migrants peuvent donc, s'ils le désirent, adhérer à un syndicat de leur choix. Les organisations syndicales et les autres forces de la société civile ont impulsé une véritable nouvelle dynamique dans la gestion de la migration de travail au Bénin, en relayant les préoccupations des travailleurs migrants auprès des autorités, en organisant le plaidoyer pour l'amélioration du cadre réglementaire et législatif spécifique, en intégrant le respect et la défense des droits des travailleurs migrants dans les plateformes revendicatives, en sensibilisant les principaux concernés sur leurs droits et devoirs.

¹¹ ODD n° 8, cible n° 8 : Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs y compris les migrants, en particulier les femmes et ceux qui ont un emploi précaire. Mais aussi l'ODD n° 10.7 « faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sûre, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques migratoires planifiées et bien gérées ».

¹² Le document de Politique Migratoire du Bénin, élaboré en 2019, attend toujours la validation par le gouvernement.

Des résultats très encourageants qui ne doivent pas pour autant mettre sous silence des défis encore considérables :

- l'accueil, l'insertion et la prise en charge sociale des travailleurs migrants déclarés et non déclarés au Bénin : la plupart des travailleurs migrants communautaires (ceux se déplaçant à l'intérieur du continent africain) travaillent dans le secteur informel au Bénin et peuvent donc être exposés aux vulnérabilités dudit secteur ;
- les données migratoires qui sont rares, peu fiables et difficilement exploitables : ce défi est l'un des plus urgents à relever pour le Bénin, car la complémentarité souhaitée entre migration et développement dépend de la disponibilité de statistiques fiables, gage d'une prise en compte réaliste des questions de migration dans les politiques de développement ;
- la mise en vigueur effective du document de politique migratoire du Bénin et son amélioration à moyen terme, car ce document focalise beaucoup sur la diaspora béninoise et gagnerait à élargir et affiner ses objectifs sur l'aspect immigration ;
- les effets négatifs collatéraux de la migration qui se nourrit, entre autres, de précarité, de travail et traite des enfants et de violation des droits du travail. Le programme de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et le Programme Pays pour un travail décent (PPTD)¹³ offrent, par exemple aux organisations syndicales unies, des occasions d'action en faveur des travailleurs migrants ;
- à la protection et au respect des droits des migrants en général, par l'application des textes et l'amélioration du cadre réglementaire, notamment la ratification d'instruments juridiques spécifiques. Bien que la législation béninoise en matière de protection des droits des migrants soit plutôt favorable, elle peut être améliorée par une application plus rigoureuse et systématique et par la ratification des conventions relatives à la protection de la migration de travail ;
- à la maîtrise des textes par les travailleurs migrants quant à leurs droits : la non maîtrise des textes par les travailleurs migrants est source de vulnérabilité de ceux-ci ;
- à l'accès aux services sociaux des travailleurs migrants : au Bénin, le programme de protection sociale gouvernemental en cours d'expérimentation dénommé ARCH¹⁴ couvre tous les résidents y compris les travailleurs migrants. Mais cette avancée ne saurait cacher les nombreuses

¹³ Le PPTD est en cours de relecture depuis 2019. La première génération de PPTD 2010-2015 n'a pas été mise en œuvre.

¹⁴ Assurance pour le Renforcement du Capital Humain qui comporte quatre volets, à savoir : l'assurance maladie, la formation continue, le microcrédit et la retraite.

discriminations vécues par les migrants dans leur droit aux services sociaux de base, en particulier les frais de scolarité¹⁵ ;

- la maîtrise des flux migratoires : pour leur efficacité dans la défense des droits des travailleurs migrants, les organisations syndicales ont besoin d'informations fiables sur les flux migratoires afin d'apprécier l'ampleur de la tâche et des priorités ;
- à la régionalisation de la dynamique unitaire autour de la gestion de la migration : l'unité d'action syndicale a été suscitée par la Confédération Syndicale Internationale (CSI) qui entretient la dynamique au niveau de la région Afrique à travers ATUMNET¹⁶ francophone et anglophone englobant 52 pays. Toutefois, ce processus d'intégration des réseaux au niveau africain mérite d'être renforcé et de s'ouvrir plus fortement à d'autres réseaux comme le RSMMS¹⁷. La présence des organisations syndicales du Bénin représentées par l'UNSTB¹⁸ devrait évoluer pour accompagner les efforts d'unité en cours. Il s'agira pour le RSMMS de renforcer sa collaboration avec ATUMNET pour, à terme, faire adhérer des réseaux nationaux de syndicats plutôt que des organisations syndicales.

Cette expérience d'unité dans l'action syndicale sur une thématique aussi importante est inédite en termes de résultats. Assurer la continuité de l'élan actuel dans la mise en place de l'unité d'actions autour de la problématique de la migration au Bénin demeure cependant un impératif pour les organisations sociales membres de la PMB. En effet, avec un taux de syndicalisation estimé à 4%¹⁹, des difficultés de mobilisation des membres et une faible capacité à influencer les politiques publiques, le syndicalisme béninois peut se renforcer, s'affirmer et se crédibiliser par l'approche inclusive autour de la question migratoire non seulement au niveau national mais aussi régional.

QUELQUES RECOMMANDATIONS

A court et à moyen terme, la Plateforme Multi-Acteurs de la Migration (PMB) devra :

- identifier, comprendre et répertorier les bonnes pratiques syndicales et associatives promouvant la prise en charge des différents besoins des migrants et des membres de leur famille, que cela soit au niveau du travail, de la santé, de l'éducation, ou encore au niveau culturel ;

¹⁵ Suivant la réglementation encore en vigueur au Bénin, les frais de scolarité varient en fonction de la nationalité de l'élève, que ce soit au primaire ou à l'université.

¹⁶ African Trade Union Migration Network.

¹⁷ Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes.

¹⁸ Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin.

¹⁹ CHABI IMOROU, A. 2019. Audit et analyse du paysage syndical au Bénin, FES.

- renforcer son champ de collaboration à d'autres acteurs de l'administration publique et installer progressivement des antennes régionales dans l'ensemble du pays.

Recommandations au Réseau des Organisations Syndicales pour la Défense des Travailleurs Migrants (ROSyD-TM) :

- renforcer sa proximité avec les travailleurs migrants vivant au Bénin à travers une meilleure collaboration avec les associations des migrants et structurer davantage le centre d'écoute et d'orientation²⁰ ;
- poursuivre les efforts de plaider pour l'intégration des questions de migration dans les stratégies et plans nationaux de développement et pour l'amélioration du cadre législatif et réglementaire. Pour cela, le plaider en direction du gouvernement et du parlement doit mieux s'organiser ;
- faciliter la participation des migrants aux syndicats des travailleurs du Bénin y compris l'exercice de responsabilités syndicales et promouvoir des accords de partenariats avec d'autres réseaux en Afrique et ailleurs qui œuvrent pour la protection des droits des travailleurs migrants, comme le RSMMS, en vue d'échanger les expériences et d'harmoniser les réponses syndicales.

En ce qui concerne les autres acteurs, il est important de saluer les acteurs étatiques du Bénin, qui à travers le document de politique migratoire, expriment leur ambition de créer et d'entretenir un lien étroit entre la migration et le développement. En effet, des actes significatifs ont été posés officiellement pour concrétiser cette volonté politique ; en témoigne la décision d'exemption de visa d'entrée dans le pays pour les ressortissants de 31 pays africains ; cette exemption concerne les séjours de moins de 90 jours²¹, et le démarrage en phase pilote du projet Assurance pour le Renforcement du Capital Humain (ARCH) à tous les résidents sans discrimination de nationalité, la possibilité offerte aux travailleurs migrants de postuler à des emplois publics sont des exemples à citer. Mais, tout comme avec les acteurs sociaux, il faut que le gouvernement redouble d'efforts pour renforcer la dynamique participative en optant pour une approche systémique dans la gestion du phénomène. Il faut que les autorités béninoises se laissent davantage convaincre, qu'intégrer les questions migratoires dans

²⁰ Qui fait de plus en plus office de centre d'enregistrement des plaintes relatives à la violation des droits des travailleurs migrants ayant développé le réflexe de recourir aux syndicats pour faire face aux abus d'employeurs et même parfois de la police. Pour faire face à cet engouement des migrants, le centre d'écoute doit se professionnaliser et s'étendre en recrutant par exemple du personnel à temps plein au lieu d'assurer la permanence comme cela se fait actuellement.

²¹ Voir article : Bénin : le visa de court séjour est supprimé pour les ressortissants de 31 pays africains. *Jeune Afrique*, 14 février 2017.

<https://www.jeuneafrique.com/403569/societe/benin-visa-de-court-sejour-supprime-ressortissants-de-31-paysafricains/#:~:text=C'est%20d%C3%A9sormais%20chose%20faite,n'exc%C3%A9dant%20pas%2090%20jours>

les cadres programmatiques dans la seule perspective de la contribution de la diaspora béninoise, revient à traiter la problématique à moitié. Le défi pour le gouvernement du Bénin réside dans une appréhension de la question migratoire dans le double sens de l'accueil et du départ. A cet effet, les recommandations suivantes sont formulées :

- élargir le champ d'application des droits syndicaux, reconnus par les instances de la CEDEAO aux travailleurs migrants en situation régulière ou non, indépendamment de leur pays d'origine, et intégrer effectivement la question migratoire dans l'ensemble des politiques de développement, à savoir le Programme national de développement - PND adopté en 2019, la politique de l'emploi et autres ;
- mettre le dialogue social au service de la migration en associant davantage les représentants des syndicats et des associations de migrants aux organes de gouvernance de la migration et assurer la production ainsi que la disponibilité des données statistiques fiables sur la migration au Bénin en donnant les moyens suffisants à l'INSAE²², mais aussi en utilisant les relais communautaires²³.

CONCLUSION

Le rôle des syndicats au niveau des pays se révèle important. Cet article met en lumière l'expérience syndicale au Bénin, en lien avec la prise en charge des travailleurs migrants et leur plus forte implication, en vue d'un travail décent pour tous. Malgré la relative longueur d'avance de l'UNSTB qui s'est insérée dans un maillage de coopération syndicale internationale en adhérant en 2017 au Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes - RSMMS, la question de la migration est encore récente pour les organisations syndicales du pays. L'engagement de ces organisations en faveur de la migration de travail est une opportunité. Des centrales syndicales, peu habituées à collaborer sans heurts, ont conjugué leurs efforts pour concrétiser leur intérêt pour les questions migratoires et pour relever ensemble les défis des travailleurs migrants. Ce faisant, elles ont renforcé l'unité d'action syndicale, et de ce fait, ont suscité et facilité l'ouverture aux autres forces sociales pour la création de la Plateforme Multi-Acteurs de la Migration au Bénin (PMB). L'existence de cette plateforme constitue une réussite et symbolise la dynamique inclusive dans la gouvernance de la migration au Bénin. Néanmoins, les organisations membres et les organisations syndicales en particulier doivent redoubler d'efforts pour constituer une réelle force de propositions en mesure d'enrichir le plan de développement économique et social du Bénin sur la base d'une lecture transversale des enjeux de la migration.

²² Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique.

²³ Volontaires choisis par les villageois ou les habitants d'une rue, en ville, qui acceptent d'assurer le pont entre la communauté et les différents services de l'Etat.

BIBLIOGRAPHIE

Acosou, A. (2006). *Intervention, Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement*, en marge de la 61^{ème} session de l'Assemblée Générale des Nations Unies. <https://www.un.org/webcast/migration/pdfs/benin-f.pdf>

Chabi Imorou, A. (2019). *Audit et analyse du paysage syndical au Bénin*, FES.

Constitution béninoise révisée. Loi n° 2019-40 du 7 novembre 2019 portant révision de la Loi n° 90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin. <https://sgg.gouv.bj/doc/loi-2019-40/>

Garson J.-P. (2007). « Migrations et développement : avantages partagés ? », *Revue d'économie du développement*, 2007/2, vol. 15, pp. 215-220. <https://www.cairn.info/revue-d-economie-du-developpement-2007-2-page-215.htm>

INSAE (2016). *Recensement Général de la Population et de l'Habitation*, Bénin.

Ministère du Plan et du Développement (2018). *Politique migratoire du Bénin 2019-2030*.

OIM et GIP International (2011). *Migration au Bénin. Profil national 2011*. https://publications.iom.int/system/files/pdf/profil_migratoire_benin.pdf

OIT (2010). *Faire des migrations un facteur de développement. Une étude sur l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest*, Genève : Institut international d'études sociales.

PMB (2020). *Plan d'actions de la plateforme multi-acteurs de la Migration au Bénin 2020-2021*.

Sossou, K.-B. (2019). *Travailleurs migrants au Bénin : contexte et défis*, Cotonou : FES Bénin. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/benin/15807.pdf>



ANALYSE D'UNE CAMPAGNE SYNDICALE D'AFFICHAGE A DESTINATION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN CÔTE D'IVOIRE

Adjon Guy Ghislain DANHO

INTRODUCTION

Les migrants ont une forte influence sur l'économie de la Côte d'Ivoire qui est le premier pays d'immigration en Afrique. Selon une étude de l'OCDE et de l'OIT de 2018, ils contribuent au PIB à hauteur de 18,7%¹. Quel est le cadre légal de la migration de travail en Côte d'Ivoire ? Comment peut-on promouvoir les normes et valeurs qui la régissent en vue de garantir un travail décent pour les migrants, optimiser leur intégration et préserver les impacts positifs de la migration de travail ? Les syndicats ivoiriens, à travers la Plateforme des Centrales Syndicales sur la migration en Côte d'Ivoire (PCSM-CI), se sont engagés à promouvoir les droits des travailleurs migrants en prenant une part plus active dans le dialogue social mais aussi en travaillant sur des thématiques prioritaires telles que la féminisation des migrations ou la ratification des Conventions n° 97, 143 et 189 de l'OIT. Cela conformément à la note conceptuelle de la cinquième Assemblée Générale (juillet 2019) du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS) qui engage la PCSM-CI dans « le renforcement du poids des syndicats dans les processus d'élaboration et de suivi des politiques migratoires » et une meilleure sensibilisation de l'opinion publique aux migrations.

Le présent article analyse le parcours de la PCSM-CI et pose particulièrement un regard critique sur une campagne d'affichage menée par la plateforme en 2019. Cette campagne concrétise la volonté des syndicats ivoiriens de s'impliquer dans la gouvernance des migrations en mobilisant les gouvernants, les partenaires au développement et les populations pour la cause des migrants en général et celle des travailleurs migrants en particulier. Elle est en soi un tournant dans la vie syndicale puisqu'elle vise la reconnaissance des droits syndicaux des migrants, valorise le travail décent et contribue à la lutte contre la xénophobie. Cet article s'articule en trois parties ; il donne un bref aperçu du contexte historique de la migration en Côte d'Ivoire, de la mise en place de la PCSM-CI en présentant les enjeux qui y sont liés ; il se focalise ensuite sur une analyse technique de la campagne d'affichage et propose enfin de cerner les limites de l'action, en présentant quelques recommandations.

¹ OCDE/OIT (2018), Comment les immigrés contribuent à l'économie des pays en développement, OIT, Geneva/Éditions OCDE, Paris.
<https://doi.org/10.1787/9789264290730-fr>

LE CONTEXTE MIGRATOIRE DE LA CÔTE D'IVOIRE, ENTRE INTÉGRATION ET PRINCIPE D'IVOIRISATION

Pays de migration, la Côte d'Ivoire a, dès l'indépendance, pratiqué une politique d'ouverture en faveur de la main d'œuvre dans l'agriculture et l'agro-industrie. Ainsi, de 1960 à 1980, le pays a fait preuve d'une bienveillance à l'égard des étrangers en vue de satisfaire ses besoins en main d'œuvre en les intégrant dans tous les secteurs clés de l'économie (l'agriculture, l'agro-industrie et le BTP) et même dans l'administration publique. L'évolution de la population de migrants a donc connu un essor remarquable. De 5% en 1950, elle est passée à 17% en 1962, 22% en 1975 et 26% en 1998 (OM Côte d'Ivoire, 2009). La population ivoirienne compte 25% d'étrangers, soit plus de cinq millions de personnes selon le recensement général de 2014 (YÉO, 2019) et un stock de migrants (nombre de migrants nés hors de la Côte d'Ivoire) d'environ trois millions de personnes, dont 45% de femmes (UA, 2017).

Au cours de l'histoire, les questions migratoires ont beaucoup influencé la législation du travail en Côte d'Ivoire. Les difficultés d'insertion professionnelle des Ivoiriens ont amené les dirigeants à opter pour une politique de préférence nationale dans l'administration et le secteur privé. La politique d'ivoirisation des cadres concrétisée en 1978 (Décret n° 78/553 du 16 juin 1978 portant création, organisation, attributions et fonctionnement de la commission consultative de l'ivoirisation de l'Emploi) va progressivement évoluer à travers un arsenal de dispositifs légaux. La loi favorise les Ivoiriens dans les emplois privés (code du travail du 2 janvier 1995), tandis que le code foncier rural du 23 décembre 1998, sans interdire l'accès des étrangers à la terre, va leur retirer le droit de propriété et la préférence nationale sera plus tard réaffirmée par l'arrêté n° 1437 du 19 février 2004. Nous le voyons, l'Etat ivoirien a fait le choix de solutions sectorielles en lieu et place d'une stratégie globale. Les crises récurrentes depuis la décennie 90 auront prouvé que la Côte d'Ivoire a besoin d'une politique migratoire pour mieux maîtriser la croissance de sa population, l'occupation des terres agricoles, la gestion de son environnement, l'emploi et surtout l'accès aux services sociaux de base et à l'éducation.

UNE RÉPONSE UNITAIRE DES SYNDICATS IVOIRIENS POUR SE SAISIR DES ENJEUX DE LA GOUVERNANCE DE LA MIGRATION DE TRAVAIL EN CÔTE D'IVOIRE

• **Aperçu historique de la Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration en Côte d'Ivoire (PCSM-CI)**

Conformément à la déclaration de Casablanca constitutive du RSMMS en août 2014, les centrales syndicales dont l'UGTCI avaient pris l'engagement « *d'agir ensemble d'une manière efficace et coordonnée, sur le plan national, régional et international pour prévenir la dégradation des conditions de travail et de vie*

des travailleurs migrants et de lutter contre toutes les formes de discrimination, de racisme et de xénophobie ». Dans la déclaration finale lors d'une mission de coordination à Dakar au Sénégal puis à Abidjan en Côte d'Ivoire, le RSMMS et les syndicats des organisations membres avaient réaffirmé la nécessité de mise en œuvre de stratégies nationales, le renforcement des capacités des syndicats, le renforcement des partenariats entre syndicats et société civile, et enfin le plaidoyer auprès des instances gouvernementales pour un alignement sur les principes juridiques internationaux en matière de migration.

L'UGTCI, en tant que membre fondateur du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS), va se donner pour mission de partager son expérience avec les autres centrales syndicales nationales du pays tout en prônant leur adhésion au RSMMS. La PCSM-CI a donc été mise en place le 16 juin 2016 par les soins de cette centrale syndicale et comprend en outre la CISL-DIGNITE (La confédération ivoirienne des syndicats libres – Dignité), la FESACI (Fédération des Syndicats Autonomes de Côte d'Ivoire), la CSH (Centrale Syndicale Humanisme) et l'UNATRCI (Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire). Ainsi, la PCSM-CI participe depuis 2017 au projet régional "Promoting Migration Governance" PROMIG-FES (2017-2020), dont l'objectif général est la promotion du rôle des syndicats dans la gouvernance concertée des migrations et de la mobilité basée sur les droits et le dialogue social. En 2018, dans le cadre de ce projet, une mission de travail de la FES avait présenté plusieurs recommandations à la PCSM-CI et au RSMMS. Ce sont des pistes d'actions qui l'invitent à s'inscrire dans le cadre institutionnel existant, notamment, les comités de sensibilisation en vue d'apporter sa contribution à leur amélioration. A cet effet, il avait été recommandé en outre, le renforcement de l'action syndicale en faveur des travailleuses domestiques, la promotion du dialogue institutionnel et le renforcement de la coopération des syndicats avec les organisations de la société civile.

Dans sa stratégie nationale, la PCSM-CI veut amener les pouvoirs publics ivoiriens à associer les syndicats à toutes les questions nationales, bilatérales ou internationales liées à la migration, notamment l'obtention du droit pour les travailleurs migrants de créer des syndicats afin de mieux défendre leurs corporations. Dans la pratique, cela exige une collaboration étroite et même une unité d'action avec les organisations de la société civile. Ce qui se traduit par des partenariats d'action avec des ONG telles que REALIC et plusieurs associations communautaires de migrants.

A l'instar de l'UGTCI, chaque centrale syndicale membre de la PCSM-CI a pour mission de créer un secrétariat en charge de la question migratoire en vue d'une action ciblée et mieux coordonnée. Cependant, les contraintes budgétaires semblent freiner cet élan, si bien que seule l'UGTCI a pu répondre à cette exigence. Dans les faits, les activités de la plateforme sont financées de manière ponctuelle par les cotisations des cinq centrales, particulièrement l'UGTCI qui lui garantit un siège provisoire.

La PCSM-CI est un instrument opérationnel certes embryonnaire, mais novateur et visionnaire qui répond à la complexité dans l'approche de la question migratoire et permet d'en cerner les enjeux.

• **Les enjeux auxquels fait face la PCSM-CI**

La question des droits des travailleurs migrants est une question essentielle et hautement stratégique dans la gouvernance des migrations. Le paysage socioprofessionnel de la Côte d'Ivoire est particulier en Afrique de l'Ouest puisque des pans entiers de l'activité économique sont détenus par des migrants. Ceci exige la prise en compte d'enjeux spécifiques qui constituent autant de défis.

Enjeux liés à l'efficacité de l'action syndicale : fédérer différentes centrales syndicales émanant d'obédiences diverses pour la cause commune est déjà en soi un succès dans la mesure où le paysage syndical en Côte d'Ivoire est très diversifié mais désuni. Dans un contexte où les droits syndicaux ne sont pas toujours garantis et le corpus législatif souvent défaillant, l'impossible coordination des syndicats fragilise les travailleurs. Dans la promotion des droits des migrants, cette plateforme permet de parler d'une seule et même voix dans un combat qui va au-delà des chapelles idéologiques. Elle permet aussi d'inscrire l'action des syndicats dans le cadre général des organisations de la société civile avec qui elle a construit une étroite collaboration.

Enjeux liés à la promotion du travail décent : les apports des travailleurs migrants à la Côte d'Ivoire sont remarquables surtout dans les secteurs agricole et informel où 80% des emplois sont aux mains des migrants (KOUÉ, 2014). Pourtant, ces créateurs de richesse n'ont pas un travail décent puisqu'ils n'ont pas accès à la protection sociale, à une assurance, ou à une retraite. Certaines activités telles que les travaux domestiques engendrent des formes d'exploitation de travailleurs migrants par des acteurs ignorants du droit et de la législation ivoirienne. Cette situation de précarité interpelle la PCSM-CI qui fait la promotion des bonnes pratiques syndicales. La visite ponctuée de dons aux lavandières² en octobre 2018 et la sensibilisation des travailleurs migrants du monde agricole en 2019 rentrent dans ce cadre. Ainsi, la problématique des migrations irrégulières est-elle abordée en amont, car la Côte d'Ivoire est un pays de transit pour plusieurs migrants qui optent pour l'Europe après une expérience professionnelle souvent bien rémunérée mais précaire. Lors de la célébration de la journée internationale des migrants en 2018, la PCSM-CI avait recommandé au gouvernement ivoirien de s'attaquer aux facteurs incitatifs à la migration irrégulière tels que le chômage des jeunes, les bas salaires, la persécution politique, l'insécurité ou la pauvreté.

² Les lavandières sont des femmes qui lavent le linge à la main dans les grandes villes ivoiriennes moyennant rémunération.

Enjeux économiques et sociaux : l'absence d'interlocuteurs rend difficile le dialogue entre l'Etat et les travailleurs migrants, favorisant même les activités clandestines. C'est le cas de l'orpaillage clandestin qui non seulement fait perdre près de 500 milliards de francs à la Côte d'Ivoire, détériore l'environnement et est source de conflits entre allogènes et autochtones. Cela a motivé un atelier en septembre 2018 avec les chefs traditionnelles et les chefs de communautés de migrants. D'un point de vue social, l'orpaillage est un modèle-type de transferts de connaissances de migrants Burkinabès et Maliens expérimentés à des acteurs ivoiriens pour qui ce métier est nouveau (KOUAKOU, 2018). Il en est de même pour les secteurs de l'élevage et du commerce de détail. En encadrant et en permettant à des groupes d'intérêt économique de migrants de se constituer légalement et de se syndiquer, l'Etat renforce la régulation et la socialisation de ceux-ci et facilite le transfert de leurs savoir-faire à des Ivoiriens.

Enjeux multilatéraux : malgré un cadre légal a priori peu favorable, les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire jouissent mieux de leurs droits que partout ailleurs au sein de l'UEMOA et la CEDEAO. La ratification des Conventions n° 97, 143 et 189 de l'OIT prônée par la PCSM-CI peut restaurer l'image de marque du pays. Par ailleurs, la Côte d'Ivoire devient progressivement un pays d'émigration et certains savoir-faire et modes de vie ivoiriens s'exportent. Les Ivoiriens ont besoin d'exercer leurs compétences en Afrique dans des conditions favorables. Le pays a un grand intérêt à assurer le leadership en la matière pour sauvegarder et accroître les intérêts de ses ressortissants vivant hors du pays, par la réciprocité.

LE CHOIX DE LA VISIBILITÉ À TRAVERS L'INITIATIVE SYNDICALE D'UNE CAMPAGNE D'AFFICHAGE

La campagne d'affichage menée par la PCSM-CI s'aligne sur le plan d'action de la troisième Assemblée Générale du RSMMS de 2017 qui a recommandé une sensibilisation d'envergure internationale selon plusieurs axes, notamment : informer l'opinion publique sur les services aux migrants (immigrés et émigrés), promouvoir les droits des migrants et soutenir le processus de ratification et d'application des conventions internationales en rapport avec la question migratoire³.

La PCSM-CI est la réponse unitaire des syndicats ivoiriens à la gouvernance des migrations au niveau syndical. Elle se devait donc d'attirer l'attention des populations, des migrants et des pouvoirs publics sur la nécessité de réfléchir et se familiariser aux questions liées aux migrations. Aussi, en tant que défenseurs des travailleurs en général, les syndicats avaient-ils l'obligation morale de se rapprocher des travailleurs migrants pour mieux comprendre et prendre en compte leurs préoccupations.

³ Rapport PCSM-CI. 2019.

Déroulement et messages de la campagne

La campagne d'affichage s'est déroulée en deux phases sur une durée de cinq mois au total (du 1^{er} au 31 mai, puis du 16 août au 15 novembre 2019). Elle a consisté en l'implantation d'affiches de sensibilisation de 12 m² à l'endroit des migrants : migrants venant d'arriver, migrants en transit et migrants résidents. Les villes choisies revêtent un caractère stratégique : la capitale Abidjan est une mégapole cosmopolite de la sous-région ouest-africaine, tandis que Daloa est une plaque tournante de la migration irrégulière et Abengourou la plus grande ville frontalière de l'Est, à la frontière avec le Ghana.

La médiatisation de l'appel au gouvernement lors de la célébration de la journée internationale des migrants en 2018, activité inscrite dans l'avant-campagne, est révélatrice de la volonté de toucher un large éventail de cibles allant des institutions, aux leaders d'opinion, en passant par les associations de migrants et les migrants eux-mêmes. Cet appel a recommandé la mise en place d'un cadre inclusif et national de gouvernance des migrations et un suivi plus accru des droits des travailleurs migrants. D'ailleurs, à cette occasion, le coordonnateur de la plateforme syndicale avait annoncé que la campagne « visait la sensibilisation des masses ». Ces annonces en amont de la campagne ont clairement indiqué la volonté de l'acteur syndical de s'attribuer un rôle sur la scène migratoire en Côte d'Ivoire.

Visuellement, l'affiche est constituée par une image représentant la Côte d'Ivoire comme une terre d'accueil ouverte au monde où affluent hommes et femmes venant d'ailleurs, plus un message écrit qui interpelle les migrants à travers ces interrogations : « *Etes-vous migrants ? ; vous venez d'arriver ? ; vous êtes en transit ? ; vous êtes résidents ?* »

En dessous, sont précisé les services offerts par la plateforme qui *reçoit, écoute, conseille, oriente et défend les migrants*, ainsi que les contacts. A travers l'affiche, la PCSM-CI cible donc les migrants soucieux de s'informer sur leurs conditions et leurs droits.

Impacts de la campagne, limites et recommandations

Impacts de la campagne

La campagne a eu deux types d'impacts majeurs. D'un point de vue vertical, l'impact sur la cible principale, et d'un point de vue horizontal, l'impact sur les partenaires.

Du point de vue vertical, les données quantitatives démontrent que les migrants ont été touchés par les messages de sensibilisation. En effet, le bond spectaculaire en nombre d'appels et d'entretiens de la première partie de la campagne à la seconde est révélateur de l'intérêt de la cible principale. Du 1^{er} au 31 mai 2019, 45 appels téléphoniques ont été traités dont 30, soit 67%, émanent de femmes. Un entretien a eu lieu avec un migrant ivoirien de retour. Dans la seconde phase, le nombre d'appels va augmenter de 1400% en passant à 628, tandis que

toujours plus de femmes se sont signalées, soit un taux qui passe à 80%. Les entretiens sont 25 fois plus importants et ont porté sur l'orientation dans le cadre d'un départ, l'aide à l'insertion après un retour, la facilitation des démarches auprès de l'OIM après le retour, l'aide financière aux migrants de retour. Ces tendances démontrent que la première partie de la campagne a préparé le terrain au succès de la seconde partie. Il convient aussi de noter que les migrants de retour qui ne sont pas en principe concernés par cette campagne ont été dans les faits pris en charge à travers les entretiens. Ceci démontre que souvent, ils ne savent où s'orienter faute d'assistance adéquate.

D'un point de vue horizontal, la campagne a également produit des résultats intéressants. Les syndicats ont de la sorte été approchés par l'OIM. En outre, des rencontres avec les leaders communautaires (Burkina Faso, Mali, Sénégal, Guinée, Nigeria...) ont pu être organisées, confirmant la nécessité du travail de proximité et l'étroite collaboration avec les ONG qui sont sur le terrain.

Limites de la campagne

Cette campagne a révélé une très forte réactivité des femmes, confirmant la tendance à la féminisation des migrations en Côte d'Ivoire, et considérant que la condition des femmes migrantes reste précaire. Des pans entiers du secteur informel tels que le commerce de vivriers, la vente en détail de poisson ou la restauration sont occupés par les femmes sans que la campagne n'ait développé de messages spécifiques à leur destination.

Par ailleurs, cette campagne a omis l'une des caractéristiques majeures des migrations en Côte d'Ivoire qui est le fort taux d'illettrisme chez les migrants. Le taux national d'analphabétisme est de plus de 50%. 67,7% des femmes pauvres sont analphabètes et 70% environ des ruraux le sont (INS, ENV 2015).

Une autre faiblesse de la campagne touche à sa dénomination, aux canaux de communication, mais aussi à son contenu. La campagne, en n'ayant pas un titre propre permettant de l'identifier, a manqué d'identité et il reste difficile de s'y référer.

Recommandations pour les campagnes à venir

Plusieurs actions proposées comme recommandations pourraient permettre d'améliorer ce genre de campagne à l'avenir et la rendre plus inclusive, plus visible et mieux ciblée.

- Conquérir les groupes de migrants marginalisés

La PCSM-CI qui a déjà pris un engagement ferme aux côtés des femmes migrantes aurait dû mettre en exergue la spécificité du genre dans la campagne. Des affiches spécifiquement adressées aux femmes auraient accru davantage leur implication en tant que cible et intéressé un plus grand nombre. Cette recommandation est valable pour les communautés d'agriculteurs qui partagent avec les femmes un fort taux d'illettrisme et la méconnaissance des syndicats. Cela implique une campagne de proximité concomitante à la campagne

d'affichage à l'endroit de ces deux groupes. Cela aurait permis de respecter deux pans innovants de la stratégie de la PCSM-CI qui sont la promotion de l'action syndicale chez les femmes et les agriculteurs migrants.

- Exploiter les réseaux sociaux

Dans une logique de positionnement auprès de l'opinion publique, une campagne d'affichage virtuelle sur Facebook, en plus d'être gratuite aurait permis d'en accroître l'interactivité, la visibilité et la lisibilité en touchant un public de 4,5 à 5 millions de personnes⁴. Cela aurait pu permettre de saisir l'opportunité de cet événement pour recueillir quelques témoignages de travailleurs migrants en situation difficile, de messages des membres de la plateforme portant sur les apports des travailleurs migrants à l'économie ivoirienne et les transferts sociaux qu'ils opèrent en faveur de la société en véhiculant des pratiques et des savoir-faire nouveaux. Les réseaux sociaux jouent un rôle important dans les débats publics en Côte d'Ivoire, mais aussi dans la socialisation des populations ce qui les rend incontournables de nos jours.

- Adapter les contenus aux cibles

A l'avenir, il faudrait donc une meilleure segmentation stratégique en vue de la prise en compte de toutes les cibles potentielles et une spécification des messages. Le paysage socioculturel de la Côte d'Ivoire exige que chaque cible se sente impliquée par le message et qu'elle soit intéressée par une attitude particulière à adopter, une démarche à suivre. Par cibles, nous entendons les différentes composantes de la population de travailleurs migrants. Nous pouvons citer les femmes, les enfants travailleurs, les travailleurs du secteur informel, les exploitants et travailleurs agricoles, les travailleurs du secteur minier. Au niveau du contenu, la marge d'amélioration reste grande. Les cibles sont plus réceptives à des messages empreints d'humanité. Elles sont émues par des histoires de vie, des échecs ou des succès. C'est pourquoi les photographies, dans le cadre d'une mobilisation sociale, doivent montrer des personnes de face avec des visages bien mis en évidence, des personnages proches de ceux que l'on rencontre au quotidien dans leur cadre de vie qui peuvent susciter l'empathie.

⁴ Ibrahim Togola, Marketing : étude de marché de Facebook en Côte d'Ivoire en septembre 2020. <https://digitcommunication.ci/marketing-etude-de-marche-de-facebook-en-cote-divoire-en-septembre-2020/> (consulté le 5 octobre 2020).

CONCLUSION

La campagne d'affichage en faveur des migrants est une activité pionnière qui a visé la sensibilisation à la fois des migrants et des pouvoirs publics sur les conditions des migrants en Côte d'Ivoire. Elle répond aux défis de la migration de travail en Côte d'Ivoire, notamment la défense des droits syndicaux des travailleurs et représente un modèle de bonnes pratiques syndicales dans le sens où le potentiel de ce type d'actions est réel, aussi bien dans l'intérêt des migrants que des syndicats. L'impact de cette activité a démontré qu'une large panoplie de migrants y compris les migrants de retour ivoiriens s'est sentie concernée par la campagne. Par ailleurs, une part significative de femmes a réagi à la campagne, démontrant que la féminisation de la migration est une réalité dans un pays dans lequel la migration a longtemps été un phénomène masculin.

L'enjeu capital de cette campagne tient à la mise en lumière de l'urgence pour la Côte d'Ivoire de mettre en place une politique migratoire, mais aussi de se mettre à jour au niveau international en ratifiant et en appliquant les traités internationaux. Ceci revêt une portée hautement stratégique puisque la Côte d'Ivoire a de tous temps été à l'avant-garde des politiques d'ouverture et doit servir de modèle aux autres pays africains, loin des schémas rétrogrades. Aussi, dans un contexte où les Ivoiriens de tradition très sédentaire émigrent de plus en plus, faut-il pouvoir garantir la réciprocité.

La campagne a également éveillé la question de la pertinence des actions de sensibilisation par le canal de l'écrit dans un contexte d'analphabétisme chronique où des populations rurales sont marginalisées parce que les messages ne leur sont pas accessibles. La Côte d'Ivoire étant un pays agricole, avec des paysans majoritairement analphabètes, il conviendrait de réfléchir à des campagnes de proximité plus adaptées en vue d'une meilleure inclusion de thématiques nouvelles telles que les droits des travailleurs migrants. Une plateforme comme la PCSM-CI pourrait faire profiter de son expérience sur le terrain, à condition que son action puisse bénéficier de la bienveillance du gouvernement ivoirien et de la coopération des partenaires au développement.

BIBLIOGRAPHIE

Akregbou Boua, P.-S. et Agney, A.-F. (2019). « Analyse du traitement médiatique de l'émigration clandestine des jeunes de Côte d'Ivoire vers l'Europe : mise en visibilité du paradoxe ivoirien ? », *REFSICOM* [en ligne]. *Médias et migration/immigration : représentations, communautés et réseaux numériques*.

<http://www.refsicom.org/649> (consulté le 12 juillet 2020).

Ammassari, S. (2004). « Gestion des migrations et politiques de développement : optimiser les bénéfices de la migration internationale en Afrique de l'Ouest », *Cahier des migrations internationales*, n° 72F, Genève : BIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201596.pdf

Appiah, A. (2013). *Le syndicalisme en Afrique subsaharienne : l'expérience de la Côte d'Ivoire*, Paris : L'Harmattan.

Blion, R. et Bredeloup, S. (1997). « La Côte d'Ivoire dans les stratégies migratoires des Burkinabè et des Sénégalais », in Contamin, B. (ed.), Memel-Foté, H. (ed.). *Le modèle ivoirien en questions : crises, ajustements, recompositions*, Paris : Karthala ; Orstom, pp. 707-737 (Hommes et sociétés).

Boussichas, M. (2009). « Politiques migratoires et développement : optimiser les effets de l'émigration », *Economies et finances*, Université d'Auvergne - Clermont-Ferrand.

<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00965153> (consulté le 22 juin 2020).

Chaykowski, R.-P. et Giles, A. (1998). « La mondialisation, le travail et les relations industrielles », *Relations industrielles*, n° 53 (1), pp. 13-23.

Comoé, E.-F. (2013). « Femmes et migrations en Côte d'Ivoire : le mythe de l'autonomie ». *African Population Studies/Etude de la Population Africaine*, vol. 20 n° 1.

<https://aps.journals.ac.za/pub/article/view/389> (consulté le 18 mars 2020).

Dembele, O. (2009), *Migration en Côte d'Ivoire : Document thématique 2009 – Migration, emploi, pression foncière et cohésion sociale en Côte d'Ivoire*, Genève : Organisation internationale pour les migrations.

Institut national de la Statistique. *Enquête sur le niveau de vie des ménages en Côte d'Ivoire (ENV 2015)*.

Kouakou, A.-P. (2018). « La gouvernance locale dans la lutte contre l'orpaillage clandestin en Côte d'Ivoire », in *Regard jeune. Analyses politique sur la Côte d'Ivoire*, Abidjan : Friedrich Ebert Stiftung Côte d'Ivoire.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/elfenbeinkueste/14575/2018-01.pdf>

Koué, M.-D. (2014). *Le modèle Dioula. Quels enseignements pour la création de richesse*, Abidjan : Editions CCDE, 282 p.

Organisation internationale pour les migrations (2019). *Les indicateurs de gouvernance des migrations (IGM) : La République de Côte d'Ivoire – Profil 2019*, Genève : OIM.

<https://publications.iom.int/system/files/pdf/mgi-cote-dlvoire-2019-fr.pdf>

RSMMS (2019). *Note conceptuelle de la 5^{ème} Assemblée Générale du RSMMS*, tenue à Tunis du 2 au 4 juillet 2019.

https://www.fes-mena.org/fileadmin/user_upload/pdf-files/general/190821_Concept_Note_AG_2019_01-07-2019.pdf

Trabi Botty, J. (2010). *Comprendre la liberté syndicale en Côte d'Ivoire. À la lumière des conventions fondamentales de l'OIT*, Abidjan : L'Harmattan, 88 p.

Union africaine (2017). *Rapport sur les statistiques de la migration de la main d'œuvre en Afrique en 2015*, Addis Abeba : Commission de l'Union africaine.

https://au.int/sites/default/files/documents/33085-doc-rapports_sur_les_statistiques_en_afrique_2015_fr.pdf

LA MIGRATION ET LA PROTECTION DES DROITS DES TRAVAILLEURS MIGRANTS COMME CATALYSEURS DE L'UNITÉ D'ACTION DES SYNDICATS AU MALI

Nouhoum DIAKITE

INTRODUCTION

La question migratoire est un enjeu majeur au Mali. Attaché à l'unité africaine, le Mali fait partie des rares pays africains où les migrants n'ont jamais fait l'objet, ni d'arrestations massives, ni de mesures d'expulsion, mais les efforts des pouvoirs publics restent essentiellement orientés vers la protection des Maliens de l'extérieur. Les travailleurs immigrés évoluent majoritairement dans l'économie informelle. Peu revendicatifs par crainte de représailles de leurs employeurs, ils ne veulent ni saisir les syndicats, ni formuler de réclamations, et encore moins exercer un recours devant une administration ou un tribunal. En cas de conflit, leur premier réflexe reste de se tourner vers les associations, et en particulier, vers les associations de ressortissants de leur pays d'origine, dont le fonctionnement est basé sur la solidarité communautaire. De ce fait, ces associations sont les plus impliquées dans l'assistance aux migrants présents dans le pays.

Cependant, pour la première fois dans l'histoire du mouvement syndical au Mali, les deux principaux syndicats que sont l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM) et la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM) ont constitué en 2018 une plateforme commune de revendications pour défendre les intérêts et les droits des travailleurs migrants installés au Mali : l'Alliance Syndicale Nationale Migration (ASNAM).

Traditionnellement, les deux centrales syndicales du Mali ont toujours mené leurs luttes syndicales séparément, chacune selon sa vision et sa stratégie. Il a fallu leur engagement sur la question des travailleurs migrants au niveau sous-régional pour réunir les conditions qui ont permis aux deux centrales de passer d'une « solidarité affective » à une « solidarité effective coordonnée ». En effet, l'adhésion au Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS) en 2017 a constitué le catalyseur important pour impulser cette dynamique.

Cet article propose de revenir sur les conditions de la construction de cette unité d'action syndicale au Mali en apportant des éléments de réponse aux questions suivantes :

- Quel est le contexte migratoire du Mali ?
- Pourquoi et comment s'est développé un cadre fédérateur pour la défense des travailleurs migrants ?
- Quelles sont les réalisations de la plateforme ASNAM ?

LE CONTEXTE MIGRATOIRE AU MALI

De par son histoire, sa géographie et sa sociologie, le Mali est un pays profondément marqué par les mouvements migratoires. En effet, le pèlerinage de l'empereur Kankoun Moussa¹ à la Mecque au XIV^e siècle fait partie des plus belles pages de l'histoire du Mali. Dans les traditions du pays, il est établi que la mobilité géographique est le trait dominant de l'identité de certains groupes ethniques, notamment les Peulhs et les Soninkés (ou Sarakolés).

Le Mali est essentiellement un pays d'émigration. La diaspora malienne est estimée en 2018 à cinq millions six cent dix-huit mille personnes (5 618 962)². Répartie majoritairement dans l'espace CEDEAO, en Afrique centrale et en Europe, elle apporte une contribution significative au développement du pays.

Concernant l'immigration, le Mali n'impose pas de restrictions aux travailleurs migrants, en raison des traditions d'hospitalité ancrées dans la culture malienne, ainsi que de l'engagement politique constant du pays en faveur de l'intégration africaine. Les données statistiques sur les travailleurs migrants présents au Mali restent très éparpillées et difficilement exploitables ; chaque structure intervenant dans la gestion des migrants organise les données selon ses seuls besoins. En se basant sur les chiffres de l'INSTAT disposant de statistiques globales sur les étrangers enregistrés au Mali en 2017, le pays abrite 50 460³ étrangers dont 32% de femmes, venant surtout de la zone CEDEAO-UEMOA, notamment du Burkina Faso (24,4%), de la Guinée Conakry (17,2%), de la République de Côte d'Ivoire (15,8%) et du Sénégal (5,2%)⁴. Le nombre inclut aussi des Européens (Français, Belges), des Américains, des Asiatiques (Chinois et Philippins)...

Globalement, les migrants peuvent être classés en deux grandes catégories : les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants évoluant principalement dans le secteur informel qui pèse pour plus de la moitié du PIB. Parmi les salariés, les plus gros contingents travaillent dans les secteurs de l'enseignement (28%), minier (26%), BTP (12%)⁵, ainsi que dans l'hôtellerie-restauration et les banques. Traditionnellement concentrés dans le secteur minier, la présence plus marquée des travailleurs migrants dans d'autres secteurs professionnels (enseignement, BTP) est un phénomène récent⁶. En revanche, les travailleurs indépendants opèrent

¹ Roi de l'empire du Mali qui a entrepris un pèlerinage de la Mecque au 13^{ème} siècle accompagné de sa suite composée de 70 000 individus.

² Rapport annuel 2018 de la Direction Générale des Maliens de l'extérieur.

³ Chiffre extrait des tableaux Excel recueillis auprès de l'INSTAT lors de l'enquête sur les travailleurs migrants. Cf. Rapport final de l'étude « Enquête sur les travailleurs migrants au Mali », FES (août 2017), p. 15.

⁴ Ibid., p. 16.

⁵ Rapport final de l'étude « Besoins des travailleurs migrants et les services à rendre à la main d'œuvre migratoire par les syndicats de travailleurs ». FES-Mali, octobre 2019, p. 16.

⁶ Pour ce qui concerne l'enseignement, l'ouverture de nombreuses écoles privées a créé un besoin de personnel enseignant. Les promoteurs d'écoles privées auraient une préférence pour les enseignants étrangers qui seraient moins revendicatifs et qui dispenseraient un enseignement de qualité.

surtout dans le secteur informel et l'existence de données statistiques fait défaut à cet effet. Les résultats d'une enquête menée sur un échantillon restreint de quatre cent travailleurs migrants montrent qu'environ 25% d'entre eux travaillent pour le compte d'un patron dans une PMI-PME dans le bâtiment (électriciens, plombiers), dans la coupe-couture-mode (tailleurs, bijoutiers) ou la restauration⁷.

Au niveau institutionnel, depuis les années 2000, les gouvernements successifs ont toujours eu en leur sein un département en charge des migrants. En 2014, le gouvernement a adopté un document de politique nationale de migration (PONAM)⁸ qui repose, d'une part, sur les textes législatifs et réglementaires du Mali, et d'autre part, sur les conventions internationales, les traités multilatéraux et bilatéraux qui régissent les organisations internationales dont le pays est membre (ONU, UA, CEDEAO, UEMOA, OHADA, CIPRES, etc.). Cependant, la PONAM reste avant tout orientée vers la protection des Maliens de l'extérieur de manière à faire de la migration un atout pour le développement. Malgré une volonté politique affichée et l'arsenal juridique qui encadre la migration, on assiste à des violations des droits fondamentaux, à une dégradation des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants. La multitude des textes (lois, décrets, traités, conventions, etc.), le manque de coordination entre les différentes structures⁹ intervenant dans la mise en œuvre des textes, « le faible niveau de connaissance et d'appropriation des textes... »¹⁰, constituent autant d'obstacles mettant en exergue la question de l'effectivité des lois.

LES ÉTAPES DE LA CONVERGENCE SYNDICALE

Evoquer l'action des syndicats en faveur de la main d'œuvre migratoire nécessite une mise en perspective de l'évolution du paysage syndical. Au Mali, l'avènement du pluralisme politique en 1992 a été un facteur déclencheur du pluralisme syndical. À côté de la centrale historique qu'est l'UNTM, est née la CSTM en 1997, suivie plus tard par la CMT¹¹ en 2006 et la CDTM¹² en 2014. En plus de ces quatre centrales, plusieurs syndicats autonomes ont vu le jour à partir de 1994 (Syndicat autonome de la magistrature, Syndicat libre de la magistrature, Syndicat des greffiers et secrétaires de greffes, Syndicat libre des Administrateurs civils, etc.). Malgré tout, le paysage syndical reste largement dominé par l'UNTM et la CSTM, tant sur le plan de la couverture territoriale, que de la diversité des secteurs économiques concernés.

⁷ FES-Mali, oct. 2019, op. cit., p. 23.

⁸ Politique Nationale de Migration du Mali - Ministère des Affaires Etrangères. 2014.

⁹ Cahier des migrations, n° 80, 16 février 2006, pp. 44-47.

¹⁰ PONAM, 2014, p. 4.

¹¹ Confédération Malienne du Travail.

¹² Centrale Démocratique des Travailleurs du Mali.

Différentes dans leur organisation et leur mode d'action, l'UNTM et la CSTM développent chacune sa propre stratégie. Ce qui se traduit par des divergences dans l'analyse de la situation et dans l'approche des partenaires sociaux, de sorte que chaque mouvement social s'identifie à l'action unilatérale de la centrale qui l'a initié (Exemple : grève de l'UNTM, protocole d'accord signé avec l'UNTM uniquement...). Cette divergence entre les deux syndicats se retrouvait également dans l'approche sur les questions migratoires. Dans son approche, l'UNTM estimait que le rôle du syndicat dans la gestion de la migration se limitait à la défense du travail décent et à la protection des travailleurs (d'une manière générale) sans distinction de nationalité. Ainsi, elle compte de nombreux travailleurs migrants parmi ses membres et certains travailleurs migrants sont élus dans les comités d'entreprise. En raison de cette vision, la section « Union des travailleurs Maliens de France » n'était nullement engagée sur la question de migration. Quant à la CSTM, lors de sa création, une section des travailleurs Maliens à l'extérieur a été mise en place mais n'a pas été fonctionnelle. Ce qui ne l'a pas empêché de s'intéresser à la présence de la main d'œuvre étrangère sur le territoire. Pour une meilleure protection, la CSTM préconisait la signature de conventions entre les syndicats des pays de départ et les syndicats des pays d'accueil et la mise à disposition d'outils pour la sensibilisation.

Ainsi, à travers la coopération syndicale internationale, la CSTM s'est engagée dans la sensibilisation sur les risques de la migration irrégulière. Ce qui s'est traduit par la réalisation d'un projet d'activités génératrices de revenus avec le soutien du syndicat espagnol Commissions Ouvrières-CC.OO.

Ayant chacune sa propre expérience sur la question, l'UNTM et la CSTM ont néanmoins conjointement considéré en 2017 que la migration offrait une opportunité unique de faire front commun et que l'unité d'action est une condition indispensable pour y parvenir. Les positions des deux centrales (UNTM et CSTM) se sont donc progressivement rapprochées grâce aux activités qu'elles ont menées conjointement avec les institutions partenaires, notamment la Fondation Friedrich Ebert, le Bureau International du Travail et la Confédération Syndicale Internationale.

Leur participation aux travaux de la Commission Technique sur la Migration à la Conférence Internationale du Travail (CIT) à Genève en 2017 leur a permis de mieux comprendre la problématique de la main d'œuvre migratoire et d'élaborer un premier plan d'action pluriannuel. C'est précisément l'adhésion des deux centrales au Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS) en septembre 2017 qui va permettre la création de l'ASNAM.

En s'engageant dans le Réseau, l'UNTM et la CSTM ont souscrit aux différentes déclarations et engagements (Casablanca - août 2014 ; Paris - février 2017 ; Nouakchott – février 2018) qui constituent les fondements du collectif. Suite à une mission de sensibilisation de plusieurs organisations membres du RSMMS auprès des responsables des deux centrales syndicales maliennes, la Friedrich-

Ebert-Stiftung (FES) décide d'étendre son projet régional « Promoting Migration Governance » PROMIG-FES (2017-2020) au Mali pour soutenir le processus. En prélude au lancement officiel des activités du projet, une étude intitulée « Enquête sur la situation des travailleurs migrants au Mali : état des lieux » est réalisée comme premier diagnostic syndical de la situation. L'atelier d'appropriation des conclusions de cette étude a été l'occasion pour les syndicalistes d'échanger sur les insuffisances de la Politique Nationale de Migration (PONAM) ; la dégradation dramatique de la situation des travailleurs migrants et de leur famille ; les violations de leurs droits fondamentaux au travail, ainsi que des conventions internationales relatives aux droits des travailleurs migrants ; la non ratification par le Mali des conventions n° 97 et 143 de l'OIT et la Convention des Nations Unies sur les droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Ce processus conduit l'UNTM et la CSTM à créer en 2018 le Réseau syndical national pour défendre et promouvoir les droits des mains d'œuvre migrantes au Mali et coordonner l'action syndicale nationale avec celles des autres membres du collectif RSMMS.

DÉMARRAGE ET FONCTIONNEMENT DE L'ASNAM

L'ASNAM est bâtie autour d'une vision : « renforcer la synergie d'action syndicale pour un travail décent dans le secteur des migrations dans un contexte de liberté, d'égalité, de dignité et de justice sociale à l'endroit des travailleurs migrants et de leur famille »¹³.

Trois objectifs ont été formulés :

- Suivre les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants au Mali,
- Défendre et promouvoir les droits des mains d'œuvre migrantes au Mali et coordonner l'action syndicale nationale avec celles des autres membres du RSMMS,
- Sensibiliser au plan national pour la ratification et l'application des conventions internationales relatives à la migration.

La création de la plateforme a entraîné un changement dans la structure des centrales syndicales. Lors de leur dernier congrès, l'UNTM et la CSTM ont chacune créé un département en charge de la migration et désigné un point focal immigration au sein de leurs structures centrales et régionales. L'ASNAM a été dotée d'une instance décisionnelle « le Conseil syndical national », et d'un organe de gestion « le Comité national de coordination », en charge de la coordination des actions en termes de promotion et de protection des droits des travailleurs migrants. Dix-huit points focaux ont été désignés couvrant les huit régions du pays et le district de Bamako.

¹³ Déclaration de création de l'ASNAM, Koulikoro, les 9 et 10 mai 2018, p. 3.

Les femmes syndicalistes occupent une place importante dans cette structure. La coordination des 18 points focaux régionaux (dont sept sont des femmes) relève d'une coordinatrice et d'un coordinateur, représentant les deux organisations. Cette présence relativement importante permet aux femmes de participer activement à la définition de la stratégie au sein des instances de l'ASNAM et de prendre en considération la vulnérabilité accrue dont fait l'objet la femme migrante. C'est dans cette perspective que la Commission des Femmes de la CSTM a organisé une conférence lors de la célébration de la Panafricaine des Femmes en 2017 sur le thème : « Genre et migration : rôle des femmes travailleuses dans la gestion de la migration ».

La préoccupation d'élargir également les rangs syndicaux pour inclure les jeunes s'est traduite par le thème de la troisième édition de l'académie des jeunes syndicalistes qui a porté sur la « Migration et Normes du Travail : enjeux pour les syndicats, la main d'œuvre migratoire expatriée et étrangère au Mali ». La sensibilisation des adhérents a de la sorte constitué une étape essentielle.

La structure opérationnelle a quant à elle permis de démarrer un travail ambitieux de renforcement des capacités étalé sur deux ans (2018-2019), regroupant une centaine de participants et permettant aux cadres syndicaux de se familiariser avec les thèmes clés de la question migratoire. Ce programme a également été complété par un travail de recherche syndicale sur les violations des droits, des travailleurs migrants du secteur informel, par nature et par secteur d'activité, mettant en perspective les besoins réels des travailleurs et les services susceptibles d'être couverts par les organisations syndicales des travailleurs¹⁴. Les différentes actions menées ont également été l'occasion d'établir des contacts avec les associations de migrants de Kayes, de Koulikoro et de Bamako. Les représentants des migrants ont de la sorte pu exprimer pour la première fois leurs préoccupations devant les syndicats. Cette nouvelle proximité constitue un enjeu fondamental pour briser la méfiance, fédérer les associations de migrants très dispersées et bâtir un partenariat durable.

De ce fait, l'ASNAM s'est concrètement positionnée sur l'échiquier national des acteurs de la migration. La participation syndicale lors de l'édition 2019 du « Forum de Bamako »¹⁵ dont le thème portait sur « Immigration : quelle dynamique entre l'Europe et l'Afrique ? » est une première mesure de la reconnaissance de l'engagement des syndicats. Le fait que les organisateurs aient identifié les syndicats de l'ASNAM parmi les intervenants constitue un premier résultat politique en vue d'activer les mécanismes de gouvernance et de dialogue social autour des politiques migratoires.

¹⁴ Rapport final de l'étude « Besoins des travailleurs migrants et les services à rendre à la main d'œuvre migratoire par les syndicats de travailleurs ». FES-Mali, octobre 2019.

¹⁵ « Le Forum de Bamako » est un événement international de grande ampleur qui se tient au mois de février de chaque année. L'édition 2019 a eu lieu du 21 au 23 février 2019.

<https://lecercladeseconomistes.fr/evenements/19e-forum-de-bamako/>

Au plan international, l'ASNAM tire beaucoup d'avantages de son appartenance au RSMMS. Amener les pouvoirs publics à traduire leur bienveillance historique à l'égard des migrants africains en un programme de protection et d'assistance inspiré des meilleures pratiques issues du collectif syndical devient alors la pierre angulaire des syndicats maliens. En effet, l'espace RSMMS leur offre une opportunité unique de contribuer aux échanges d'expériences et d'informations sur la migration avec les organisations syndicales d'autres pays.

C'est ainsi que les représentants maliens ont été initiés à l'expérience de la Caravane syndicale (« Syndicats de rue ») déployée au Sénégal sur la base d'un mode opératoire du syndicat italien CGIL-FLAI. Un voyage d'étude, d'échange, de partage d'expériences et d'informations a également été réalisé en Mauritanie en 2019 pour évaluer la situation des travailleurs maliens installés en Mauritanie et s'imprégner de l'expérience de la Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM), notamment son « Centre Guide pour la Migration ».

CONCLUSION

Pendant des années, l'UNTM et la CSTM ont mené leur lutte syndicale en ordre dispersé. Chaque centrale observant au mieux une neutralité, au pire une action de sabotage pour torpiller l'action de l'autre centrale. Les deux centrales ont réalisé que la complexité du phénomène migratoire dépasse les capacités d'une centrale syndicale quelle qu'elle soit, et l'échelle d'un pays quels que soit les moyens mis en œuvre. En l'espace de quelques années et avec le rôle précieux de leurs partenaires, les centrales jusque-là rivales, ont pu adapter leurs structures pour s'engager ensemble dans une action commune, en articulant leurs instances et leurs ressources.

L'ASNAM est une belle illustration de l'unité d'action syndicale. Elle est une vision commune, un objectif commun reposant sur une stratégie concertée. Après un début timide, les actions pertinentes développées à la fois auprès des responsables syndicaux et de la population migrante, ont permis à la plateforme de prendre une place dans le dispositif de protection des travailleurs migrants au Mali. Ces résultats encourageants ne doivent pas pour autant amoindrir les défis dont il est question. Les centrales syndicales doivent désormais adresser un message fort à l'endroit des migrants en se dotant d'une structure en charge de la main d'œuvre migratoire. L'enjeu lié à l'extension de la protection sociale et la promotion de l'emploi décent dans l'économie informelle au Mali doit dans cette perspective constituer une lutte commune pour les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants. Également, les syndicats doivent élargir le champ du dialogue social formel en introduisant leurs préoccupations sur les conditions de travail de la main d'œuvre étrangère, d'autant plus que les migrants représentent un enjeu pour le marché de l'emploi national. Connaître la situation réelle des travailleurs migrants au Mali, c'est à dire leur nombre, les secteurs d'activités et les emplois tenus, est un impératif pour la politique de l'emploi et la lutte contre

le chômage. A ce titre, tous les partenaires sociaux (pouvoirs publics, patronat et syndicats) ont un intérêt majeur à collaborer.

En œuvrant pour le respect des droits des travailleurs migrants au Mali, l'ASNAM espère également pouvoir installer une coopération transfrontalière avec les syndicats des pays voisins et ainsi travailler à la réciprocité pour la diaspora malienne dans les pays d'accueil. L'exemple des travailleurs maliens installés en Mauritanie traduit le potentiel qu'offre la coopération syndicale transnationale et s'inscrit ainsi parfaitement dans l'édification de l'unité africaine mise en avant par les autorités. Un agenda de longue date auquel le mouvement syndical est en mesure d'apporter des éléments de réponse.

BIBLIOGRAPHIE

Aderanti, A. (2006). « Les défis liés aux flux Migratoires pour le Travail entre l'Afrique de l'Ouest et le Maghreb », *Cahier des Migrations Internationales*, Genève : Bureau International du Travail.

Ba, H. et Fall, A. (2006). « Législations relatives aux travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest », *Cahier des Migrations Internationales*, Genève : Bureau International du Travail.
http://www.ilo.int/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_201474/lang--fr/index.htm

Ba, H. et Ndione, B. (2006). « Les Statistiques des Travailleurs Migrants en Afrique de l'Ouest », *Cahier des Migrations Internationales*, Genève : Bureau International du Travail.

Ballo, M. (2009). *Migration au Mali : Profil national 2009*, Genève : OIM.

Ballo, M. et Diombana, L. (2009). *Migration au Mali : Document thématique 2009*. Genève : OIM.

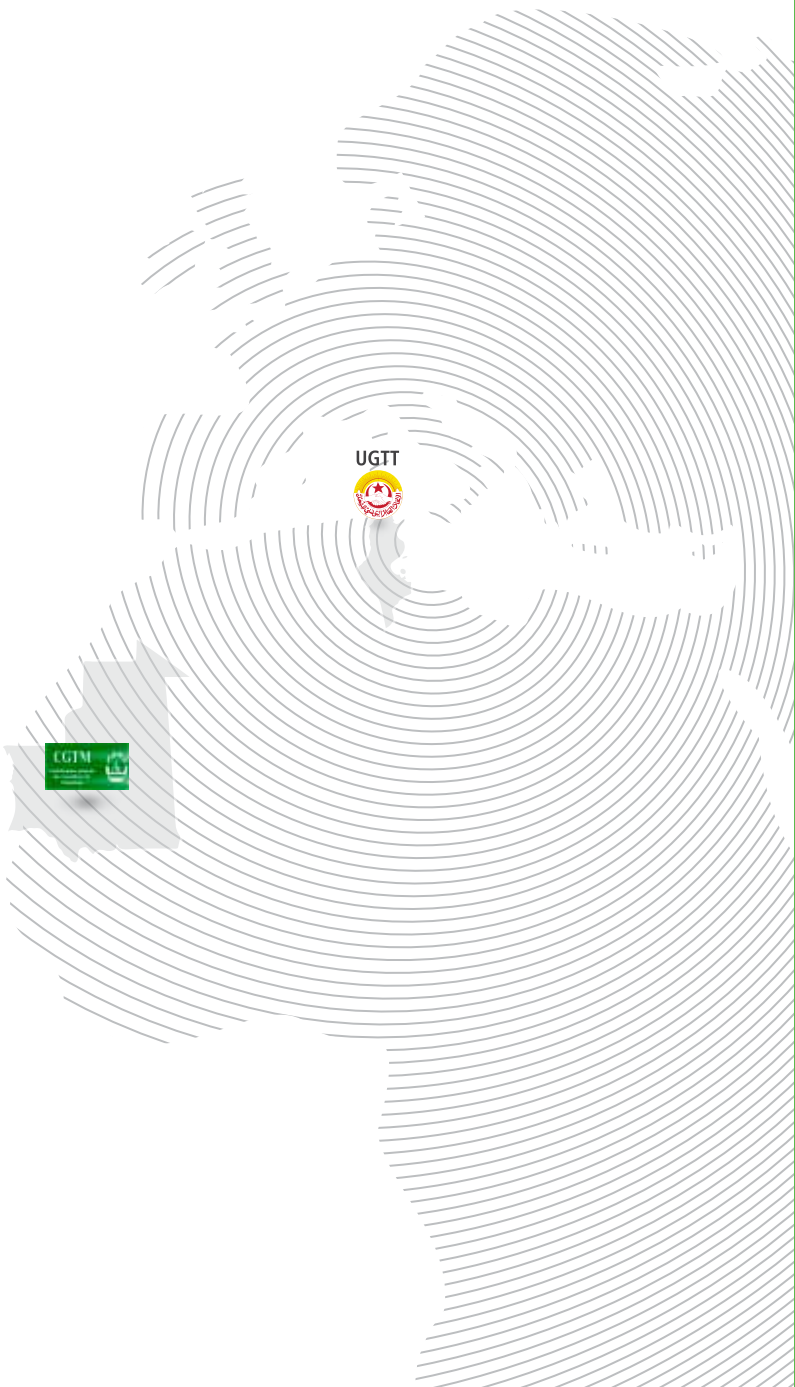
Ministère des Maliens de l'Extérieur (2014). *Politique Nationale de Migration du Mali*.

Ndiaye, B. et Medini, S.-E. (2015). *Evaluation des besoins en matière de Gestion des Migrations Professionnelles au Mali* (Rapport de mission), ANPE.

Organisation Internationale des Employeurs (2014). *Document de position. Migration Internationale de la Main d'Œuvre*.

Rapport alternatif de la société civile sur les droits des migrants et de leurs familles (2016), Mauritanie.

AFRIQUE DU NORD





LA SOLIDARITÉ EFFECTIVE AVEC LES MIGRANTS : L'EXPÉRIENCE PIONNIÈRE DU CENTRE GUIDE POUR LA MIGRATION DE LA CGTM

Mamadou NIANG

INTRODUCTION

L'ouverture en 2008 du Centre Guide pour la Migration de la Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM) est intervenue dans un contexte où les surveillances terrestres, maritimes et aériennes des frontières se renforcent à travers Frontex. Les migrants commencent à être violemment persécutés et poursuivis comme des criminels, parqués à l'abris des regards dans des centres de rétention sans aucune considération pour la dignité humaine. Devant l'horreur des tragédies du parcours migratoire, dont la Mauritanie était l'épicentre face aux nombreuses tentatives pour joindre les côtes espagnoles à partir de Nouadhibou au Nord (itinéraire de la Méditerranée occidentale), la CGTM a décidé de prendre des initiatives pour soutenir les migrants qui vivaient cachés et qui n'avaient aucune voix pour s'exprimer.

Créée en 1993 et affiliée à la Confédération Syndicale Internationale (CSI), la CGTM a inscrit, dès son congrès constitutif en 1995, la défense des droits des migrants comme une priorité dans les axes de son programme d'action. Au niveau de tous les syndicats professionnels affiliés à la CGTM, les travailleurs migrants sont défendus au même titre que leurs collègues mauritaniens. Convaincue des valeurs syndicales universelles et de la solidarité internationale entre les travailleurs, la confédération a progressivement défini des politiques et scellé des alliances, tant en Mauritanie qu'au niveau international, avec les autres syndicats et mouvements de la société civile, pour promouvoir une migration de travail basée sur le droit des migrants. La CGTM fut ainsi la première organisation africaine choisie pour expérimenter les collaborations intersyndicales pour la défense des droits de la main d'œuvre migrante dans le cadre du programme spécial d'action de la CSI en 2005, élaboré par le congrès de la CSI à Nagasaki au Japon. Cette dynamique lui a valu d'être l'un des membres fondateurs du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS) initié en 2009 et officiellement créé en 2014 à Casablanca - Maroc, pour promouvoir la coopération syndicale transrégionale au service des travailleurs migrants.

L'expérience inédite menée par la CGTM à travers son Centre Guide pour la Migration remonte à 2008 et reste à ce jour l'une des expériences syndicales du Sud les plus abouties. Comment la CGTM a mis à profit les leviers de la coopération syndicale internationale pour parvenir à se solidariser sur le terrain avec les migrants ? L'article revient sur le contexte migratoire du pays, la mise en place du centre et les services développés au profit des travailleuses et travailleurs migrants.

LE VISAGE MIGRATOIRE DE LA MAURITANIE

Pays de 4 699 491 d'habitants, selon l'Office National de la Statistique (2020), la Mauritanie a longtemps ignoré la problématique de l'immigration dont les effets ont longtemps été peu perceptibles dans un pays constitué d'une grande zone désertique, avec des frontières très perméables et une côte atlantique de plus de 700 km. Les rares flux migratoires visibles étaient constitués par les entrées et sorties de ressortissants maliens et sénégalais venus, à partir de ces deux pays frontaliers, travailler en Mauritanie. Durant les quatre décennies qui ont suivi l'indépendance, ce n'était pas un sujet de préoccupation, la législation n'a d'ailleurs pas changé, si ce ne sont les conventions bilatérales conclues avec les pays voisins concernés. Mais à partir des années 1990, le renforcement des contrôles aux frontières de l'Afrique du Nord et les difficultés rencontrées sur les routes du désert saharien vers la Libye, ont détourné toutes les routes de l'immigration qui partaient au préalable directement du Maroc, de l'Algérie, de la Tunisie et de la Libye pour rejoindre l'Europe par l'Espagne et l'Italie. Cette nouvelle donne s'est traduite par un déplacement des migrations vers les régions sahariennes et subsahariennes. Les interpellations de ressortissants indiens, pakistanais et bangladaïsi dans le nord de la Mauritanie à la frontière du Sahara occidental ont révélé l'existence d'un flux migratoire important et insoupçonné jusque-là. Cette nouvelle réalité de zone de transit de la Mauritanie vers l'Europe méridionale a été accentuée par la nouvelle route Nouakchott-Nouadhibou qui relie l'Afrique du Nord à l'Afrique de l'Ouest et par l'existence de la « Route de l'espoir » entre Néma (frontière avec le Mali) et Nouakchott qui traverse le pays d'Est en Ouest.

Outre cet essor du transit migratoire vers l'Europe, la Mauritanie est aussi une zone où de plus en plus de migrants viennent s'établir. Les quelques 170 000 migrants, chiffre estimé par UN/DAES au titre de l'année 2019, sont des ressortissants de différents pays africains (dont une majorité de Sénégalais, de Maliens et de Guinéens), et dans une faible mesure aussi d'autres parties du monde, dont l'Asie, notamment en raison de l'essor des investissements chinois et autres partenaires bilatéraux. Nouakchott a des allures de grand chantier où les travailleurs et travailleuses immigrés, estimés à 84 000 dans la ville (OIM, 2019), sont partout ; dans le bâtiment, les garages, les ateliers de tôlerie ou de menuiserie, les petits commerces, les restaurants, ou encore le transport routier et les services domestiques. En semaine, le long du boulevard de l'Ambassade de France du centre-ville, c'est un va et vient permanent de camions qui viennent chercher les migrants pour des chantiers, et aussi de particuliers à la recherche d'un « boy » ou d'un chauffeur. Le dimanche, l'église toute proche et ses abords sont pleins de tous ces ressortissants ouest-africains partis à la recherche d'une vie meilleure. Au nord du pays, la capitale économique Nouadhibou abrite aussi des communautés étrangères importantes estimées à 32 000 personnes (OIM, 2019). Sur les quais du port, des centaines de travailleurs errent dans tous les sens à la recherche d'un travail journalier. Certains ont déjà tenté la traversée clandestine vers l'Espagne mais ont été refoulés par les marines mauritaniennes,

espagnoles ou marocaines. D'autres ont été manipulés par des « passeurs » qui leur ont pris leur argent.

Il y a un mouvement de circulation de personnes naturel entre la Mauritanie, le Sénégal et le Mali, qui sont en même temps des pays d'accueil de nombreux autres pays pour des migrants occupés pour la plupart dans l'économie informelle. Une importante frange d'immigrés traverse la frontière malio-sénégal-mauritanienne à pied. Il s'agit généralement d'ouvriers agricoles, de domestiques placés par des intermédiaires, d'aventuriers en quête d'emploi qui longent le fleuve à la nage ou dans des pirogues, ou embarquent dans les camions de transport en commun qui effectuent des rotations journalières entre ces frontières terrestres. Les confréries maraboutiques contribuent également au mouvement de travailleurs en favorisant le passage clandestin de la frontière lors de pèlerinages ou défilés religieux. Dans le secteur de la pêche, les pêcheurs originaires de Saint-Louis du Sénégal sont très largement majoritaires en Mauritanie.

En raison de son développement économique fondé notamment sur l'exploitation de ressources minières, halieutiques et plus récemment pétrolières, et prochainement gazières, la Mauritanie attire davantage de travailleurs migrants. Violences et guerres, aléas climatiques, mais plus que tout, la pauvreté systémique, sont les causes de ces migrations qui accentuent l'attrait d'une image mirobolante de l'économie mauritanienne. La prolifération d'intermédiaires pour le recrutement est un autre paramètre qui facilite dans ce contexte l'afflux de travailleurs et travailleuses migrants.

COOPÉRATION SYNDICALE ET IMPULSIONS INTERNATIONALES : VERS LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE SYNDICAL DÉDIÉ AUX MIGRANTS

Aux yeux du mouvement syndical international, les contributions positives des travailleurs migrants aux économies de leur pays d'origine et de destination doivent être reconnues et cette reconnaissance doit se concrétiser par un traitement plus équitable. Dans le cadre du combat syndical global pour une mondialisation plus juste et plus humaine, articuler migrations et développement durable constitue une priorité fondamentale pour promouvoir le travail décent pour tous les travailleurs et travailleuses. La mise en œuvre de l'agenda du travail décent de l'OIT dans les politiques de l'emploi des pays d'origine, de transit et de destination des migrant(e)s est la pierre angulaire de ce combat. Information, sensibilisation, assistance juridique, collecte statistique, services..., le travail de terrain des syndicats est en mesure de donner du crédit aux revendications des migrants. Les images et récits terribles de jeunes hommes et femmes périssant en mer ont fait prendre conscience du phénomène et de la nécessité de s'impliquer pour informer sur les dangers de l'émigration irrégulière de ces jeunes souvent aveuglés par un soi-disant eldorado européen.

Les nombreuses tentatives de gestion des migrations se basent essentiellement sur une approche sécuritaire et administrative. En tant que syndicalistes, nous

voulons une approche basée sur les droits des migrant(e)s, articulée autour du droit fondamental de choisir librement là où l'on veut travailler et autour de la lutte pour un travail décent. Dans le cadre du programme d'Action spéciale sur la défense des droits de la main-d'œuvre migrante ainsi que du renforcement de la solidarité syndicale Sud-Sud, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) a initié en 2007, avec le soutien de LO/TCO-Suède, un accord de partenariat entre les syndicats de Mauritanie (CGTM) et du Sénégal (CNTS). Vu les liens séculaires qui unissent les deux peuples et le déplacement permanent des populations entre les deux pays qui sont à la fois des pays de départ, d'accueil et de transit, la mise en place d'une politique syndicale commune a été considérée nécessaire pour favoriser la prise en charge des préoccupations des travailleurs et travailleuses migrants. Un centre d'information et d'appui aux migrant(e)s a de la sorte été mis en place à Nouakchott et a ainsi constitué la première expérience d'ampleur de la CGTM. Ouvert 24h/24, des actions concrètes ont été menées principalement autour de l'information et de la sensibilisation des travailleurs migrants. Des points focaux ont également été implantés dans différentes localités considérées comme lieux de transit et de départ pour les migrants : à Nouadhibou, ville portuaire au Nord de la Mauritanie, point de départ de nombreux migrants clandestins vers les côtes espagnoles¹, à Rosso, porte d'entrée principale entre la Mauritanie et le Sénégal, ainsi qu'à Aioun à la frontière avec le Mali et à Aleg au Sud-Est. Les données fiables faisant défaut et face à la faiblesse des structures de contrôle (bureaux d'emploi et inspection du travail), c'est le travail de proximité avec les travailleurs qui a fait la différence et qui a permis de collecter des données statistiques pour mieux évaluer la situation. Pour y parvenir, le centre d'accueil a constitué une interface précieuse car les travailleurs migrants étant essentiellement occupés dans l'économie informelle, ne viennent pas facilement vers les syndicats. A titre d'exemple, le cas malheureux d'un migrant sénégalais décédé dans une mine de cuivre d'Akjoujt au Nord de la Mauritanie qui n'a pu être identifié par son consulat que sur la base des informations du réseau syndical. A plusieurs occasions, les consulats eux-mêmes envoient des travailleurs en difficulté pour obtenir le soutien du syndicat. Ce travail de proximité a légitimé le syndicat et a été renforcé par des partenariats avec des acteurs institutionnels et des organisations internationales telles que le BIT et l'OIM, faisant de la CGTM un acteur incontournable dans la gestion des migrations de travail dans le pays.

¹ L'église catholique basée à Nouadhibou a joué, à travers son prêtre « Père Jean », fin des années 90 et début des années 2000, un rôle important dans l'assistance aux migrants refoulés ou dont les embarcations ont échoué au large des côtes mauritaniennes. Père Jean a eu à accueillir et héberger les migrants dans son église et leur a apporté une assistance humanitaire. Il a joué un rôle majeur dans le maillage d'assistance aux migrants et a constitué un partenaire précieux pour le syndicat.

LA CONSOLIDATION DES SERVICES D'APPUI AUX MIGRANTS À TRAVERS LA CRÉATION DU CENTRE GUIDE

La diversification des partenariats au sein de la coopération internationale entre syndicats a permis d'approfondir cette première expérience et de structurer davantage les services d'appui aux migrants du Centre Guide. Avec le soutien de la centrale syndicale espagnole UGT à travers l'Institut Syndical de Coopération au Développement (ISCOD) et l'Agence espagnole de coopération internationale au développement (AECID), le Centre a dans une seconde phase de développement affiné ses services en capitalisant sur son expérience. Le centre a ainsi établi un plan d'action selon les axes suivants :

- entreprendre une vaste campagne de solidarité avec les migrants en effectuant des visites dans leurs lieux de résidence, ce qui était inimaginable dans la situation de cette époque,
- informer et sensibiliser les migrants sur la nécessité de connaître leurs droits, et de croire à la solidarité exprimée par le centre, ce qui également était difficile à obtenir car les migrants avaient une grande méfiance envers tout inconnu,
- expliquer le rôle du syndicat dans la défense des droits des migrants,
- sensibiliser sur les lois nationales et internationales sur la migration, particulièrement de la Mauritanie et de l'Espagne, comme porte d'entrée des migrations de l'époque,
- offrir une assistance juridique aux travailleurs migrants dans leurs différends de travail car la plupart étaient exploités dans l'informel, et certains comme les travailleurs domestiques ne percevaient pas convenablement leurs salaires,
- organiser les différentes communautés de migrants dans des cadres associatifs pour sortir de leur isolement et cloisonnement et pour une meilleure solidarité ; à cet effet, plusieurs migrants ressortissants d'un même pays ne se sont connus qu'à travers le Centre Guide,
- développer une approche Genre en organisant de manière spécifique les femmes travailleuses migrantes dans une structure dédiée, ce qui a permis de créer un fort mouvement des femmes domestiques migrantes qui seront appuyées financièrement par le Centre Guide pour leur autonomisation,
- syndicaliser les travailleuses et travailleurs migrants en ouvrant leur adhésion syndicale à travers leur profession ; à ce titre, le Centre a mis en place des registres de référencement disponibles jusqu'à présent.

La CGTM mène ce travail de sensibilisation en ciblant en particulier certains secteurs d'activité, comme le transport et le bâtiment qui emploient une importante main-d'œuvre immigrée. Le Centre a publié un bulletin d'information périodique sur les droits et les conditions de recherche d'emploi des migrants. La présente liste renseigne sur les différentes composantes professionnelles des travailleurs migrants bénéficiaires des programmes du Centre Guide.

Tab. Travailleurs migrants organisés et syndicalisés par le Centre Guide (d'après les registres d'adhésion)

Secteurs professionnels	Période	Nombre de migrants	Pays d'origine
Transport terrestre	2009 - 2012	366	Guinée, Mali, Sénégal, Burkina
Gardiennage	2010 - 2012	305	Sénégal, Mali, Togo, Burkina, Guinée,
Bâtiments et Routes	2010 - 2020	453	Sénégal, Mali, Gambie, Guinée Bissau, Burkina,
TIC	2010 - 2013	115	Sénégal, Togo, Congo Brazzaville
Restauration	2009 - 2019	354	Côte d'Ivoire, Sénégal, Guinée Bissau, Guinée Conakry, Burkina,
Domestiques	2009 - 2020	323	Cameroun, Sénégal, Nigeria, Guinée Bissau, Togo,
Agronomes	2010 - 2013	02	Mali, Cameroun
Frigoristes (Froid industriel)	2010 - 2012	25	Gambie, Sénégal, Togo, Guinée
Enseignement Privé	2010 - 2020	452	Mali, Sénégal, Congo Brazzaville, Côte d'Ivoire, Burkina, Gambie,
Pêche continentale	2010 - 2012	125	Sénégal, Guinée Bissau, Gambie
Commerce de détail	2010 - 2015	63	Sénégal, Guinée Bissau, Guinée Conakry, Gambie, Mali
Informel	2010 - 2012	38	Sénégal, Burkina, Mali, Guinée
TOTAL		2621	

Source : Centre Guide pour la Migration de la CGTM (période 2008/2020).

Information sur les marchés de l'emploi : de nombreuses activités d'information sur les marchés de l'emploi européens ont été menées pour expliquer qui est éligible à un emploi en Europe, et quelles sont les formalités à accomplir, car souvent les migrants arrivent avec de fausses informations, de fausses promesses véhiculées par le trafic organisé. Le Centre Guide pour la Migration de la CGTM a mené ce travail de sensibilisation de concert avec d'autres organisations de la société civile spécialisées sur les migrations, ce qui lui a valu une large attention des médias. Pour pallier au manque de données statistiques fiables, le Centre a établi une base de données sur les droits, les conditions de travail et d'emploi de la main-d'œuvre migrante. Cette base de données constitue un outil central pour cerner au plus près les besoins des migrants et aussi à ces derniers pour avoir plus d'information sur leurs droits. « Nous les informons, à eux après de s'organiser et de se battre pour le respect de ces droits. Notre philosophie syndicale basée sur le renforcement des capacités, c'est donner des outils pour défendre soi-même ses droits. On ne peut pas se battre à leur place, ce sont eux les premiers acteurs », selon l'un des responsables du centre.

Bureau des conflits : le Centre a ouvert un bureau des conflits pour les travailleurs migrants. « Tout migrant qui a un problème au travail, on porte son cas à l'inspection du travail et on va au tribunal du travail s'il le faut ». Les problèmes principaux sont relatifs à l'obtention des permis de travail, aux contrats de travail, aux licenciements abusifs. Des interventions ont pu être menées pour des cas de domestiques non payées par leurs employeurs. Dans ce cadre, le centre a établi des relations avec toutes les associations de migrants des différentes nationalités présentes en Mauritanie (Sénégalais, Maliens, Gambiens, Guinéens, Burkinabés, Togolais, Nigériens, Nigérians, Libériens, Sierra-léonais, Guinéens de Conakry et de Bissao, Congolais, Centrafricains, entre autres). A titre d'exemple, les 23 associations des Maliens en Mauritanie ont tenu leur assemblée générale dans le Centre de la CGTM, en présence du consul du Mali. Les syndicalistes sont également allés à leur rencontre avec des mini-meetings sur les lieux de vie où se rassemble l'une ou l'autre communauté. Renforcer la présence du syndicat auprès des associations de migrants, à Nouakchott comme à Nouadhibou, via notre comité de liaison sur place, a constitué le noyau de notre démarche.

L'OUVERTURE DU CENTRE VERS LES AUTRES ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE POUR BRISER LE MUR DU SILENCE DES VICTIMES DE TRAFIC

Les frontières entre les pays de l'Afrique de l'Ouest étant vastes et poreuses, il est difficile d'assurer un système de surveillance efficace qui dissuade les malfaiteurs. Plusieurs victimes de travailleurs et de travailleuses tombent dans les filets des réseaux criminels de traite des personnes et leur parcours finit le plus souvent de manière dramatique, surtout en ce qui concerne les travailleuses domestiques. Beaucoup de femmes migrantes arrivent via des réseaux qui les prennent en charge dès leur arrivée et qu'elles doivent rembourser durant des

mois de travail. L'influence des réseaux fait obstacle à la visibilité des migrants. Lors des différentes manifestations publiques comme les défilés du 1^{er} mai, le syndicat encourage la participation des migrants, précisément pour leur donner plus de visibilité.

Le Centre pour les migrants de Nouakchott, bien que le projet soit terminé depuis 2012, continue d'accueillir, dans les locaux de la CGTM, les migrantes travailleuses domestiques en difficulté et lutte contre l'exploitation et le trafic organisé dont elles sont victimes en Mauritanie. Elles viennent du Sénégal, du Mali, de Guinée Conakry, de Guinée Bissau, du Burkina Faso, de Côte d'Ivoire, du Cameroun, du Niger, du Togo, etc. Elles soutiennent leurs familles au pays par les envois d'argent gagné comme elles le peuvent. Elles ont quitté leur pays d'origine dans des conditions difficiles. La plupart sont arrivées par la route, après avoir souvent subi de lourdes tracasseries en traversant parfois plusieurs frontières. Les problèmes surgissent avec ceux qui les emploient très rapidement : paiements très faibles ou non-paiement, mauvais traitements, séquestrations, privation de nourriture et de soins médicaux, horaires de travail excessivement longs, harcèlements et viols par les patrons... Les travailleuses n'ont aucune visibilité, parce que d'une part elles sont étrangères, et d'autre part, parce que leur lieu de travail est à l'abri des regards, sans reconnaissance légale, la plupart du temps sans statut et sans contrat. Cette meilleure compréhension du phénomène et de la souffrance des femmes a amené la CGTM à se coaliser avec d'autres ONG de droits humains pour assurer une prise en charge complémentaire et personnalisée des victimes et élargir le plaidoyer contre la traite des personnes. La confédération a par la suite constitué au niveau sous-régional l'un des moteurs de la coordination syndicale maghrébine sur la migration au sein du Forum social maghrébin.

LA PÉRENNISATION DES SERVICES, FAIBLESSE STRUCTURELLE DU CENTRE

Depuis la fin de l'année 2012, les activités du projet CGTM/ISCOD/AECID sur la migration ont été arrêtées, car la durée de l'intervention était de quatre années (2008/2011). Cette situation a eu des conséquences sur le Centre Guide qui ne disposait plus de locaux propres pour continuer à mener les actions en faveur des migrants. Un grand vide s'est produit alors et qui a démontré la faiblesse de la durabilité des interventions de projet. Toutefois, depuis cette date, une nouvelle stratégie fut adoptée par le Centre qui avait déjà anticipé le risque, qui a consisté à orienter les migrants vers les syndicats professionnels de leur secteur d'activité pour une prise en charge de leurs préoccupations ou revendications. L'assistance juridique en matière de différends individuels et collectifs de travail s'est de la sorte poursuivie et plusieurs dossiers ont depuis connu un suivi et un dénouement devant l'administration du travail compétente. Néanmoins, la prise en charge s'est réduite ce qui engendre un retour à davantage de vulnérabilité pour un certain nombre de migrants. La pérennisation des centres comme celui

de la CGTM est un enjeu fondamental de coopération internationale, surtout au sein de syndicats dont les moyens structurels sont limités, pour maintenir des services syndicaux importants.

CONCLUSION : POURSUIVRE L'INNOVATION SYNDICALE AUTOUR DE LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS

L'expérience mauritanienne constitue une bonne pratique à l'échelle du mouvement syndical international qui a largement contribué à la notoriété de la CGTM. Grâce aux militantes et militants syndicalistes qui ont animé ce centre, la confédération a su exploiter d'une manière concrète la coopération syndicale avec des syndicats européens et traduire sur terrain des valeurs de solidarité envers les migrants, intrinsèques à l'organisation. Il est également important de souligner le rôle de catalyseur des structures syndicales internationales qui a rendu possible les partenariats nécessaires au développement de services destinés à des travailleurs en situation d'exclusion et de précarité extrême.

La stratégie de la CSI s'est d'ailleurs déclinée sous un nouvel angle depuis 2014 à travers une initiative qui a permis aux syndicats de mettre en place le Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS). Ce collectif, regroupant désormais des syndicats d'Afrique du Nord, d'Afrique de l'Ouest et d'Europe, est devenu en quelques années, avec l'appui stratégique de la Fondation Friedrich Ebert, un cadre de référence, de proposition et de plaidoyer en faveur de l'action syndicale dans la défense des droits des travailleurs migrants. Les expériences pilotes menées par les membres, à l'instar du Centre guide pour la Migration de la CGTM en Mauritanie, sont capitalisées entre les membres pour alimenter une réflexion collective et développer des actions coordonnées.

Des résultats avec de réels potentiels telle que le démontre l'expérience menée ces dernières années entre la CGTM et les centrales syndicales maliennes, d'une part, et la Fédération des télécommunications de l'UGTT de Tunisie, d'autre part. Dans le premier cas, une délégation de haut niveau venant du Mali et composée de deux responsables politiques et deux points focaux de l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM) et de la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM) a effectué un voyage d'échange et de partage d'expériences et d'informations en Mauritanie. Cette visite d'échange a permis aux syndicats maliens de s'enquérir et de s'imprégner de l'expérience et des bonnes pratiques de la CGTM, et a constitué un relai stratégique pour que les syndicats maliens interviennent auprès de la communauté malienne résidente en Mauritanie et interpellent la chancellerie du Mali sur la situation et les difficultés auxquelles elle fait face. Dans le second cas, les employés de la Société Mauritano-Tunisienne des Télécoms (MATTEL) dont la société Tunisie Télécom est l'actionnaire principal ont profité d'une négociation menée par une délégation mixte des fédérations du secteur des télécommunications de la CGTM et de l'UGTT auprès de la

direction de l'entreprise tunisienne pour harmoniser le cadre de travail des employés en Mauritanie.

Ces deux exemples traduisent un potentiel réel du renforcement mutuel du pouvoir syndical à travers la coopération transnationale, à condition que celle-ci se base sur des actions ciblées et concrètes en faveur des travailleurs. La mobilité humaine du futur en dépendra largement.

BIBLIOGRAPHIE

Confédération Syndicale Internationale (2009). *Interview : Gros plan sur Mamadou Niang (CGTM-Mauritanie)*, Bruxelles : CSI, 17 déc. 2009.

<https://www.ituc-csi.org/gros-plan-sur-mamadou-niang-cgtm?lang=en>

Etude portant sur la connaissance des problématiques en matière sociale et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques en Mauritanie, 2013.

Niang, M. (2011). « Etat des lieux des données sur la migration de main d'œuvre en Mauritanie », *Global Migration Policy Associates (GMPA)*.

http://www.globalmigrationpolicy.org/articles/labour/Etat%20des%20Lieux%20des%20Donn%20es%20Migration%20Main%20d__uvre%20Mauritanie,%20NIANG%202011.pdf

OIT-ACTRAV (2013). Mauritanie : *Les syndicats apportent leur soutien aux travailleurs migrants*, communiqué de presse, Genève : OIT-ACTRAV INFO, 25 nov. 2013.

https://www.ilo.org/actrav/media-center/pr/WCMS_230420/lang--fr/index.htm

LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS TUNISIENS EN ITALIE : UN ENJEU DE SOLIDARITÉ ENTRE L'UGTT ET LA CGIL

Saïd BEN SEDRINE

INTRODUCTION

Depuis l'indépendance, l'État tunisien a mis en œuvre une politique migratoire pour protéger ses citoyens à l'étranger et resserrer leurs liens avec le pays. Le cadre juridique régissant la coopération tuniso-italienne vise la protection des droits des travailleurs migrants tunisiens en ce qui concerne les conditions de séjour, de travail et de sécurité sociale¹. La convention bilatérale en matière de sécurité sociale couvre les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants, les travailleurs saisonniers, les titulaires de pensions ou de rentes, les ayants droit et les réfugiés ou apatrides.

Pour une part importante des travailleurs migrants, la réalité des conditions de séjour et de travail en Italie est indécente, y compris pour ceux qui ont eu la chance de migrer dans le cadre des procédures officielles d'émigration vers l'Italie. En effet, le niveau du risque de pauvreté au travail² des immigrés nés en dehors de l'Union européenne (UE) est de 32,7%, soit supérieur de 7 points à celui des travailleurs italiens (25,5%)³.

Les conditions indécentes de vie et de travail en Italie, imposées aux travailleurs saisonniers agricoles par le système mafieux « caporalato »⁴, ont suscité l'indignation de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et la Confédération générale italienne du travail (CGIL). Elles ont jugé important et nécessaire de développer leur action de coopération syndicale internationale pour fournir

¹ Une convention bilatérale est conclue entre la Tunisie et l'Italie le 7 décembre 1984. Elle est entrée en vigueur le premier juin 1987, suivie en 1995 d'un échange de lettres, relatif aux conditions de séjour et de travail des ressortissants des deux pays (Tunis, 3 mai 1995). Une convention bilatérale en matière de sécurité sociale est entrée en vigueur le 6 juin 1987. Enfin, un accord pour l'emploi des travailleurs saisonniers est conclu à Tunis le 15 mai 2000 ratifié par la loi n° 2000-62 du 3 juillet 2000.

² Le taux de risque de pauvreté au travail est une référence au pourcentage de personnes dans la population totale qui ont déclaré être au travail (salarié ou indépendant) et dont le revenu disponible équivalent est inférieur au seuil du risque de pauvreté, fixé à 60% du revenu disponible équivalent médian national, après transferts sociaux (voir Eurostat 2020. Texte explicatif métadonnées).
https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/ilc_esms.htm

³ Source de données : Eurostat, mise à jour : 03.03.2020 Fichier Excel [ilc_iw15](https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_IW15) UE28
https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/ILC_IW15

⁴ Le caporalato est un système d'intermédiation informelle de main-d'œuvre, répandu dans le secteur agricole en Italie, notamment dans les régions du Sud au sein de zones où l'agriculture industrielle requiert des effectifs importants de main-d'œuvre saisonnière (par ex. la tomate industrielle, les agrumes), mais aussi permanente (par exemple pour le travail dans les serres). La loi 199 de 2016 confirme le caporalato comme un délit pénal et introduit la sanction de l'employeur pour l'exploitation de main-d'œuvre, y compris par le biais d'intermédiaires.

une réponse solidaire aux problèmes des migrants et renforcer le contre-pouvoir syndical transnational. C'est l'objectif stratégique de leur accord-cadre de « collaboration intersyndicale » conclu en 2013 et reconduit en 2017. Cet accord est signé entre la fédération du travail de l'industrie agroalimentaire (FLAI-CGIL), la fédération générale de l'agriculture (FGA) de l'UGTT, la Confédération générale italienne du travail de Campania (CGIL Campania) et la fédération agroalimentaire de Campania (FLAI-CGIL Campania)⁵.

Les syndicats sont des acteurs, à part entière, de promotion de la migration équitable. Par leur action de défense de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, d'engagement dans le dialogue social et de promotion du travail décent, ils sont indispensables pour garantir l'effectivité des normes internationales du travail. L'UGTT et la CGIL sont parmi les 16 membres fondateurs du « Réseau syndical migrations méditerranéennes subsahariennes » (RSMMS) créé officiellement en août 2014 pour promouvoir la migration équitable et la défense du travail décent pour tous, selon une approche de coopération syndicale transrégionale en matière de gouvernance des migrations de travail.

Comment l'UGTT et la CGIL ont-elles concrétisé dans les faits la protection des droits des travailleurs migrants tout au long de leur parcours géographique entre la Tunisie et l'Italie ?

Nous présentons dans cet article les objectifs de l'accord-cadre entre les deux centrales syndicales, l'organisation et la mission de la structure créée pour défendre les droits des travailleurs migrants tunisiens, puis les résultats obtenus en matière de promotion de la migration équitable.

OBJECTIFS DE L'ACCORD-CADRE SYNDICAL

Afin de prévenir les dérives de la gestion du flux migratoire par le système mafieux qui pratique une exploitation de la main-d'œuvre prenant « *des formes parfois semblables à de l'esclavage* », la collaboration syndicale entre l'UGTT et la CGIL s'est fixée les objectifs suivants :

- offrir aux migrants tunisiens une information pertinente sur les activités professionnelles du secteur agricole et activités connexes, les normes qui régissent le marché du travail, le régime de protection sociale, le régime fiscal, ainsi que les dispositions législatives qui régissent la présence des travailleurs étrangers ;

⁵ L'accord est publié le 28 janvier 2013 sur la page Facebook officielle de l'UGTT. <https://www.facebook.com/ugtt.page.officialle/posts/flai-cgil-nazionale-cgil-campania-flai-cgil-campania-fga-ugtt-tunisie-ugtt-tunis/418937308180700/>

- offrir une formation qualifiante pour les candidats tunisiens à l'émigration en Italie ou à ceux qui envisagent de retourner en Tunisie au terme d'une période de travail en Italie ;
- faire le suivi efficace de la situation des travailleurs par la collaboration entre les organisations syndicales des pays de provenance et d'accueil et la collaboration de l'Institut national confédéral d'assistance (INCA) présent en Tunisie ;
- échanger entre les organisations syndicales italiennes et tunisiennes les informations, les expériences et les bonnes pratiques au sujet du suivi de la situation des travailleurs tunisiens employés en Italie dans le secteur agricole et activités annexes.

CRÉATION EN TUNISIE D'UNE STRUCTURE SYNDICALE AD HOC POUR DÉFENDRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS TUNISIENS MIGRANTS

La situation des travailleurs tunisiens en Italie est prise en charge par la CGIL fortement présente sur tout le territoire italien. Avec l'accord syndical, l'UGTT prend en charge la protection des travailleurs tunisiens au cours de l'étape tunisienne de leur parcours migratoire au moment de leur départ vers l'Italie et au moment de leur retour provisoire en Tunisie (cas des saisonniers agricoles) ou de leur retour définitif (cas de certains retraités). Il s'agit aussi de défendre les droits des membres de leur famille (droit de les rejoindre et droit de bénéficier de l'exportation de certaines prestations sociales prévues par la convention bilatérale tuniso-italienne de sécurité sociale lorsque les membres de la famille résident en Tunisie).

Les parties conviennent de mettre en place cinq guichets d'information et d'orientation pour les travailleurs tunisiens. Le premier se trouve à Tunis dans les locaux de la fédération générale de l'agriculture de l'UGTT et fonctionne avec une permanence hebdomadaire ; le deuxième, où se déroulent les activités des autres jours de la semaine, est hébergé dans les locaux du bureau de l'INCA à Tunis. Les trois autres guichets sont hébergés dans les locaux des Unions régionales de l'UGTT à Mahdia, Kairouan et Bizerte, régions où l'émigration vers l'Italie est importante.

La description des tâches des guichets est établie en commun accord entre les parties concernées par l'accord-cadre (article 2). Le personnel mobilisé a suivi une formation pour acquérir les compétences nécessaires à leur métier d'information, de conseils et d'accompagnement des travailleurs migrants.

Depuis 2017, ce syndicalisme de service cible une population plus large. Un nouveau guichet a été ouvert à Hammamet, logé dans les locaux de l'UGTT. Il est chargé d'offrir des services aux retraités italiens qui ont choisi de s'installer en Tunisie. Désormais, tous les guichets syndicaux ciblent les immigrés italiens en

Tunisie et toutes les catégories de travailleurs tunisiens migrant vers l'Italie⁶. Ils doivent ainsi ne plus cibler seulement les saisonniers agricoles.

LA COLLABORATION SYNDICALE COMMENCE À DONNER SES FRUITS EN TUNISIE : ASSURER L'EFFECTIVITÉ DES DROITS PRÉVUS PAR LA CONVENTION TUNISO-ITALIENNE DE SÉCURITÉ SOCIALE

La responsabilité générale qui échoit au gouvernement de veiller, d'une manière générale, à la bonne administration des institutions et services de sécurité sociale, en vertu de l'article 72, paragraphe 2, de la convention n° 102 de l'OIT, implique qu'un accès égal à la protection soit garanti à tous et que les services eux-mêmes soient conviviaux et axés sur l'utilisateur⁷. En associant les représentants des personnes protégées, de même que les représentants des employeurs, à la gestion de ces institutions et services, l'article 72, paragraphe 1^{er}, de la convention n° 102 instaure une garantie supplémentaire contre le risque de voir apparaître des obstacles administratifs ou technologiques à la facilité d'accès aux prestations.

Par conséquent, la protection des droits des travailleurs tunisiens doit dépendre du contenu de la convention, mais aussi de la dynamique autour de sa mise en œuvre par les organismes de sécurité sociale en Italie et en Tunisie. La gouvernance au quotidien de ces organismes marque la qualité de l'accueil réservé aux assurés sociaux. Le partenariat étroit entre les structures syndicales de l'UGTT et le bureau de l'INCA-CGIL en Tunisie a permis de résoudre les problèmes d'une population tunisienne qui se caractérise par sa forte vulnérabilité face aux obstacles administratifs de la caisse nationale de sécurité sociale. C'est par son intermédiaire que les assurés sociaux doivent demander à l'organisme italien de sécurité sociale l'exportation des prestations de leur pension sociale au cours de leur séjour en Tunisie.

a) Des travailleurs agricoles saisonniers ont obtenu leur droit aux allocations familiales

Les allocations familiales pour les enfants qui résident en Tunisie sont accordées au titre de quatre enfants restés en Tunisie (nombre limite). Pour les travailleurs dans le secteur agricole et pour les titulaires de pensions ou de rente, ces allocations sont distribuées par l'Institut national italien de la prévoyance sociale (INPS),

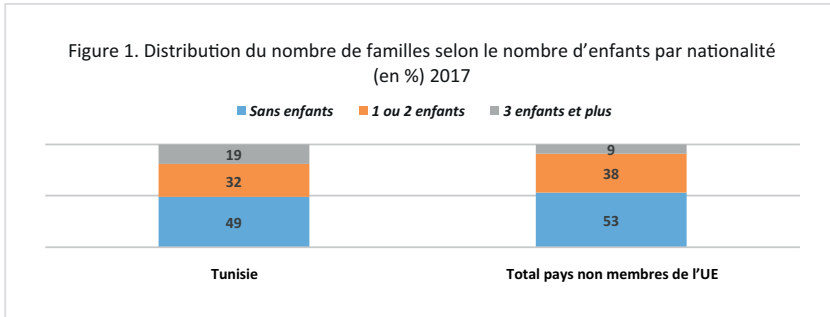
⁶ Déclaration du Secrétaire Général de l'UGTT à la TAP lors de la cérémonie d'ouverture, le 4 février 2020, du nouveau bureau d'assistance aux émigrés tunisiens en Italie et aux retraités italiens résidant à Nabeul (Tunis Afrique Presse-TAP, cité par l'Observatoire national de la migration).

<http://www.migration.nat.tn/fr/actualites/nouveau-bureau-d%E2%80%99assistance-aux-%C3%A9migr%C3%A9s-tunisiens-en-italie-et-aux-retrait%C3%A9s-italiens-r%C3%A9sidant-%C3%A0-nabeul>

⁷ C 102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C102:NO.

une fois les formalités exigées sont respectées⁸. Ces allocations constituent une composante du revenu dont ne peut se passer le travailleur agricole saisonnier qui n'a pas le droit au regroupement familial. La taille de sa famille est similaire à celle des immigrés tunisiens. En moyenne, 51% des migrants tunisiens en Italie ont des enfants. La part des familles avec un nombre égal ou supérieur à trois enfants est de 19% contre 9% pour les immigrés non européens (voir figure ci-dessous).



Source : Istituto nazionale di statistica – ISTAT (Institut national de la statistique - Italie) 2017.

De nombreux travailleurs agricoles saisonniers reçus au guichet syndical dénoncent le retard excessif de l'envoi à l'INPS de leur demande d'allocation familiale ou reçoivent dans certains cas le rejet de leur dossier lorsque le formulaire est jugé mal rempli⁹, alors que dans la plupart des cas, les travailleurs remplissent les conditions prévues par la convention bilatérale¹⁰. Dans ce contexte, l'absence de services de conseil et d'accompagnement au niveau du bureau local de la caisse nationale de sécurité sociale et l'insuffisance de la qualification de ses agents sont les principaux facteurs à l'origine des problèmes rencontrés par les assurés sociaux tunisiens. Cette situation est récurrente depuis 2015, date à partir de laquelle, le travailleur agricole saisonnier doit passer par la CNSS pour introduire sa demande à l'INPS durant son séjour en Tunisie¹¹. L'ampleur du problème a conduit l'organisme italien de sécurité sociale à reconnaître en mars 2018 l'existence de « problèmes critiques dans le flux d'échange d'informations

⁸ Le formulaire attestant les droits des travailleurs aux allocations familiales en Italie est le « I/TN 6 » délivré par l'INPS en Italie et complété par la CNSS en Tunisie. Chaque année, l'assuré social ou la personne qui a la garde de ses enfants en Tunisie, doit demander au bureau régional ou local de la CNSS où réside sa famille de lui délivrer ce formulaire.

⁹ Le faible niveau d'instruction des travailleurs ne facilite pas la démarche d'accès aux droits via des formulaires en ligne.

¹⁰ Entretien en février 2020 avec Mustapha Aouini, chargé à Tunis de la coordination des guichets syndicaux UGTT-INCA.

¹¹ Ibid.

sur les prestations familiales entre l'Italie et la Tunisie »¹². En janvier et février 2020, 700 travailleurs agricoles ont pu obtenir leur droit aux allocations familiales grâce à l'intervention du guichet syndical UGTT-INCA.

b) Les retraités tunisiens, deuxième victime de la mauvaise gouvernance de la caisse nationale de sécurité sociale, ont obtenu leur pension de retraite

Entre 2009 et 2018, le flux annuel de retraités parmi les travailleurs immigrés en Italie est croissant. Il est passé de 1886 à 4389¹³. La part des retraités bénéficiaires de soutien au revenu atteint 90% du total des retraités en 2018¹⁴ car ils ne disposent pas de ressources suffisantes pour financer leur retraite. Le montant annuel moyen de la pension de retraite est de 6910 euros, soit environ un montant mensuel de 576 euros¹⁵.

De nombreux visiteurs des guichets syndicaux soulignent l'absence de réponse à leur demande de pension de retraite anticipée, d'invalidité ou de vieillesse introduite auprès de la CNSS. La vérification de leur dossier par l'intermédiaire du bureau de l'INCA à Tunis¹⁶ a permis de découvrir que « 90% des cas reçus ont droit à la pension demandée mais leur dossier n'a pas été transmis à l'INPS ou le formulaire a été mal rempli ». Aussi, « la demande met un an ou plus avant d'être envoyée par l'administration centrale à l'INPS »¹⁷. Ces assurés sociaux ont évidemment obtenu leur droit suite à l'intervention du guichet syndical où se concrétise la collaboration syndicale entre l'UGTT et la CGIL.

c) Enfin les survivants de nombreux travailleurs victimes d'accidents de travail mortels ont obtenu leur pension sociale

Les migrants tunisiens occupent des emplois qui les exposent à des accidents de travail et des maladies professionnelles, c'est pourquoi plus de la moitié des bénéficiaires de pensions sociales perçoivent une pension d'invalidité (voir figure ci-après). Certains travailleurs « sont décédés jeunes car ils travaillaient dans les

¹² Cf. Operai agricoli tunisini: indicazioni per le domande ANF, 9 marzo 2018.

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51698>

Dans son message du 7 mars 2018, n°1027, l'INPS indique les modes opératoires à adopter par les ouvriers agricoles tunisiens lors du remplissage du formulaire I / TN6. Le non-respect de ces modes opératoires fait perdre à l'ouvrier ses droits.

¹³ Base de données INPS relative aux retraités, consultée en mars 2020. (*La base de données n'est plus accessible au public en application du Code d'administration numérique*).

¹⁴ Soit, 3966 sur 4389 retraités (selon les données de l'INPS, 2018).

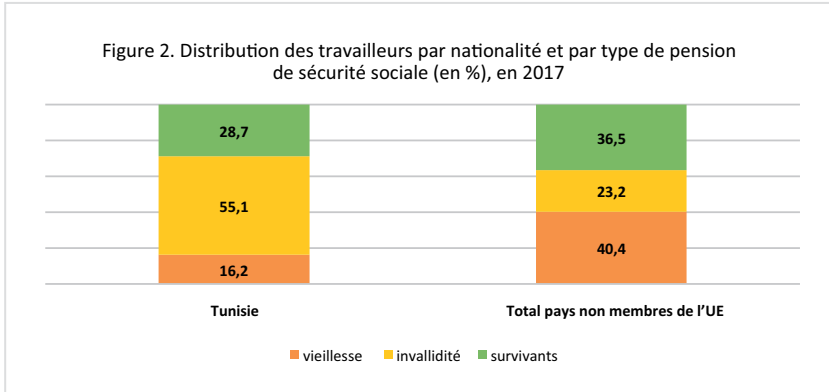
¹⁵ Données INPS, 2017.

<https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/extpens/index01.jsp>

¹⁶ Ce bureau a le droit d'accéder à la base de données de l'INPS pour examiner la situation d'un assuré social.

¹⁷ Entretien avec Mustapha Aouini, op.cit.

serres, la construction ou l'industrie sidérurgique »¹⁸. L'intervention du guichet syndical UGTT-INCA auprès des organismes de sécurité sociale a permis aux assurés sociaux d'obtenir leur droit aux prestations de la pension d'invalidité.



Source de données : Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. *Rapporto comunità tunisina in Italia* (Ministère du travail et des politiques sociales. *Rapport de la communauté tunisienne en Italie*). 2018.

LA COOPÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE OFFRE DES PERSPECTIVES DE PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT DES IMMIGRÉS TUNISIENS EN ITALIE

Dans un monde globalisé, agir au niveau national pour la reconnaissance des droits fondamentaux n'est plus suffisant. Il est essentiel d'agir solidairement pour que les travailleurs migrants s'organisent et luttent en vue d'obtenir leur droit à un travail décent et qu'ils soient respectés tout au long de leur parcours géographique. L'accord de coopération syndicale entre l'UGTT et la CGIL permet, comme c'est prévu dans leur accord-cadre, « d'échanger entre les organisations syndicales italiennes et tunisiennes les informations, les expériences et les bonnes pratiques au sujet du suivi de la situation des travailleurs tunisiens employés en Italie ». Le programme syndical de promotion du travail décent pourrait se développer autour des deux axes suivants :

a) Revendiquer la réforme de la gouvernance de la caisse nationale de sécurité sociale devra être une priorité de l'agenda de l'UGTT

En vue d'améliorer son rendement et son efficacité, l'INPS est devenu une administration numérique opérant entièrement en ligne. La communication et les opérations internes et externes s'effectuent entièrement par voie télématique. Les affiliés, les entreprises et les organisations ont accès à tous les services directement de chez eux par Internet ou par téléphone. Un élément

¹⁸ Entretien avec Mustapha Aouini, op.cit.

crucial des objectifs de l'INPS à cet égard est le renforcement de l'image de transparence, grâce, entre autres, à une charte des services qui vise à assurer une communication claire et compréhensible des finalités et des modalités d'accès aux services et de leurs délais d'exécution par les utilisateurs. Le comité unique de garantie (CUG), créé en 2016, tend à lutter contre le phénomène de la corruption et à renforcer l'efficacité du travail public afin d'offrir, au quotidien, un service public de qualité aux citoyens¹⁹. Au début de 2018, l'INPS a lancé le projet « New Business Intelligence System », visant à mettre en place un système d'information qui, en traitant des données massives, permettra la détection et l'interception des risques potentiels de fraude, ainsi que la constatation de la fraude commise²⁰. La présence en Italie d'un syndicalisme de services jouant, avec l'appui de l'État, le rôle de conseiller et d'intermédiaire entre les travailleurs et les organismes de sécurité sociale, optimise la reconnaissance de leurs droits en Italie²¹.

Par contre, la gouvernance de l'organisme public de sécurité sociale en Tunisie est totalement différente. Elle est dominée par le gouvernement, les partenaires sociaux n'y jouent qu'un rôle consultatif. La caisse nationale de sécurité sociale n'est pas redevable envers les assurés sociaux de la satisfaction de leurs besoins reconnus par la convention tuniso-italienne de sécurité sociale. Il n'est pas étonnant alors que son administration centrale et ses bureaux régionaux violent en pratique le droit des travailleurs. Les retards dans le traitement des dossiers et l'absence de conseil et d'accompagnement face aux démarches administratives complexes sont ressentis par le travailleur, le conjoint survivant et les orphelins d'un travailleur décédé comme un moyen utilisé par les autorités pour les dissuader à présenter leurs demandes.

b) La forte participation syndicale des immigrés tunisiens en Italie est un atout pour assurer la durabilité de la coopération syndicale en faveur de la promotion du travail décent pour tous

Notre étude sur l'emploi, les conditions de travail et la participation syndicale des travailleurs tunisiens en Italie aide l'UGTT à cibler sa coopération syndicale en leur faveur²². La forte participation syndicale des immigrés tunisiens²³ est

¹⁹ Voir les missions du Comité unique de garantie (*Comitato Unico di Garanzia*).

<https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?sPathID=%3b0%3b51646%3b50111%3b&lastMenu=50111&iMenu=11&iNodo=50111&p4=2>

²⁰ INPS. Nouveau système de Business Intelligence (*Nuovo Sistema di Business Intelligence*).

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=52284>

²¹ En Italie, les syndicats se sont vus confier la gestion de missions d'intérêt général assurées par les patronati. Ces organismes d'assistance à l'accomplissement des formalités administratives (pensions, allocations familiales, accident de travail...) permettent aux syndicats d'entrer en contact avec un grand nombre d'Italiens et de travailleurs étrangers. L'INCA créé par la CGIL joue ce rôle.

²² Ben Sedrine Saïd. Emploi, conditions de travail et participation syndicale des travailleurs tunisiens migrants en Italie. Fondation Friedrich-Ebert. Série du projet régional PROMIG-FES (2017-2020), n° 6/2020.

²³ Le taux de syndicalisation des salariés tunisiens est de 52%, en prenant en considération les affiliés à toutes les centrales syndicales italiennes, soit un taux supérieur à la moyenne en Italie (35%). Calcul de l'auteur (Ben Sedrine Saïd, 2020. op.cit.)

un atout dans la lutte pour un travail décent des Tunisiens sur tout le territoire italien et dans tous les secteurs économiques où ils exercent leur emploi. Les syndicalistes tunisiens sont en effet présents dans le Nord²⁴, le Centre et le Sud de l'Italie comme ils sont présents dans les secteurs économiques d'insertion professionnelle des immigrés tunisiens : agriculture et industrie agroalimentaire, secteur de la construction, le commerce, la métallurgie, le tourisme et d'autres services (voir tableau ci-après).

Ils pourraient être mobilisés autour de la lutte contre les pratiques de recrutement trompeuses et coercitives qui soumettent les migrants au travail forcé et à la traite des personnes, les pratiques de rémunération indécentes qui exposent les immigrés au risque de la pauvreté au travail, et également autour des accidents de travail et les maladies professionnelles subis par les Tunisiens, comme le montre la forte proportion des titulaires d'une pension d'invalidité.

La décision prise en 2017 d'étendre la population cible de l'accord-cadre syndical UGTT-CGIL à tous les travailleurs tunisiens, en plus des travailleurs agricoles saisonniers, est pertinente, car elle permet de mieux adapter l'action syndicale à la réalité du marché du travail italien. Le potentiel des ressources syndicales tunisiennes en Italie permet à la coopération des deux centrales syndicales de relever ce défi. En créant des structures syndicales chargées des travailleurs migrants tunisiens et italiens, la collaboration syndicale entre l'UGTT et la CGIL renforce ainsi les ressources de leur contre-pouvoir syndical transnational en faveur de la promotion des droits des travailleurs migrants.

²⁴ Cette région accueille 59% des immigrés tunisiens.

Tab. Répartition des Tunisiens affiliés à la CGIL en avril 2019

Fédérations professionnelles	Effectif	%
FLAI organise les travailleurs agricoles et ceux de l'industrie agroalimentaire	2720	27,8
SPI est le syndicat qui organise et protège les travailleurs retraités et les survivants	2013	20,6
FILLEA organise des travailleurs dans les secteurs de la construction et de la production connexe, le bois et les meubles, les matériaux de construction, le ciment, la chaux et le plâtre, les briques, le béton, la pierre et les produits d'extraction	1476	15,1
FILCAMS organise des travailleurs du commerce, du tourisme et des services	1128	11,5
FIOM organise les métallurgistes	795	8,1
FILT organise les travailleurs du transport	492	5,0
FILCTEM organise les travailleurs de l'industrie chimique et pharmaceutique et de l'artisanat, du textile-habillement et des chaussures, du caoutchouc plastique, du verre, du tannage et du cuir, de la céramique et des carreaux, des verres, des blanchisseries industrielles, des lampes et des présentoirs, de l'énergie (pétrole, transport gaz, mines) et les services de haute technologie (électricité, eau, gaz)	364	3,7
FP organise les travailleurs de la fonction publique	308	3,1
NDIL organise les intérimaires (anciens intérimaires) et les atypiques	222	2,3
SLC organise les travailleurs des secteurs de la communication	72	0,7
DISOCCUPATI (chômeurs)	70	0,7
Autres activités	70	0,7
FLC organise des travailleurs du savoir (écoles, universités et recherche)	38	0,4
FISAC organise les travailleurs du secteur du crédit et des assurances	25	0,3
Total	9793	100

Source : Base de données CGIL-Italie, consultée en avril 2019.

CONCLUSION

Le dispositif italien d'introduction de la main-d'œuvre étrangère par quotas est prévu par la loi n° 40/1998. Depuis, le gouvernement programme les quotas d'entrées des travailleurs étrangers sur le territoire italien pour le travail salarié et autonome. Des quotas sont réservés au travail saisonnier agricole et non agricole. Sont privilégiés, les États ayant conclu avec l'Italie des accords de main-d'œuvre, c'est le cas de la Tunisie. L'employeur qui souhaite embaucher des travailleurs étrangers établit une demande nominative. Le ministère de l'Intérieur publie par la suite la liste des demandes acceptées. Les travailleurs obtiennent donc un visa d'entrée, puis, une fois en Italie, un permis de séjour d'une durée maximale de neuf mois, dont la durée correspond à la durée du contrat de travail. Au terme du contrat, le travailleur est tenu de retourner dans son pays.

La limitation du séjour au travail, ainsi que l'injonction à rentrer dans le pays d'origine à la fin du contrat, favorisent la dépendance et des formes de soumission aux employeurs. De plus, le dispositif a fait l'objet de nombreux détournements, y compris des escroqueries au détriment des migrants par le dispositif, mafieux, d'intermédiation informelle (Caporalato). Les déficits du travail décent subis par les migrants tunisiens ne se limitent pas à la première étape de leur parcours migratoire et durant l'exercice de l'emploi en Italie. Ils rencontrent des difficultés d'accès aux droits sociaux prévus par la convention tuniso-italienne en matière de sécurité sociale au moment de leur séjour temporaire en Tunisie ou à la retraite, en raison de l'inefficacité de l'organisation de la caisse nationale de sécurité sociale locale.

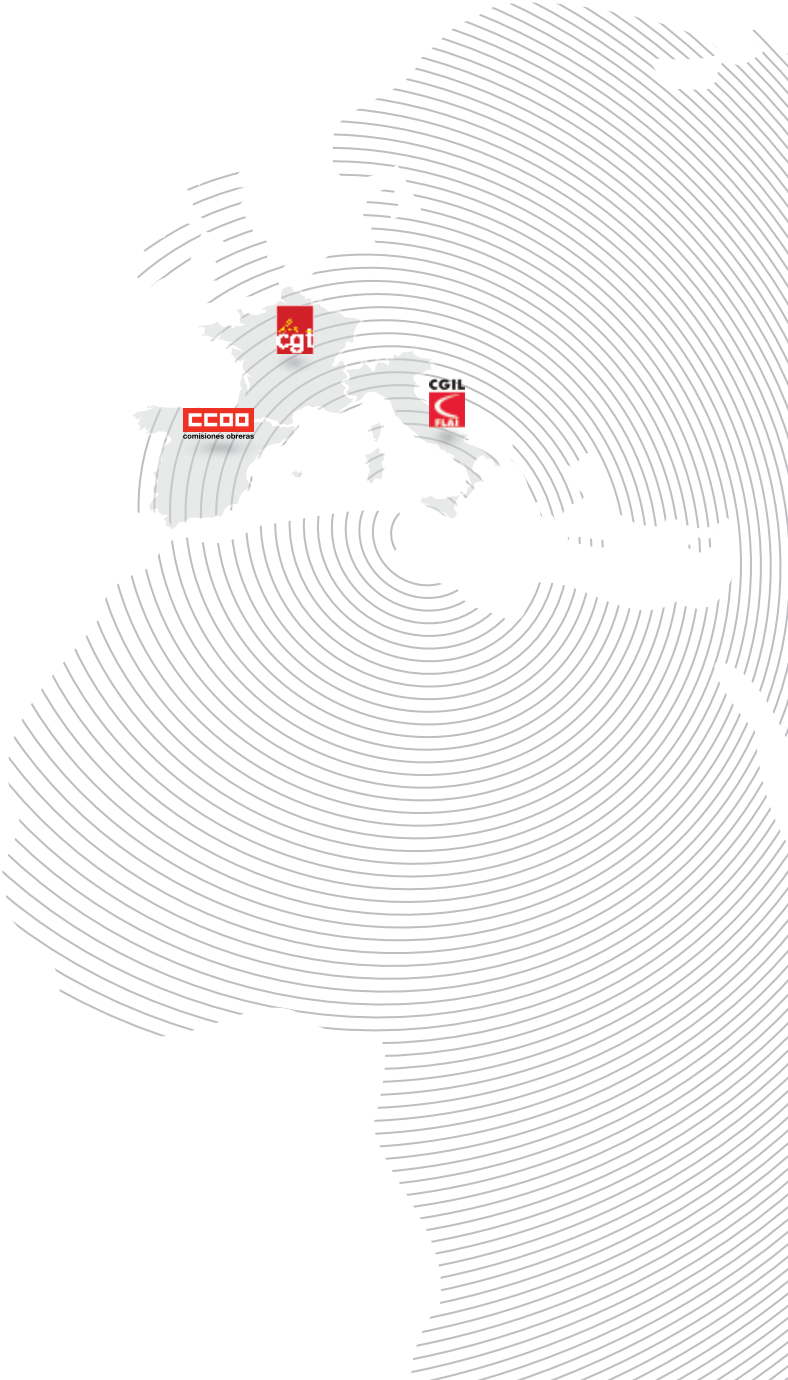
La création en Tunisie d'une structure ad hoc chargée de la protection des droits des travailleurs migrants tunisiens traduit à la fois la naissance d'un syndicalisme de services s'articulant au syndicalisme de militants de l'UGTT et la convergence de sa stratégie syndicale avec celle de la CGIL en faveur de la promotion de la migration équitable. Le développement de leur collaboration intersyndicale autour des deux axes recommandés plus haut vise à assurer la mobilisation optimale des ressources de leur pouvoir syndical tout au long du parcours géographique des travailleurs migrants tunisiens pour atteindre cet objectif et développer ainsi le partage de leurs bonnes pratiques syndicales.

Le modèle d'organisation de l'UGTT, dominé par la participation syndicale des salariés du secteur public, est de ce fait un obstacle au développement de la participation syndicale à d'autres catégories de travailleurs et de la durabilité et l'efficacité de la coopération syndicale entre l'Italie et la Tunisie. L'UGTT doit alors relever le défi de mettre en œuvre un projet de rénovation de son modèle d'organisation visant une plus grande légitimité de la centrale syndicale en tant que représentante de tous les travailleurs en Tunisie (nationaux et étrangers)²⁵,

²⁵ Cf. Ben Sedrine Saïd (dir) et Amami Mongi. Le renouveau syndical, pilier de l'avenir du travail décent en Tunisie. Ed. Friedrich Ebert Stiftung, mai 2020.

et également des travailleurs tunisiens à l'étranger. Dans cette perspective, le « syndicalisme de services » et le « syndicalisme de militants » devraient se compléter et se renforcer mutuellement.

EUROPE





SITUATION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS SAISONNIERS ET CADRE D'INTERVENTION DE LA CC.OO LORS DES CAMPAGNES AGRICOLES EN ESPAGNE

José Antonio MORENO DÍAZ

INTRODUCTION

L'Espagne est un pays doté d'une grande tradition de production agricole, intensive comme extensive, qui prédomine dans certaines régions (« Communautés autonomes »). Si historiquement la main d'œuvre espagnole autochtone répondait aux besoins du secteur, l'abandon du travail agricole à cause des mauvaises conditions qui lui sont inhérentes a rendu nécessaire les déplacements internes lors des différentes campagnes agricoles, puis finalement, le recrutement de travailleurs étrangers.

L'ignorance du cadre réglementaire du travail appliqué en Espagne, les conditions difficiles du secteur, en plus du statut socioprofessionnel d'étranger, nécessitent un suivi syndical constant pour protéger les droits des travailleurs saisonniers. Malgré l'engagement des syndicats, l'application de mécanismes de dialogue social et l'existence en Espagne de structures institutionnelles de coopération, d'observation et de vigilance, des conditions de travail basées sur le droit - en matière de salaires, de sécurité et d'hygiène - constituent un défi majeur dans un secteur caractérisé par une culture entrepreneuriale peu perméable aux améliorations.

En exposant les défis relevant des droits humains caractérisant le secteur agricole en Espagne, le présent article met en avant les actions syndicales en faveur des travailleurs migrants saisonniers, particulièrement vulnérables, d'un point de vue multifactoriel, sectoriel et de genre, en insistant sur le processus d'action de la Confédération syndicale des Commissions ouvrières - CC.OO¹ et des ressources syndicales mobilisées. Nous aborderons dans une dernière partie des propositions pour la promotion des droits et des conditions de travail des travailleurs migrants saisonniers en Espagne.

UN MODELE DE DEVELOPPEMENT IMPOSANT LA MOBILITE DES TRAVAILLEURS

Dans les années 1990, en Espagne, la situation sur le marché du travail agricole était caractérisée par un déséquilibre du développement économique régional.

¹ Les commissions ouvrières sont le premier syndicat d'Espagne en nombre de personnes affiliées et délégués élus lors de votes syndicaux.

<https://www.ccoo.es>

En règle générale, les zones géographiques avec une richesse productive majeure et un faible taux de chômage ne disposaient pas des travailleurs nécessaires à des moments ponctuels de leur production, notamment dans le secteur agricole. Les périodes de récolte et d'autres tâches agricoles concrètes donnaient lieu à des déplacements incontrôlés d'hommes et de femmes actifs pour lesquels le nombre d'offres d'emplois générées était insuffisant, soit parce qu'ils se déplaçaient à des dates non pertinentes, soit parce que l'effectif était bien plus important que nécessaire. Les destinations de ces travailleurs supportaient donc l'affluence de cette main d'œuvre de façon très précaire, les prévisions de prises en charge des services sociaux et sanitaires étaient dépassées entraînant parfois leur effondrement. Par conséquent, il est devenu nécessaire d'adapter les besoins en main d'œuvre des entrepreneurs agricoles dans les zones de production avec le nombre de travailleurs acceptant de quitter leur lieu d'origine, afin d'éviter l'affluence massive de travailleurs ou la rareté de ceux-ci et ainsi faciliter une gestion plus respectueuse des conditions de travail.

Face au besoin avéré d'intégrer des travailleurs étrangers dans le secteur agricole, un dialogue a été initié en 1997 entre l'Administration générale de l'État, les acteurs sociaux (les fédérations sectorielles des Commissions ouvrières et de l'Union générale des travailleurs, et les organisations professionnelles agricoles - OPA), ainsi que la Fédération espagnole des municipalités et provinces, pour organiser les flux migratoires internes lors des diverses campagnes d'emploi saisonnier. C'est ainsi qu'en 1999 a été établie la première convention-cadre avec un protocole additionnel détaillant l'intervention des différents acteurs. Le protocole comprend de nouvelles clauses visant à résoudre les éventuelles difficultés pour répondre aux besoins en main d'œuvre, introduisant à cette fin la possibilité de proposer des offres d'emploi à des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine, s'il n'est plus possible de faire appel à des travailleurs espagnols, communautaires, ou étrangers légalement établis en Espagne. Cette convention prenait déjà en considération le fait que la demande de main d'œuvre du secteur primaire connaissait, année après année, une augmentation croissante des travailleurs en provenance de pays étrangers pour laquelle il était nécessaire d'établir un cadre commun afin d'analyser et de planifier les besoins en main d'œuvre du secteur, leur localisation, ainsi que l'organisation et l'intégration concrète au travail. Ce protocole établissait déjà dans ses clauses la procédure à suivre, les conditions de travail des personnes à embaucher, le nombre de personnes à embaucher, la durée du contrat, la période d'activité continue garantie minimum, l'organisation et le paiement des déplacements, ainsi que les obligations des entrepreneurs.

L'INSTITUTIONNALISATION DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE EN MATIÈRE DE MIGRATION DE TRAVAIL

En 2004, le gouvernement a mis en place une réforme en profondeur du cadre standard régissant l'immigration en Espagne à travers la réforme du règlement

de développement de la loi sur les étrangers. Dans ce cadre, un modèle de dialogue social a été initié en matière de migrations professionnelles et maintenu avec tous les gouvernements jusqu'à aujourd'hui, selon un modèle tripartite : gouvernement, organisations patronales et syndicats.

Ledit règlement prévoit un système spécifique pour l'embauche de travailleurs étrangers pour des activités saisonnières ou de campagne, définit le concept et les éventuelles activités à développer et établit des obligations pour les employeurs : l'obligation d'organiser le déplacement du travailleur depuis son pays d'origine jusqu'au lieu de travail et de prendre en charge, au minimum, les coûts d'un trajet, celui de l'aller ou celui du retour, ainsi que l'obligation de lui fournir un logement digne. De son côté, le travailleur doit obligatoirement retourner dans son pays d'origine une fois que l'activité professionnelle pour laquelle il est venu en Espagne est terminée.

D'un autre côté, l'expérience menée durant sept années à travers l'application du protocole additionnel a permis l'adoption en 2006 de la Convention pour l'organisation, la coordination et l'intégration socioprofessionnelle des flux de travail lors des campagnes agricoles saisonnières². En 2007, la Direction générale de l'immigration du Secrétariat d'État de l'Immigration et de l'Émigration du ministère du Travail et des Affaires sociales a également signé différentes conventions de collaboration avec les fédérations sectorielles des organisations syndicales afin d'harmoniser les actions des organisations syndicales dans le cadre de ladite convention.

Dans la présente convention, sont considérés comme travailleurs migrants, les Espagnols en Espagne, les communautaires, les étrangers résidents avec autorisation de travailler, ainsi que les étrangers non-résidents embauchés dans leur pays d'origine. À partir de ce moment, tout le travail de prise en charge, de gestion, de suivi et de contrôle des flux migratoires professionnels de travailleurs saisonniers espagnols (arrivant d'autres communautés autonomes), communautaires et/ou de pays tiers, a été régi par différentes résolutions et décisions ministérielles régulant, jusqu'à aujourd'hui, les migrations de nationaux, communautaires ou de pays tiers à l'UE, qui viennent travailler en Espagne de façon régulière. Il existe ainsi un éventail de normes, réglementations, procédures, droits et devoirs des parties qui régulent les flux migratoires avec des dispositions spécifiques au secteur agricole saisonnier. Cependant, une meilleure coordination des administrations publiques, et plus de ressources techniques, humaines et économiques, restent nécessaires pour activer et rendre efficace les instruments disponibles. Certaines mises à jour ponctuelles, et surtout, certaines décisions politiques, sont encore nécessaires pour les faire respecter.

² Adoptée par les organisations syndicales les plus représentatives comme l'Union générale de travailleurs et les Commissions ouvrières, les organisations professionnelles agricoles, y compris cette fois l'Union des producteurs agricoles (ASAJA, COAG et UPA), la Fédération espagnole des municipalités et des provinces, ainsi que le ministère du Travail et des Affaires sociales.

UN SECTEUR QUI RESTE CEPENDANT CARACTERISE PAR LA « LOI DE LA JUNGLE »

D'après ce qui s'est passé en 2017 à Lleida, Aragón et dans la région de Zaidín, ou encore à Albacete lors de la récolte d'ail et dans les exploitations agricoles de Badajoz où l'Inspection du travail a découvert des enfants en situation d'exploitation ; dans la communauté de Valencia lors de la récolte d'agrumes où les travailleurs touchaient un salaire équivalent à 50% de ce qui est prévu dans la convention collective, la surpopulation des travailleurs à Castilla de la Mancha lors des vendanges, et d'autres faits, sont des exemples concrets d'une réalité à changer. Et si nous ajoutons à ce qui précède, les faits dénoncés plus récemment à Huelva sur les sites de culture de fraises et de fruits rouges, aujourd'hui, il apparaît encore plus clairement que nous ne pouvons plus tolérer ni permettre que certains entrepreneurs agricoles nuisent autant au secteur en ne respectant pas les conventions et les normes, en fraudant, en pratiquant une concurrence déloyale et en exploitant les travailleurs.

Il est important de souligner ici que, lorsque le ministère du Travail a annoncé, au printemps 2020, un plan pilote spécifique à l'inspection du travail pour le secteur agricole, les réactions des entrepreneurs agricoles ont été extraordinairement hostiles alors que, précisément cette année-là, des cas d'exploitation, d'esclavagisme, de trafics de personnes ou de manquements aux droits des travailleurs³ ont été constatés de manière très récurrente. Des pratiques qui reposent sur les caractéristiques du secteur : le grand nombre et la taille des exploitations, leur dispersion, le système de sécurité sociale, le cadre des relations professionnelles, les méthodes de travail, la temporalité des emplois, la faiblesse organisationnelle des syndicats de classe, les OPA, etc. Tous les faits évoqués illustrent ce qui peut se passer dans n'importe quelle exploitation agricole.

Les organisations syndicales, mais également le Congrès des députés, les agences de certification sociale européennes, les rapports indépendants des ONG, l'Organisation internationale du travail, la brigade de lutte contre l'exploitation des travailleurs du ministère de l'Intérieur, etc. font le constat de relations professionnelles dans le secteur agricole assimilées à « la loi de la jungle » : il existe une concurrence déloyale entre les entrepreneurs et les petits agriculteurs

³ Patricia Gallo. Cuando la explotación laboral mata: la muerte de un temporero. *Hay derecho - Expansión*, Madrid, 12 septembre 2020.

<https://hayderecho.expansion.com/2020/09/12/cuando-la-explotacion-laboral-mata-la-muerte-de-un-temporero/>
Voir aussi :

<https://elpais.com/noticias/jornaleros/>

<https://elpais.com/espana/2020-06-30/detenidos-14-empresarios-agricolas-en-granada-acusados-de-explotar-a-sus-trabajadores.html>

https://www.abc.es/espana/castilla-la-mancha/abci-detenidos-cuatro-empresarios-albacete-tras-12-inspecciones-202008201139_noticia.html

<http://www.lamardeonuba.es/detenido-un-empresario-agricola-por-tener-trabajadores-migrantes-trabajando-en-su-finca-en-situacion-irregular/>

basée sur une dévaluation salariale inacceptable et des conditions de travail en matière de qualité de l'emploi et de santé au travail intolérables dans l'Espagne du XXI^e siècle. Une réalité qui se révèle de plus en plus souvent dans les médias par des scènes dantesques d'exploitation et d'entassement de travailleurs face auxquels il est impossible de rester impassible. Tout cela survient dans un contexte d'épisodes multiples, graves et variés de non-respect des normes et des conventions du travail, de cas évidents d'exploitation des travailleurs, de fraudes à la sécurité sociale, de manquements aux droits des travailleurs, de harcèlement et de violences faites aux femmes dans les exploitations agricoles de notre pays.

Ces faits sont accompagnés, ces dernières années, d'une croissance sans précédent de la productivité dans le secteur agricole et de l'industrie alimentaire avec des chiffres d'exportation spectaculaires. En aucun cas, l'ampleur de la croissance économique n'est assortie d'une attitude patronale visant à favoriser une meilleure redistribution de la richesse générée grâce à d'énormes sacrifices consentis par les travailleurs. Cela traduit un cadre de relations professionnelles conditionné par la position dominante de la grande distribution dont l'expression majeure est le mécanisme de fixation des prix à la baisse ou à la hausse, la vente à perte et la concurrence déloyale, qui se répercutent sur les maillons les plus faibles de la chaîne que sont les producteurs, et au final, sur les travailleurs salariés pour le compte d'autrui. En parallèle, le manque de volonté politique pour réformer d'un point de vue global et stratégique le secteur primaire, faire respecter la législation en vigueur et mettre un terme aux normes anachroniques socioprofessionnelles et de sécurité sociale, etc. augmente la vulnérabilité des travailleurs du secteur et renforce le pouvoir des entrepreneurs.

PROPOSITIONS SPÉCIFIQUES DES COMMISSIONS OUVRIÈRES

Les Commissions Ouvrières ont présenté différentes propositions pour améliorer le cadre actuel des relations professionnelles dans le secteur agricole, et notamment lors des campagnes saisonnières, d'un point de vue global, en considérant que le sujet n'admet plus aucun retard vu le poids stratégique dans l'économie espagnole. Les propositions élaborées et soumises à discussion au sein de nos organisations syndicales sont des scénarios à court, moyen et long terme et requièrent un large consensus. Elles ont également besoin d'une impulsion politique ferme des différentes administrations publiques pour les mettre en œuvre de façon urgente.

Propositions à court terme :

- Dynamiser le travail des commissions/départementales (« provinciales ») de suivi des flux migratoires, organes de suivi au niveau local, en déployant toutes les fonctions et compétences de la convention-cadre et en l'étendant progressivement à d'autres provinces et/ou communautés autonomes (régions) pour faciliter une observation depuis le terrain ;

- Renforcer les services publics en matière sanitaire, de sécurité sociale, de services aux étrangers, de services sociaux, de services de police, etc. dans les zones qui accueillent des travailleurs étrangers, pour cela, il est essentiel de renforcer l'étroite collaboration avec la Fédération espagnole des municipalités et des provinces ;
- Renforcer les ressources techniques, économiques et humaines pour lutter contre l'exploitation des travailleurs et la traite de ces derniers aux mêmes fins, établir des croisements d'information entre la sécurité sociale et d'autres organismes de l'administration générale de l'État pour la détection des fraudes lors de la déclaration des heures de travail réelles déclarées, former des fonctionnaires à cette fin et renforcer l'inspection du travail avec une présence effective sur le terrain pendant les campagnes ;
- Actualiser la convention-cadre pour l'organisation et la coordination des flux migratoires professionnels à caractère économique. Renforcer les dispositifs d'assistance (sanitaires, sociaux et administratifs). Élaborer des protocoles d'action pour parer à toutes éventualités ou à tous incidents, quelle que soit leur nature ;
- Adapter le financement pour permettre l'intermédiation sociale et la médiation interculturelle du point de vue du genre et de la connaissance des langues, lesdites tâches d'intermédiation incombant aux syndicats représentatifs ;
- Rendre obligatoire une formation sur l'égalité pour les responsables, les contremaîtres et les chefs ;
- Respecter la loi sur l'égalité en tous points, en toutes mesures et tous plans d'égalité, en tous protocoles de prévention et d'action en cas de harcèlement sexuel ou de discrimination de genre ;
- Respecter rigoureusement les lois sur l'immigration lors des procédures d'embauche dans le pays d'origine afin que la priorité d'accès aux offres d'emploi reste pour les travailleurs espagnols, communautaires et étrangers résidents avec une autorisation de travail ;
- Organiser des rencontres entre les travailleurs sélectionnés et les syndicats pour les conseiller et les informer sur les conditions socioprofessionnelles et sur les services sociaux de leur lieu de travail ;
- Contrôler avec plus de rigueur le respect par les employeurs des conditions et des garanties réglementant la gestion collective des embauches dans le pays d'origine ;
- Faciliter la présence libre, réelle et effective des syndicats sur les exploitations agricoles pour exercer les tâches leur incombant en vertu de la convention-cadre en matière d'organisation et de coordination des flux migratoires en ce qui concerne l'évaluation et l'information socioprofessionnelle, ainsi que la vérification de l'état des logements mis à disposition des travailleurs ;

- Fournir des ressources économiques pour améliorer, réformer et, si nécessaire, construire de nouveaux logements adaptés pour répondre aux demandes des flux migratoires professionnels internes et externes.

PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS A MOYEN ET LONG TERME

Les faits constatés par tous les agents sociaux du secteur agroalimentaire et dénoncés par les syndicats ont eu des conséquences intolérables et honteuses pour tout le secteur, ce qui a considérablement nui à la réputation internationale du pays.

Les Commissions Ouvrières sont partisans de l'embauche dans le pays d'origine conformément aux principes, conditions et garanties définies précédemment. Il est cependant inacceptable de convertir cette exception en règle générale, surtout que les niveaux de chômage dans le domaine agricole sont très élevés en Espagne : nous assistons à une stratégie des employeurs agricoles qui consiste à se plaindre en permanence que le secteur primaire manque de main d'œuvre et à continuer de demander l'augmentation de l'embauche dans les pays d'origine. Dans le même temps, ces patrons sont les premiers à ne pas contribuer à travers leurs propositions et initiatives, à ce que les travailleurs autochtones, communautaires ou étrangers résidant légalement en Espagne, optent pour le travail en milieu agricole. Le fait que les travailleurs espagnols quittent le pays pour des travaux agricoles comme la culture de fleurs aux Pays-Bas, la récolte de fruits en Belgique ou la récolte de fruits et les vendanges en France, est très explicite. Cette situation traduit des pratiques entrepreneuriales anachroniques qui consistent à repérer des collectifs de travailleurs avec des conditions spéciales pour maximiser les bénéfices. En définitive, l'embauche dans le pays d'origine est recherchée à cause de la plus grande vulnérabilité de ces collectifs due à des facteurs et à des circonstances multiples : statut d'étranger, genre, barrière de la langue, différence de culture, diversité des nationalités, contraintes personnelles de sélection dans le pays d'origine, dispersion et éloignement des exploitations, hébergements, etc. Des réformes importantes sont nécessaires pour modifier de manière réelle et effective le cadre actuel des relations professionnelles du secteur, pour réduire les niveaux de temporalité, favoriser une plus grande stabilité et qualité d'emploi, lutter contre le travail non déclaré et les délits de transfert illégal de travailleurs, réduire les décès pour cause d'accidents professionnels (par exemple, suite à un retournement de tracteur) et pour veiller au respect des conventions collectives et des normes de sécurité et d'hygiène au travail⁴.

⁴ Le non-respect des conventions collectives par des employeurs sans scrupules est inacceptable et les OPA (organisations professionnelles agricoles) doivent être les garantes du respect des conventions collectives pour les personnes qu'elles représentent.

Pour la mise en place de réformes de grande envergure reposant sur des modifications législatives, les Commissions Ouvrières suggèrent la création d'une commission interministérielle entre le ministère du Travail, des Migrations et de la Sécurité sociale et le ministère de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation avec la participation des agents sociaux. Cette commission se baserait sur la motion approuvée par le Congrès des députés le 12 juin 2018⁵ sur les conditions de vie et de travail des saisonniers lors des campagnes agricoles en Espagne.

Dans cette perspective, les syndicats émettent les principales propositions suivantes à moyen et long terme :

- Maintien du même niveau de dialogue avec les syndicats de classe, de la Fédération de l'industrie de construction des travailleurs agricoles, de la Fédération de l'industrie des Commissions ouvrières et avec les organisations professionnelles agricoles par le ministère de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation et participation aux organes de représentation dudit ministère ;
- Rendre obligatoire le contrat écrit dans les relations professionnelles du secteur agricole ;
- Adapter le contrat fixe discontinu aux normes de la réalité du secteur agricole, améliorer l'accès aux allocations chômage et encourager son utilisation dans le secteur agroalimentaire ;
- Étendre la couverture des assurances agricoles aux pertes d'emploi éventuelles des travailleurs agricoles motivées par des événements indépendants de leur volonté (conditions météorologiques, crises alimentaires, etc.) ;
- Intégrer les régimes spéciaux de la sécurité sociale au régime général à toutes fins, de cotisation comme d'allocation (fruits et légumes, tomates fraîches pour l'exportation).

CONCLUSION

Le secteur agricole connaît un déficit de travailleurs pour répondre à ses besoins en main d'œuvre intensive, notamment lors des récoltes saisonnières ou des campagnes. Un changement des conditions de travail dans le secteur est indispensable pour que le travail agricole devienne attractif, pour que la

⁵ Voir la motion issue de l'interpellation urgente sur les conditions de vie et de travail des saisonniers lors des campagnes agricoles en Espagne, Congrès des députés, Madrid, le 31 mai 2018.
http://www.congreso.es/backoffice_doc/prensa/notas_prensa/60235_1528810970418.pdf
 Journal des sessions du Congrès des députés, en 2018 (plus particulièrement à partir de la page 42).
http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/DS/PL/DSCD-12-PL-128.PDF

population s'établisse en milieu rural, pour que le secteur et ses travailleurs soient mis en valeur et modernisé, et pour que les salaires et la qualité de vie de ses travailleurs soient améliorés. Depuis plusieurs années, les Commissions Ouvrières sont à l'initiative de toutes les propositions d'organisation des flux migratoires professionnels et de l'amélioration des conditions de travail, du contrôle et de la gestion des heures de travail, des déplacements, des hébergements, des logements, etc. De même, les Commissions Ouvrières ont été et doivent continuer d'être à l'avant-garde pour exiger le respect des conventions collectives et des différentes réglementations professionnelles afin de favoriser de meilleures conditions de vie et de travail pour tous les travailleurs représentés.

Dans le contexte de la pandémie Covid-19, il est important de mettre en avant les situations spécifiques d'urgence, surtout des travailleuses migrantes saisonnières dans le secteur agricole en Espagne. Durant les mois de janvier et février 2020, plus de 7000 travailleuses marocaines sont arrivées à Huelva en Espagne à l'occasion de la campagne de récolte de fraises et de fruits rouges, conformément au cadre réglementaire de l'embauche dans le pays d'origine pour des activités saisonnières. Avec la fermeture des frontières par les autorités marocaines, une partie de ces travailleuses n'ont pas pu regagner leur foyer à la fin de leur activité professionnelle. Malgré l'activation de différents canaux diplomatiques auprès du gouvernement marocain, relayés par les syndicats⁶, afin d'ouvrir une « fenêtre » temporelle au niveau de la frontière et permettre à ces femmes de rentrer dans leur famille, toutes ces démarches ont été infructueuses, provoquant une dégradation rapide de la situation humanitaire⁷.

En parallèle, nous avons assisté à la réitération du fameux discours des entrepreneurs agricoles sur les besoins exorbitants de main d'œuvre étrangère à la suite de l'annonce du confinement en mars 2020. Le nombre de demandes formulées de façon informelle et relayées à travers un grand nombre de médias atteignaient les 150 000 travailleurs alors que, par exemple, les données officielles indiquaient uniquement 18 975 autorisations⁸ pour la campagne 2018-2019.

Dans un cas comme dans l'autre, cette gestion traduit clairement la marchandisation extrême de la main d'œuvre dans ce secteur et interpelle aussi bien les syndicats des pays d'origine que de destination. En exposant le cadre d'intervention et réglementaire des syndicats espagnols, l'article vient ainsi consolider le répertoire d'actions des organisations membres du RSMMS en faveur de la protection des droits de tous les travailleurs, étrangers comme autochtones.

⁶ Les syndicats ont obtenu des Commissions Ouvrières l'envoi d'une lettre à l'Ambassadrice du Royaume du Maroc en Espagne pour appeler à l'ouverture exceptionnelle des frontières.

⁷ Les organisations agricoles ont alors permis l'utilisation des logements au-delà de la fin des activités professionnelles.

⁸ Source : Secrétariat d'État aux migrations pour le programme GECCO.



LA LUTTE POUR LES DROITS ET L'ACCUEIL DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS « SANS-PAPIERS » DANS LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA CGT

Marilyne POULAIN

INTRODUCTION

L'existence d'une force de travail en situation dite « irrégulière », sans autorisation de travail, n'est pas spécifique à la France, elle se rencontre sur tous les continents et fait l'objet de différentes formes de traitement par les Etats¹. Cette réalité sert le même but : la surexploitation en l'absence de droits protecteurs. Les difficultés inhérentes aux entraves faites à leur régularisation administrative font que les migrants n'ont d'autres choix que de travailler sans être déclarés.

Les grèves initiées au début des années 2000 ont permis d'enclencher un processus de négociation avec l'Etat et la rédaction en 2012 d'une circulaire² précisant des critères de régularisation, dont l'annexe a été révisée en 2018³. Ces documents précisent et consolident la possibilité d'admission exceptionnelle au séjour par le travail sous certaines conditions.

Pour la Confédération générale du travail (CGT), les travailleurs et travailleuses « sans-papiers » sont des travailleurs comme les autres. Ces travailleurs, comme tous les travailleurs, doivent avoir accès aux permanences syndicales de l'organisation. Pour faire vivre ces principes, l'existence pérenne de lieux d'accueil dans les unions départementales (UD) et les unions locales (UL) est nécessaire pour organiser les prises de contact avec les travailleurs sans papiers en lien avec les syndicats et les fédérations ; un savoir-faire, construit sur les résultats des luttes précédentes, qui permet d'organiser la solidarité entre travailleurs.

Deux démarches sont ainsi possibles pour obtenir la régularisation des travailleurs migrants. La première est le dépôt de dossiers individuels dans le cadre strict de la circulaire. La seconde consiste en le dépôt collectif de dossiers lors d'une grève dans une entreprise, un conflit du travail, qui rend possible un examen dérogatoire aux critères fixés par cette circulaire.

¹ Les exemples les plus visibles sont les travailleurs irréguliers latino-américains aux États-Unis, les travailleurs du sous-continent indien dans les pays du Golfe, les travailleurs palestiniens en Israël, les travailleurs des campagnes sans permis en Chine, etc.

² Circulaire n° NOR INTK1229185C, également nommée la circulaire « Valls ». Objet : Conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Paris le 28 nov. 2012.

<http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=44486>

³ La révision a consisté en l'actualisation de la foire aux questions - FAQ.

Chaque régularisation est un combat non acquis d'avance, que ce soit dans le cadre de l'application stricte de la circulaire ou par procédure dérogatoire gagnée par la grève. Pour cela, gagner la conviction des travailleuses et travailleurs « sans-papiers » pour s'organiser et construire des actions collectives et des grèves pour faire valoir leurs droits, est au cœur du défi.

Le présent article décrit la démarche, les modes opératoires et les acquis de la CGT en matière d'organisation et de régularisation des travailleurs sans-papiers en France. Il s'inscrit dans le cadre du partage d'expériences entre les membres du collectif RSMMS⁴ et met en exergue le double impératif pour les syndicats de faire évoluer le cadre réglementaire tout en s'assurant de son application.

Les chiffres de l'immigration en France

Selon l'Insee⁵, 6,7 millions d'immigrés vivaient en France en 2019, soit 9,9% de la population totale (67 millions). Parmi eux, 2,5 millions (37%) ont acquis la nationalité française. La population étrangère vivant en France⁶ s'élève de la sorte à 4,9 millions de personnes, soit 7,4% de la population totale. Selon le ministère de l'Intérieur (données provisoires de 2019)⁷, la France a délivré 274 676 titres de séjour. La majorité de ces titres de séjour a été accordée pour des raisons familiales (90 068), aux étudiants (90 006) puis, loin derrière, pour motifs humanitaires (36 276) et économiques (38 671).

Concernant les immigrés en situation irrégulière, par définition, il est impossible d'obtenir un chiffre incontestable. En se basant sur les données liées à l'aide médicale d'État qui permet un accès gratuit aux soins de santé pour les étrangers en situation irrégulière, le nombre de bénéficiaires était de 318 016 personnes au 31 décembre 2018. Le nombre réel des sans-papiers est probablement plus élevé ; beaucoup ne faisant pas appel à ce dispositif qui reste encore soumis à conditions⁸.

⁴ Réseau syndical migrations méditerranéennes subsahariennes.

⁵ Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (Insee), estimations de population 2019. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3633212>

⁶ Ensemble des « personnes qui résident en France et ne possèdent pas la nationalité française », selon l'Insee.

⁷ Ministère de l'Intérieur, Statistiques - Essentiel de l'immigration. Chiffres clés, 12 juin 2020. <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Statistiques/Essentiel-de-l-immigration/Chiffres-cles>

⁸ Il s'agit de trois conditions à remplir pour bénéficier de l'AME, à savoir : justifier l'identité, la stabilité de résidence et remplir les conditions de ressources. <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/situations-particulieres/situation-irreguliere-ame>

DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS COMME LES AUTRES !

Contrairement aux idées reçues, les travailleurs en situation irrégulière ont des droits inaliénables. Même si les travailleuses et travailleurs ont été irrégulièrement embauchés, la loi du 17 octobre 1981 précise les obligations de leur employeur. En application de l'article L. 8252-1 et 2 du Code du travail, ces travailleurs, bien que démunis d'une autorisation de travail, sont en effet considérés comme des salariés régulièrement engagés en ce qui concerne notamment les règles sur les congés, la durée du travail, les repos ou encore les prescriptions liées à la santé et à la sécurité au travail, les salaires dus et aux indemnités auxquelles le travailleur sans papiers peut prétendre au titre de la fin du contrat.

Cependant, l'existence de ces droits et de la circulaire « Valls » n'empêche pas une exploitation toujours plus rude de leur force de travail. Ces travailleurs sont pour la plupart non déclarés ou travaillent sous « alias »⁹. Cette précarité les prédispose à être particulièrement surexploités parce que plus vulnérables. Elles et ils sont souvent contraints à des heures de travail plus flexibles, sont corvéables à souhait et peuvent être soumis à des conditions de travail indignes. L'expérience syndicale nous démontre que ces travailleurs étrangers occupent des postes caractérisés par le sigle « 3D », les emplois les plus pénibles : « Dirty, Dangerous, Demanding » (sales, dangereux et exigeants). Ils sont essentiellement embauchés dans les secteurs non-délocalisables de l'hôtellerie, la restauration, le bâtiment, le nettoyage, la sécurité, l'aide à la personne, la logistique, le ramassage et tri des déchets, etc., et très souvent en sous-traitance ou en intérim, statuts qui facilitent les écrans entre prestataires et donneurs d'ordres. Ils sont bien souvent victimes de discriminations sur leurs lieux de travail et affectés aux tâches les plus pénibles et dangereuses du fait de leurs origines et leur situation administrative. La CGT, avec l'appui du Défenseur de Droits¹⁰, a été en mesure de démontrer pour la première fois en France une situation de discrimination raciale systémique dans le secteur du BTP¹¹ dans un jugement du Conseil de prud'hommes de Paris du 17 décembre 2019 (Droit ouvrier - avril 2020 - Dossier « Affaire du chantier de Breteuil »).

L'EXISTENCE PÉRENNE DE LIEUX D'ACCUEIL POUR FAIRE VIVRE DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

Face à cette situation, la CGT ne peut se résoudre à la division du salariat, quels que soient le statut et la nationalité. Elle revendique donc une égalité de droits pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, l'égalité de traitement « à valeur de

⁹ Un certain nombre de travailleurs sont contraints de travailler avec la carte de séjour prêtée par une tierce personne du fait de leur situation administrative.

¹⁰ Instance constitutionnelle indépendante chargée de défendre les droits des citoyens.

¹¹ Bâtiment et travaux publics.

travail égal, salaire égal » et le droit de travailler de manière automatique, sans restriction et sans lien exclusif de subordination pour chaque migrant présent sur le territoire quel que soit son statut (demandeur d'asile, débouté, sans-papiers, saisonnier, détaché). La CGT refuse qu'un salarié et la régularité de son séjour soient liés exclusivement à un seul contrat de travail, un seul employeur et son bon vouloir faisant de lui un travailleur vulnérable et jetable. La majorité des travailleurs risquent du fait de leur emploi de ne pas trouver la CGT dans leur entreprise. Et même si c'est le cas, la défense de leur dossier devant la préfecture nécessitera le suivi et l'intervention de l'Union départementale (UD)¹² en lien avec le syndicat et/ou le secteur.

La CGT tient compte de cette situation particulière et met à disposition de ces travailleurs toutes ses organisations et outils¹³ nécessaires pour faciliter leur accueil. Bien les accueillir c'est tout mettre en œuvre, et de manière collective, pour gagner le respect de leurs droits et leur régularisation. Ces lieux d'accueil existent déjà dans de nombreuses Unions départementales tant en province que dans toute la région parisienne. Il est donc indispensable de réorienter les travailleurs vers ces permanences locales si elles existent¹⁴ ou de les développer avec l'appui du collectif confédéral. Le point de contact confédéral doit systématiquement réorienter les salariés vers les lieux d'accueil locaux pour constituer les dossiers et organiser la syndicalisation et le dépôt des dossiers en Préfectures, etc.

L'expérience prouve que la continuité de l'accueil syndical local permet aux travailleurs de trouver un outil répondant à leurs besoins (régularisation, condition et droit du travail, etc.) et est aussi une des conditions à la construction du rapport de force par l'action collective. Pour mieux défendre leurs intérêts et pour qu'elles et ils ne restent pas isolés, la CGT leur propose la syndicalisation par l'adhésion au syndicat. Cependant la syndicalisation, comme pour tout autre salarié, ne doit pas être un préalable à l'appui et l'intervention du syndicat. Dans le cas contraire, nous glisserions vers un « syndicalisme de service » laissant penser au travailleur que le fait de payer « sa cotisation » lui permettrait d'obtenir son titre de séjour. Cette démarche induit pour le ou la travailleuse une attitude passive, où le syndicat serait vécu comme un intermédiaire entre lui ou elle et les services de l'État.

La CGT refuse également la mise en place de « syndicat de migrants » qui serait contraire à ses principes et objectifs, à savoir l'unité du salariat. La construction de syndicats d'entreprise ou de bassin d'emploi est bien le moyen d'offrir aux travailleurs migrants toute leur place dans la CGT. C'est bel et bien la solidarité de classe qui doit être moteur et non pas l'acceptation de fonctionnements en

¹² Structure syndicale à l'échelle du département.

¹³ Guide syndical.

¹⁴ Voir le réseau de la CGT au niveau du territoire : <https://www.cgt.fr/actualites/la-cgt-pres-de-chez-vous>

parallèle qui ne conduisent qu'à l'isolement. Pour ces mêmes raisons, la CGT ne fait pas payer le travailleur pour la constitution de son dossier, et à aucun moment, l'on ne doit laisser entendre que la syndicalisation permet illusoirement d'être régularisé ou protégé contre les reconduites à la frontière.

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE EN FRANCE ET SON APPLICATION

Les grèves menées par des milliers de travailleurs sans-papiers ont permis de gagner des critères de régularisation. Même s'ils sont restrictifs et qu'il faut encore améliorer ce socle pour tendre vers une égalité des droits, nous pouvons faire appliquer ces textes pour faire valoir les droits et obtenir la régularisation de nos camarades sans-papiers.

C'est la circulaire du 28 novembre 2012 encadrant l'admission exceptionnelle au séjour, posée dans l'article L313-14 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du Droit d'Asile - CESEDA et l'actualisation de la foire aux questions (FAQ) du 24 avril 2018 qui précise l'application de cette circulaire. Les critères sont énumérés comme suit :

3 ans de présence en France

- + 24 fiches de paie (supérieures à 75h/mois)
- + CERFA¹⁵ 15186*03 « Demande d'autorisation de travail pour salarié étranger »
- + CDI¹⁶ ou CDD¹⁷ de 12 mois avec un SMIC¹⁸ mensuel) rempli par l'employeur
- + Attestation de concordance (si travail sous une autre identité « alias »)
- » *Pour l'obtention d'une carte de séjour d'un an portant la mention « salarié ».*

5 ans de présence en France

- + 8 fiches de paie (supérieures à 75h/mois) sur les deux dernières années
- + CERFA 15186*03 « Demande d'autorisation de travail pour salarié étranger »
- + CDI ou CDD de 12 mois avec un SMIC Mensuel rempli par l'employeur
- + Attestation de concordance (si travail sous une autre identité « alias »)
- » *Pour l'obtention d'une carte de séjour d'un an portant la mention « salarié ».*

¹⁵ Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs (en France). Un CERFA est un des formulaires mis au point par une administration exerçant dans un domaine donné.

¹⁶ Contrat à durée indéterminée.

¹⁷ Contrat à durée déterminée.

¹⁸ Salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Pour l'intérim

5 ans de présence en France

+ 910h dans l'Intérim dans les 24 derniers mois (dont 310h dans l'entreprise qui remplira le CERFA)

+ CERFA 15186*03 (CDI ou CDD de 12 mois avec un SMIC Mensuel ou engagement de l'Entreprise de Travail Temporaire à fournir 8 mois de missions / Formation sur 12 mois) rempli par l'employeur

+ Attestation de concordance (si travail sous une autre identité « alias »)

» *Pour l'obtention d'une carte de séjour d'un an portant la mention « salarié ».*

Sans CERFA

7 ans de présence en France

+ 12 fiches de paie (supérieures à 75h/mois) sur les 3 dernières années

» *Pour l'obtention d'un récépissé de 4 mois autorisant le travail (renouvelable 3 mois supplémentaires), ou un récépissé de 6 mois pour rechercher un emploi (CERFA CDI ou CDD ou 12 mois - avec un SMIC mensuel).*

Des cas particuliers sont également prévus par la circulaire et offrent des leviers supplémentaires pour les syndicats :

- > *Le cas des « alias »* : un certain nombre de travailleurs sont contraints de travailler avec la carte de séjour prêtée par une tierce personne du fait de leur situation administrative. Cette période de travail peut être prise en compte comme ancienneté de travail dans le cadre de la régularisation si l'employeur établit ce qu'on appelle une attestation ou certificat de concordance.
- > *Le cas des travailleurs indépendants* : depuis une décennie, les gouvernements ont précarisé le statut des travailleurs et créé de nouvelles formes d'exploitation telles que le statut d'auto-entrepreneur. En juin 2020, la grève entreprise par plus de 200 livreurs à vélo sans-papiers de l'entreprise Frichti a mis en évidence cette nouvelle forme de précarité et nous a mis face à l'absence de modalités de régularisation de ces « travailleurs indépendants ».

Notre revendication de régularisation sur simple preuve de la relation de travail est plus que jamais d'actualité face à ces nouvelles situations et nouvelles formes de travail.

- > *Le cas du travail dissimulé* : il est possible pour les préfetures de prendre en compte d'autres preuves de la relation de travail que les fiches de paie (cf. annexe). Sont privilégiées par ces services les preuves dites « officielles » : lettres de l'inspection du travail et jugements des prud'hommes, mais d'autres types de preuves peuvent être pris en compte comme compléments.
- > *Le cas de conditions de travail indignes/traité des êtres humains* : dans de graves situations de surexploitation, en cas d'action pénale (plaintes des

salariés, Procès-verbal ou article 40 de l'inspection du travail...), il y a la possibilité d'invoquer la Traite des êtres humains (TEH) ou les conditions de travail contraires à la dignité humaine (abus de vulnérabilité) pour obtenir la protection et la régularisation des salariés victimes des employeurs (exemple : cas des coiffeuses de Château d'eau), en référence aux articles L316-1 ou L313-14 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers.

Mais l'action individuelle a ses limites. Sans rapport de force, certaines préfectures n'appliquent pas les critères énumérés, et sans rapport de force, il est impossible d'obtenir des régularisations dérogatoires à la circulaire.

FACE AUX LIMITES DE LA RÉGLEMENTATION ET DE SON APPLICATION, L'ACTION COLLECTIVE ET LA CONSTRUCTION DU RAPPORT DE FORCE POUR « ARRACHER » DES DROITS

Depuis 2006, de nombreuses luttes gagnantes ont été organisées en décidant la grève et l'occupation des lieux de travail. Ces luttes, au-delà de la régularisation des travailleuses et travailleurs, ont pu consolider et/ou rétablir leurs droits (régularité du contrat de travail, reprise de l'ancienneté, récupération et paiement des jours de congés, amélioration des conditions de travail, etc.) et gagner des mesures de régularisation dérogatoires aux différents textes.

Un impératif dans la démarche : l'anticipation et la préparation très en amont de l'action avec toutes les organisations de la CGT.

- **Anticipation des tentatives de remise en cause par les employeurs du droit de grève** en niant le lien de subordination et en niant la relation de travail (employé/employeur). Cette remise en cause, si elle n'est pas anticipée et contestée, peut conduire à qualifier d'illégal l'occupation des lieux de travail par des personnes étrangères à l'entreprise. Pour sécuriser ce droit de grève, il est donc nécessaire de collecter bien en amont toutes preuves attestant de la relation de travail (photos, sms, virements bancaires, chèques, carte de pointeuse, badges, etc.). Cette relation de travail peut être aussi constatée en amont par les services de l'inspection du travail.

Exemple : Arrêt Synergie, Cour d'appel Paris sur droit de grève des intérimaires sans-papiers y compris hors contrat de mission (Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - Chambre 1, 12 avril 2010, n° 09/22358).

- Ce travail bien en amont permettra aussi **de contrer le recours par les employeurs à la force publique** (gendarmerie/police) et à la judiciarisation (huissiers/assignations tribunaux) toujours pour contester le droit de faire grève. Dans ces conditions réunies, ne pas cacher la « vraie » identité des grévistes. Il peut y avoir nécessité de prendre conseil auprès des avocats travaillant avec la CGT.

- Si les **conditions de travail et/ou d'hébergement sont indignes**, il est conseillé d'anticiper l'action collective avec les services de l'État spécialisés (Inspection du travail, Office Central de Lutte contre le Travail Illégal - OCLTI).
- **Anticipation de la logistique** et préparation des dossiers individuels pour la régularisation. Besoin de moyens militants y compris pour la centralisation des dossiers administratifs, financiers/caisse de grève, juridiques, organisation du piquet¹⁹ (repas, nuits, sanitaires...).
- **Les travailleurs et travailleuses sont acteurs de leur lutte**, la CGT est leur outil : elles et ils décident, construisent leurs revendications, négocient, répondent à la presse, etc. La lutte est un moment de formation syndicale, mais aussi d'acquisition de premières connaissances en droit du travail français pour les travailleuses et travailleurs migrants primo-arrivants. Les grévistes doivent être visibles.
- **Les outils juridiques** (Conseil des prud'hommes/tribunal correctionnel) peuvent être mobilisés.
- **Signatures de Protocoles d'accord de fin de conflit** incluant l'amélioration des conditions de travail, l'accompagnement par l'employeur de la procédure de régularisation, la continuité du contrat de travail en cours (avec avenant pour le travail sous alias avec reprise de l'ancienneté et des congés payés), application de la convention collective.

Obtenir les documents des employeurs nécessaires à la régularisation (CERFA, attestation de concordance, etc.) est une étape. Mais la victoire, c'est la décision prise par les services de l'État de délivrer aux salariés un titre de séjour autorisant le travail.

CONCLUSIONS

Ce n'est pas la main-d'œuvre immigrée qui fait baisser les salaires mais les règles du capitalisme mondialisé qui organisent la mise en concurrence des travailleurs et imposent la compétitivité, la rentabilité, la précarité et la volonté de réduire ou de nier les droits de toutes et tous. Face aux intérêts des marchés financiers, du patronat et à l'alignement des décideurs sur leurs intérêts, l'unité de classe des travailleurs est plus que jamais d'actualité. Garantir et gagner des droits nouveaux pour les travailleurs « sans – papiers », c'est renforcer les droits de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses.

L'expérience acquise depuis des années par les militants et militantes CGT confirme que les travailleurs et travailleuses « sans-papiers » ne viennent pas forcément spontanément voir la CGT. De plus, leur situation précaire les force à

¹⁹ Piquet de grève : des grévistes se réunissent à l'intérieur et aux alentours du lieu de travail.

se rendre quelques fois invisibles, ou à éviter sur le lieu de travail la discussion avec le syndicat. Il est donc important d'aller à leur rencontre en essayant de mieux connaître leurs parcours de vie et de travail. Il peut s'agir de mettre en place des moments d'échanges partout où cela est possible : lieu d'hébergement, de restauration, de repos, et si nécessaire, organiser avec les syndicats, les unions départementales et les unions locales la prise de rendez-vous hors travail y compris le week-end. On peut aussi en fonction des réalités locales, travailler d'une manière complémentaire avec les associations progressistes qui accompagnent le parcours des migrants.

L'échange sur les expériences syndicales en matière de protection des travailleurs migrants enrichit le savoir-faire syndical dans ce domaine. Le Réseau syndical migrations méditerranéennes subsahariennes (RSMMS), dont la CGT a contribué à sa création, constitue un espace de dialogue et de convergence pour les syndicats des deux rives de la Méditerranée et rend possible de nouveaux leviers de coopération et de solidarité. A titre d'exemple, en juillet 2018, la CGT a organisé au Centre Benoit Frachon²⁰, un stage de formation à l'intention des responsables pour les travailleurs migrants de l'UGTT, en coopération avec le projet Promoting Migration Governance PROMIG de la Fondation Friedrich Ebert, et l'Organisation Internationale du Travail - OIT dans le cadre de son Programme intégré sur le recrutement équitable FAIR. Les différents aspects abordés dans cet article ont de la sorte pu être traités en détail, notamment les réglementations, les syndicats et la protection des travailleurs migrants, l'accueil et les liens de communication, la mise en place et l'organisation des permanences pour les sans-papiers. Si les conditions changent d'un pays à l'autre, l'objectif est commun, c'est pourquoi nous disons ensemble : **Ils bossent ici, ils vivent ici, ils restent ici !**

Pas de travailleurs sans droits dans les entreprises !

²⁰ Est un Centre de formation syndicale de la CGT qui se situe en vallée de Chevreuse, à quarante-cinq minutes du cœur de Paris.

ANNEXE

Les modes de preuves de la relation de travail hiérarchisés par la circulaire :***Les pièces officielles :***

Il s'agit des courriers de l'inspection du travail en réponse à une demande individuelle d'un salarié sur le résultat des constatations factuelles faites par l'inspection du travail (cf. annexe 1, lettre type de l'inspection du travail pour établir la preuve de la relation de travail).

Pourront également être pris en compte les jugements des conseils des prud'hommes.

Les pièces permettant une traçabilité :

Il s'agit principalement des chèques ou virements constituant des indices de paiement de rémunérations. Les éléments produits doivent s'inscrire sur une certaine durée et établir formellement la relation entre l'émetteur et le récepteur (au moyen notamment de la présentation des relevés d'identité bancaire). Les documents présentés doivent établir une traçabilité entre l'employeur et le salarié. C'est pourquoi, si le demandeur se prévaut de versements en liquide, même réguliers, mais sans en établir l'origine, l'indice pris isolément ne sera pas pris en compte.

Les autres modes de preuve sont destinés aux inspecteurs du travail uniquement (cf. précisions à la suite de la lettre type de l'inspection du travail).

Ces autres preuves de la relation de travail sont toujours fournies en complément des bulletins de salaires dès lors qu'un nombre significatif de bulletins est produit.

Toutefois, vous pourrez faire preuve de bienveillance pour les salariés qui produisent uniquement des preuves officielles, le cas échéant, complétées par des chèques et/ou virements pour justifier leur durée antérieure, de travail, lorsque ces éléments sont ensemble, suffisamment probants.

L'EXPÉRIENCE SYNDICALE ITALIENNE CAPITALISÉE PAR LES SYNDICATS SÉNÉGALAIS POUR UNE MEILLEURE PROTECTION DES MIGRANTS : LES CARAVANES FLAI-CGIL / CARISM

Fabio DE BLASIS

INTRODUCTION

La FLAI-CGIL (Fédération des Travailleurs de l'agro-industrie de la CGIL) lutte depuis des décennies pour la défense des droits des travailleurs migrants en Italie, notamment contre l'exploitation de la main-d'œuvre dans la production agricole, dont environ 30% sont des migrants (FLAI-CGIL, 2018). La « caravane syndicale » mise en œuvre au Sénégal s'inspire de l'expérience développée en Italie par la FLAI dans le cadre de sa vaste stratégie de protection des travailleurs agricoles migrants. Il s'agit essentiellement d'une pratique syndicale de proximité avec les migrants, là où ils travaillent, dans les lieux qu'ils fréquentent ou encore là où ils vivent.

Cet article analyse l'expérience innovante de la coopération entre la Confédération générale italienne du travail (CGIL) et cinq syndicats sénégalais regroupés dans la plateforme CCSS/CARISM, une structure intersyndicale créée en 2013 dans le cadre du processus de mise en place du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMMS). Il s'agit de l'expérimentation du « syndicat de rue » (sindacato di strada), un mode opératoire utilisé avec succès en Italie par la FLAI-CGIL pour rapprocher le syndicat des travailleurs migrants du secteur agricole. Cette démarche volontaire des syndicats vers les travailleurs a donc été répliquée au Sénégal pour outiller des syndicats sénégalais afin de mieux connaître le contexte de vie et de travail des migrants et d'établir et consolider des relations avec leurs communautés d'appartenance.

Dans une première partie, l'article donne un aperçu de l'immigration au Sénégal en accordant une attention particulière à la migration de travail et la défense des droits des migrants par les syndicats avec en trame la législation en vigueur. La deuxième partie est consacrée au contexte de cette expérience, sa traduction sur le terrain et les résultats obtenus à ce jour.

L'article est basé sur l'analyse de données secondaires et sur des entretiens menés entre juin et juillet 2020 avec des représentants des communautés immigrées et des confédérations syndicales italiennes et sénégalaises.¹

¹ Plus précisément, ont été interviewés : six représentants d'associations d'immigrés (guinéens, maliens, sierra-léonais, mauritaniens), un représentant de la CGIL nationale, deux membres de l'INCA/CGIL-Dakar, cinq membres du CARISM (un pour chaque confédération syndicale sénégalaise). Les entretiens ont été réalisés dans le cadre d'un projet de coopération mis en œuvre par l'ONG Nexus Emilia-Romagna (toujours en cours au moment de la rédaction de cet article) et CARISM, qui prévoit aussi la publication d'une étude sur la migration au Sénégal. Des entretiens ont été réalisés en intégrant des questions spécifiques pour cet article.

L'IMMIGRATION AU SÉNÉGAL

Le Sénégal est un carrefour de mobilité et de brassage de populations d'origines diverses. Les mouvements de population contemporains émanent en grande partie de processus migratoires de longue tradition, ancrés dans l'histoire sociale, économique et politique de la sous-région ouest-africaine (Amin, 1974 ; Amselle, 1976). En ce qui concerne la migration de travail, elle trouve une de ses origines dans le développement des cultures de rente héritées de la colonisation (Thomson et Adloff, 1958 ; Fall, 2011)². Après l'indépendance en 1960, la croissance économique et la stabilité politique avaient fait du Sénégal plus un pays d'immigration que d'émigration : l'Enquête Démographique Nationale (EDN) de 1970-71 avait ainsi révélé 272 000 étrangers de naissance (6,9% de la population totale). C'est durant ces années que les crises politiques dans certains pays limitrophes ont conduit de nombreux migrants à s'installer au Sénégal (Baldé, 1976 ; ASND & OIM, 2018). Au cours des dernières décennies, encouragées par la création de la CEDEAO, les migrations entre les pays de l'Afrique de l'Ouest, notamment de travail, se sont considérablement amplifiées et diversifiées (Arthur, 1991 ; Adepoju, 2003 ; Flahaux & De Haas, 2016). Le Sénégal, malgré un déclin de la population immigrée entre les années 1980 et 1990 et un accroissement de l'émigration³, reste aujourd'hui un pays d'accueil et une destination privilégiée pour les populations d'Afrique de l'Ouest. Selon les estimations de l'ONU de 2019⁴, au cours des vingt dernières années, la population immigrée résidant au Sénégal a recommencé à augmenter, passant de 231 901 en 2000 à 275 239 en 2019. La même source montre que les Guinéens (53 438) constituent la communauté d'origine étrangère la plus large et stable⁵, suivie par les ressortissants de la Mauritanie (46 518) avec de nombreux réfugiés depuis 1989⁶, du Mali (35 383)⁷, de la Guinée Bissau (30 570), de la Sierra Leone (15 463), et de la France (14 367). Les données indiquent également que les femmes représentent 47% (129 243) de la population immigrée, dans la

² De 1946 à 1958, le Sénégal recevait annuellement entre 40.000 et 45.000 migrants saisonniers au moment des récoltes de l'arachide (Thomson et Adloff, 1958).

³ Parmi les causes de ces dynamiques, il y a la crise économique qui touche le pays depuis les années 80. Au cours des dernières décennies, le Sénégal est devenu de plus en plus un pays à la fois de destination, de transit et de départ. En 2015, il y avait 586.870 Sénégalais à l'étranger, 45,9% étaient en Europe et 45,5% se trouvaient en Afrique subsaharienne (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015).

⁴ United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Population Division (2019). International Migrant Stock 2019 (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2019).

⁵ La migration guinéenne s'est intensifiée depuis les années 1960, avec la crise et l'isolement politique du pays. Ils appartiennent majoritairement à l'ethnie peule et sont originaires des régions de Labé et Pita en Haute Guinée (Soumah, 1981 ; Baldé, 1976).

⁶ Le recensement montre que les populations réfugiées au Sénégal sont en grande majorité composées par les Mauritanais avec un effectif de 13.729 individus, soit une proportion de 94%.

⁷ Les Maliens sont issus de courants migratoires favorisés par le chemin de fer Dakar-Niger et une histoire politique commune avec le Sénégal. La communauté malienne est essentiellement constituée des populations soninké de la haute vallée du Sénégal et de Bambara de la région de Kayes.

moyenne subsaharienne, reflétant la croissance de la migration féminine de travail dans le continent (Atoyebe, 2018). Selon le dernier recensement de la population (ANSD, 2014) la majorité des immigrées réside dans la région de Dakar (57%), suivie de Ziguinchor (6,7%) et Kolda (6,1%)⁸. Cette présence étrangère concerne particulièrement les jeunes en âge d'activité : la tranche d'âge 15-34 ans représente 51% de la population immigrée. La même source indique que la majorité des étrangers ne sont pas instruits (59,2%) contre 15,3% de niveau d'instruction primaire, 14,6% de niveau secondaire et 10,9% de niveau supérieur. Le recensement montre aussi que 35% de la population étrangère résidente occupe un emploi ; les étudiants et les enfants (0-14 ans) correspondent respectivement à 14% et 21% (ANSD & OIM, 2018). Dans l'ensemble, Il faut considérer que la forte incidence de la migration informelle, de transit, circulaire et saisonnière rend vraisemblable la présence au Sénégal de nombreux (travailleurs) migrants qui ne sont pas considérés dans les recensements⁹. Les représentants des communautés immigrées interviewés, en particulier les Sierra-Léonais, les Mauritanien et les Guinéens, ont souligné qu'au cours de la dernière décennie, il y a eu un accroissement du nombre de jeunes migrants en transit travaillant au Sénégal afin d'accumuler de l'argent pour financer leur départ vers l'Afrique du Nord et l'Europe.

APERÇU DE LA POLITIQUE ET DE LA LÉGISLATION SUR L'IMMIGRATION AU SÉNÉGAL

Le Sénégal a ratifié la plupart des conventions internationales sur la protection des droits humains, y compris la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes-CEDAW (1979)¹⁰, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990), la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (2000) et ses protocoles sur la traite des êtres humains (Protocole de Palerme) et de trafic illicite de migrants. Il faut noter que le Sénégal n'a pas ratifié deux Conventions clés de l'OIT sur les droits des travailleurs migrants : la Convention sur la Migration pour l'Emploi (n° 97), la Convention sur les migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants (n° 143)¹¹.

Au moment de la rédaction de cet article, il n'existe pas au Sénégal une politique dans le domaine migratoire, même si une politique nationale est en cours

⁸ Le recensement indique aussi 268 000 immigrés de naissance (Sénégalais nés à l'étranger et retournés au Sénégal) et 199 261 immigrés de nationalité résidents au Sénégal (étrangers nés dans d'autres pays et résidant au Sénégal) en 2013.

⁹ Le Président de la communauté guinéenne a estimé à 1,2 million le nombre de Guinéens au Sénégal.

¹⁰ Récemment, la loi n° 2020-05 du 10 janvier 2020 portant criminalisation du viol et de la pédophilie a été introduite, avec une disposition sur le harcèlement et l'attentat à la pudeur.

¹¹ Le Sénégal n'a pas ratifié aussi la Convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail (n° 190).

d'élaboration pour combler cette lacune. Le Sénégal est signataire des protocoles CEDEAO, qui garantissent la liberté de circulation, résidence et établissement entre 16 Etats de l'Afrique de l'Ouest¹² ; bien que les protocoles exigent des États membres qu'ils harmonisent leur législation, le Sénégal ne dispose d'aucune législation spécifique à cet égard. Le cadre juridique sur l'immigration comporte en général quelques lacunes comme l'absence d'information sur la durée de validité de l'autorisation de résidence, le statut des résidents de longue durée ou des ressortissants des États membres de la CEDEAO (ICMPD & OIM, 2016). Le Code du Travail de 1997 prévoit l'égalité de traitement entre travailleurs nationaux et étrangers en termes de droits et d'obligations, avec pour seule restriction l'exercice de fonctions de direction dans un syndicat¹³. Le Code du Travail prévoit aussi la possibilité d'un texte ultérieur visant à « interdire l'emploi des étrangers à certains postes ou niveaux de qualifications » afin de garantir le plein emploi de la main-d'œuvre nationale (Art. L 224)¹⁴. En ce qui concerne la sécurité sociale, la seule restriction pour le travailleur étranger est relative au cas où ce dernier adhère à un code régi par une autre législation¹⁵.

La société civile sénégalaise a exprimé ses préoccupations concernant les effets de la Loi n° 2005-06 relative à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées, qui stipule que la migration clandestine organisée par terre, mer ou air est punie de 5 à 10 ans d'emprisonnement et d'une amende de 1.000.000 à 5.000.000 FCFA. Selon le Rapport alternatif de la société civile sur le respect par le gouvernement sénégalais de ses obligations en vertu de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille¹⁶, en raison aussi du manque de clarté des définitions et des termes utilisés, la loi va à l'encontre des engagements régionaux et sous-régionaux pour l'intégration que le Sénégal a pris en tant que membre de la CEDEAO, et appuie la criminalisation de la migration avec l'adoption d'une approche sécuritaire et répressive, en adhérant aux politiques européennes d'externalisation des frontières¹⁷. En effet, les entretiens avec les représentants

¹² Le droit d'entrée et de séjour autorise les citoyens de la CEDEAO à entrer sans visa sur le territoire des États membres pour des séjours jusqu'à 90 jours, pour autant qu'ils soient en possession de documents de voyage et d'un certificat sanitaire international. Le droit de résidence et d'établissement implique une égalité de traitement entre les immigrés et les nationaux en ce qui concerne l'accès aux activités économiques, y compris le droit de constituer et de gérer des entreprises, à un travail salarié, aux services sociaux, culturels et sanitaires.

¹³ Seuls les étrangers vivant au Sénégal depuis plus de cinq ans ont le droit d'y exercer des fonctions d'administration et de direction.

¹⁴ Cette disposition n'a pas encore été activée (ICMPD & OIM, 2016).

¹⁵ C'est ce qui ressort de l'analyse des lois suivantes : Loi n°73-37/1973 portant Code de la sécurité sociale ; Loi n°75-50/1975 relative aux institutions de prévoyance sociale ; Loi n°91-33/1991 relative à la transformation de la Caisse de sécurité sociale en Institution de prévoyance sociale.

¹⁶ Le rapport (2010) est disponible sur : https://www.fidh.org/IMG/pdf/Senegal_RappAltCMW_nov2010_FR-1.pdf

¹⁷ Le Sénégal a coopéré activement avec l'UE en matière de gestion des frontières. L'UE a alloué un budget de 347 millions d'euros au Sénégal avec le Fonds européen de développement pour 2014-2020. Le Sénégal

des communautés immigrées ont confirmé que surtout les migrants en transit, en raison du climat général d'intolérance et de répression de la migration « irrégulière », ont peur des autorités et ne régularisent souvent pas leur situation. De nombreux migrants - même ceux qui résident depuis longtemps au Sénégal - n'ont pas de permis de séjour, et demeurent dans une situation d'irrégularité qui les expose à des phénomènes d'exploitation du travail. Les communautés interviewées ont également identifié la difficulté d'accès aux prestations de santé comme un des problèmes majeurs de leur séjour au Sénégal, puisque les immigrés sont soumis à une imposition plus élevée que les citoyens sénégalais.

LE SECTEUR INFORMEL, DÉNOMINATEUR COMMUN AUX MIGRANTS

En ce qui concerne le travail des immigrés au Sénégal, il n'existe pas de données institutionnelles. Les entretiens avec des représentants des communautés immigrées confirment que l'immigration de travail au Sénégal est un phénomène complexe qui englobe des flux de migration temporaire et saisonnière, des mouvements permanents et de longue durée, ainsi que des déplacements transfrontaliers de courte durée. Dans l'ensemble, la population immigrée est particulièrement impliquée dans le petit commerce (et les services en général), dans les villes. On trouve également un nombre important de migrants dans le commerce transfrontalier, la récolte de produits agricoles (en particulier dans la vallée du fleuve), l'industrie de la pêche et l'exploitation des mines. Les migrants d'une même nationalité tendent souvent à travailler dans les mêmes niches de marché ; les Guinéens jouent un rôle économique important dans le commerce des fruits et légumes, dans la blanchisserie et le transport urbain (chauffeurs de taxis, bus et minibus privés), avec une petite minorité de travailleurs plus qualifiés employés comme cuisiniers dans des hôtels de luxe, comptables ou ingénieurs. Les Mauritaniens sont également très impliqués dans le commerce et la vente au détail¹⁸, et une petite minorité travaille comme enseignants d'arabe dans des écoles privées. Les Maliens sont fréquemment employés dans l'industrie de la noix de cola et des travaux manuels ; nombreux Maliens et Sierra-Léonais sont employés dans les chantiers de construction, dans le secteur de la pêche et notamment dans le port de Dakar comme dockers¹⁹. Les Bissau-guinéens sont spécialisés dans le commerce de l'huile et/ou du vin de palme, le tissage artisanal des pagnes, la peinture des bâtiments. Les femmes migrantes aussi ont tendance à occuper certaines niches, comme le travail domestique, l'hôtellerie, la

est aussi l'un des principaux bénéficiaires du Fonds fiduciaire d'urgence pour l'Afrique, avec 170,9 millions d'euros jusqu'à 2020.

https://ec.europa.eu/trustfundforafrica/region/sahel-lake-chad/senegal_en

¹⁸ Avant le conflit sénégal-mauritanien (1989), les Mauritaniens contrôlaient presque exclusivement le commerce de détail à travers un réseau de boutiques implantées dans toutes les régions. Au fil du temps, ils ont été remplacés par les Guinéens.

¹⁹ Travailleur dans le port qui charge et décharge les marchandises.

restauration et la vente de nourriture dans la rue, la transformation artisanale de certains produits ; les Maliennes sont spécialisées dans la vente d'articles peints sur les marchés de Dakar et la collecte du sel dans les salines du Lac Rose ; les Mauritaniennes dans le travail du cuir ; les Sierra-léonaises sont spécialisées dans la coiffure. Traditionnellement, les flux de migration internationale féminine étaient dominés par les étudiantes et les femmes parties rejoindre leurs conjoints déjà établis de façon durable. Il s'y est ajouté une immigration de femmes seules, actives et autonomes, à la recherche d'un meilleur statut économique et social.

Le dénominateur commun de ces migrations est le secteur informel où opèrent les travailleurs immigrés. Malgré la croissance économique de ces dernières années²⁰, la faiblesse de l'offre d'emplois formels contribue fortement à faire du secteur informel le principal secteur d'insertion économique de la population en âge de travailler au Sénégal. Les données du Recensement Général des Entreprises (ANSD, 2017) montrent que 97% des unités économiques non agricoles opèrent dans le secteur informel ; les unités économiques du secteur informel fournissent ainsi 62,2% de l'emploi total (ANSD, 2016). Le secteur informel est présent dans presque toutes les branches de l'économie, regroupant une diversité de situations en termes de secteurs d'activité, de revenus, de conditions de travail, de besoins et d'opportunités (DPEE, 2018)²¹. Néanmoins, la plupart des travailleurs sont exposés à un risque considérable de déficit de travail décent.

Par définition, aucun travailleur salarié informel n'est couvert par l'inscription aux Institutions de Prévoyance Sociale - Caisse de Sécurité Sociale (CSS), Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) et Institutions de Prévoyance Maladie (IPM). Les femmes, les jeunes et les travailleurs migrants les moins instruits s'intègrent dans des emplois peu qualifiés et sont les plus vulnérables et exposés à l'exploitation de leur travail et conditions de vie dégradantes, surtout quand ils n'ont pas de documents réguliers. À l'absence de protection sociale s'ajoute une faible rémunération du travail ; plus des deux tiers (71%) des entrepreneurs du secteur informel déclarent avoir un chiffre d'affaires inférieur à 100 000 FCFA par mois, et plus de la moitié des salariés du secteur informel hors agriculture (51%) gagnent moins de 37 000 FCFA par mois (BIT, 2020)²². La situation est particulièrement critique parmi les femmes : 78% gagnent moins de 37 000 FCFA par mois contre 42% des hommes. Le travail informel implique souvent un temps de travail excessif, avec 73% des travailleurs qui font plus de 40 heures par semaine et 55% travaillant plus de 48 heures²³, et des risques élevés pour

²⁰ Le Sénégal a connu quatre années consécutives de croissance supérieure à 6% entre 2015 et 2019. <https://data.worldbank.org/country/SN>

²¹ Le secteur informel contribue à hauteur de 41,6% du PIB et 39,8% de la production nationale (DPEE, 2018).

²² Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) mensuel au moment du RGE 2016 s'élevait à 36 243 FCFA.

²³ La législation du travail au Sénégal fixe la durée légale du travail hebdomadaire à 40 heures.

la santé pour ces travailleurs ne bénéficiant le plus souvent d'aucune protection. Enfin, les travailleurs du secteur informel, en particulier les migrants, sont très peu représentés dans les organisations syndicales (en général, seuls 2% des travailleurs informels sont membres de syndicats). Dans l'ensemble, les entretiens avec les représentants syndicaux sénégalais révèlent que l'adhésion des migrants aux syndicats est encore très faible, avec une présence minimale presque exclusivement dans le secteur agricole. Par conséquent, la grande majorité des travailleurs et des travailleuses n'est pas suffisamment protégée juridiquement et socialement, même s'il existe des pratiques informelles de médiation qui s'appuient sur la parenté et les réseaux sociaux.

LA COOPÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE : SOCLE POUR UNE MEILLEURE DÉFENSE DES DROITS DES MIGRANTS AU SÉNÉGAL

Principalement depuis le milieu des années 2000, la défense des droits des émigrants, l'opposition à la criminalisation croissante des migrations internationales et la promotion d'une migration sûre ont fait l'objet d'une attention particulière de la part des syndicats sénégalais affiliés à la CSI (Confédération Syndicale Internationale). Plus récemment, la création du RSMMS au niveau international et du Comité d'Actions et de Réflexions InterSyndicales sur la Migration (CARISM) au niveau national, ont marqué une évolution pour l'engagement et la prise en charge par les syndicats sénégalais de la question des droits des travailleurs migrants au Sénégal. Le CARISM est le bras technique de la Coalition des Confédérations Syndicales Sénégalaises (CCSS), composé de la CNTS, la CNTS-FC, la CSA, l'UDTS et de l'UNSAS, sur les questions migratoires. Le processus de création de cette plateforme syndicale a démarré au lendemain de l'Atelier sur le projet de création du RSMMS, qui s'est tenu les 7 et 8 octobre 2013 dans les locaux de la Fondation Friedrich Ebert – Bureau de Dakar. Le CARISM s'inscrit donc dans la stratégie des organisations syndicales affiliées à la CSI et au RSMMS, d'agir ensemble d'une manière efficace et coordonnée, sur le plan national, régional et international pour prévenir la dégradation des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants et lutter contre toutes les formes de discrimination, de racisme et de xénophobie. Le CARISM ambitionne, entre autres, de contribuer à la défense des travailleurs migrants et de leur famille ; de travailler à l'élaboration d'une véritable politique migratoire au Sénégal ; d'œuvrer pour un plan national et un cadre formel de concertation avec la participation de tous les acteurs concernés (Etat, employeurs, syndicats de travailleurs, associations de migrants, société civile, partenaires internationaux) ; de contribuer à la ratification et à l'application effective des Conventions spécifiques relatives aux droits des migrants.

Le CARISM est engagé dans des activités de sensibilisation, d'orientation et de dialogue social avec les organisations et communautés des immigrés au Sénégal, qui sont également invités aux réunions mensuelles de la plateforme. Selon les représentants du CARISM interviewés, la coopération syndicale internationale,

en particulier avec l'adhésion au RSMMS, joue un rôle important pour accroître les compétences internes des confédérations syndicales sénégalaises, augmenter leur visibilité politique et sociale, améliorer la connaissance du contexte de travail et de vie et consolider le processus de rapprochement des migrants²⁴. Toutefois, l'un des besoins des syndicats sénégalais reste d'approfondir leur connaissance du contexte, d'identifier les besoins et les stratégies d'approche des communautés immigrées, pour la connaissance détaillée du contexte et la planification des interventions futures.

C'est dans ce cadre que la CGIL a développé une stratégie de coopération s'inscrivant fondamentalement sur une meilleure connaissance des réalités auxquelles sont confrontés les migrants.

La coopération syndicale entre la CGIL et les organisations sénégalaises trouve l'une de ses origines dans la présence de nombreux migrants sénégalais en Italie²⁵, au point que le patronat INCA-CGIL au Sénégal est présent à Dakar depuis l'année 2000. L'INCA (Institut National Confédéral d'Assistance) a été fondé le 11 février 1945 à l'occasion du premier congrès de la CGIL ; sa mission est de défendre les droits de tous les citoyens italiens, y compris ceux qui résident à l'étranger, en matière de sécurité sociale, santé et bien-être au travail, accidents de travail et maladies professionnelles, et de prestations sociales. Au fil des années, dans les pays où il est présent²⁶, l'INCA a commencé à fournir des services d'assistance aux migrants de retour et à ceux qui ont l'intention de partir pour l'Italie (visas d'entrée, procédures administratives pour les regroupements familiaux, etc.), en coopérant aussi avec les syndicats locaux. La coopération entre la FLAI-CGIL (Fédération des Travailleurs de l'agro-industrie de la CGIL) et la CNTS existe également depuis plus de dix ans, avec diverses initiatives de formation et d'échange de bonnes pratiques sur les questions migratoires, y compris une école de formation annuelle pour les jeunes syndicalistes sénégalais. Depuis sa création en 2013, le CARISM est devenu l'interlocuteur privilégié de la CGIL pour la coopération syndicale sur les questions de migration, qui a été renforcée et concrétisée par un Protocole d'Entente Inter-Syndicale signé à Dakar le 7 juillet 2017, à l'issue de la conférence finale de l'école de formation FLAI sur l'île de Gore. Avec ce Protocole, la CGIL et CCSS/CARISM ont non seulement partagé les principes et valeurs orientés vers la défense des droits des travailleurs migrants, mais ont également fourni, pour les deux années suivantes, un plan d'action pour la mise en œuvre de mesures concrètes : la tenue d'un atelier annuel de deux journées de formation et d'échanges sur la migration dans une

²⁴ Les membres du CARISM ont participé à la définition et à la rédaction du document technique sur la politique migratoire nationale (qui attend toujours d'être validé politiquement).

²⁵ En ce qui concerne l'Europe, les destinations préférées des Sénégalais sont la France (117 870) et l'Italie (84 815), qui ensemble accueillent les 75% des Sénégalais vivant sur le continent européen (United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Trends in International Migrant Stock: Migrants by Destination and Origin, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015).

²⁶ Tunisie, Maroc et Sénégal en ce qui concerne l'Afrique.

dimension sous-régionale, avec la participation des représentants des points focaux des pays limitrophes du RSMMS (Maroc, Mauritanie, Côte d'Ivoire, Mali) et de la CSI Afrique ; et l'expérimentation du « syndicat de rue/caravane syndicale », répliquant au Sénégal une pratique syndicale utilisée par la FLAI-CGIL en Italie pour rapprocher les migrants. Le protocole a été renouvelé en janvier 2020 incluant cette fois un nouveau partenaire, l'ONG NEXUS Emilia-Romagna, avec un projet de coopération internationale intitulé « SeneSecure » et cofinancé par la Région Emilie-Romagne. En plus de la poursuite de l'expérience des caravanes syndicales, le projet élargit le champ d'actions en incluant des activités complémentaires de recherche et un fonds de soutien pour le développement d'activités génératrices de revenus.

MISE EN PLACE DES CARAVANES FLAI-CGIL AU SÉNÉGAL

Dans le contexte italien, la caravane syndicale a été créée pour répondre aux difficultés du syndicat à approcher les travailleurs migrants. Après plusieurs années, l'expérience a porté ses fruits en mettant en lumière les problèmes d'exploitation, d'illégalité et de violation des droits humains les plus fondamentaux. L'instrument de la caravane s'est révélé être aussi un moyen très important pour la syndicalisation des travailleurs migrants et l'intégration des migrants dans le syndicat, qui aujourd'hui, après un voyage long et ardu, occupent également des postes de direction. Pendant les activités d'échange et de partage réalisées ces dernières années entre FLAI-CGIL et CNTS/CARISM, la faiblesse des relations avec les communautés de migrants et la difficulté de se rapprocher des travailleurs migrants, ont été identifiées comme les principaux problèmes qui entravent l'action des syndicats au Sénégal. De cette réflexion et de cette nécessité est née l'idée d'expérimenter le modèle des caravanes syndicales dans le contexte sénégalais, avec l'objectif de mieux connaître les conditions de vie et de travail des migrants, d'acquérir une plus grande visibilité auprès des communautés de migrants et de rapprocher les migrants des syndicats. Le projet des caravanes syndicales, qui a fait l'objet d'un protocole d'accord spécifique, a été développé dans toutes ses phases en vue de l'appropriation de la pratique par les syndicats sénégalais, afin qu'ils puissent la reproduire ensuite de manière indépendante. La phase préparatoire comprenait des activités préliminaires de formation qui ont eu lieu au siège de l'INCA à Dakar les 5-7 juillet 2018. Le personnel de l'INCA-CGIL à Dakar et la FLAI-CGIL ont coordonné les travaux préparatoires illustrant l'expérience italienne et les méthodes opérationnelles de la pratique des caravanes. La phase préparatoire, en collaboration avec les associations de migrants, a prévu l'élaboration d'un plan d'action, assorti d'un « mapping social » des communautés immigrées, par la prospection de sites. En même temps, les journées de formation ont été suivies par une visite d'échange qui a amené cinq représentants de syndicats sénégalais (un pour chaque confédération) dans la campagne italienne. Cette expérience a permis aux délégués syndicaux sénégalais de comprendre et

d'expérimenter eux-mêmes le modèle de la caravane FLAI-CGIL, ainsi que de réfléchir à la manière de l'appliquer au Sénégal.

Les premières caravanes au Sénégal, avec à bord, les membres du CARISM et INCA-CGIL, sont partis le 16 mars 2019. De mars à juin 2019, six caravanes ont permis de rencontrer les communautés guinéenne, malienne, mauritanienne, sierra-léonaise, nigériane, ghanéennes, traversant plusieurs marchés et lieux de travail avec une forte présence de migrants, notamment le marché de Castor à Dakar où de nombreux migrants de toutes nationalités trouvent un emploi (avec une forte présence de Guinéens), les tanneries de femmes mauritaniennes à Guédiawaye, les salines du Lac Rose, le marché de fruits et légumes du village de Noto Gouye Diama, jusqu'aux zones de résidence et de travail de la communauté de réfugiés mauritaniens présente à Saint-Louis depuis 1989. Au cours de ces visites, les problèmes et les revendications des migrants ont été écoutés, aussi par le biais de groupes de discussion ; des contacts et des informations ont été échangés ; des tracts informatifs ont été distribués. L'expérimentation de la caravane est également entrée en synergie avec le projet pilote de collecte de données de travail initié par les membres du RSMMS dans plusieurs pays de la sous-région, ayant permis l'administration de nombreux questionnaires auprès des travailleurs migrants.

Les principaux résultats de la caravane syndicale

Dans l'ensemble, l'expérience de la caravane s'est révélée être une bonne pratique qui a donné d'excellents résultats en termes de connaissance du contexte local et de renforcement des relations entre les syndicats et les migrants. L'expérience a permis aux syndicalistes membres du CARISM d'investir le terrain : lieux de travail, les marchés, les lieux de vie des migrants, et d'écouter leurs problèmes dans la vie quotidienne. L'expérience a permis d'accroître la connaissance des secteurs d'emploi, des conditions de vie et de travail des immigrés, et l'identification de leurs besoins. En particulier, les résultats suivants peuvent être mis en avant :

- *Une meilleure connaissance des besoins transversaux des communautés immigrées.* De nombreuses questions et conditions critiques transversales ont été constatées sur le terrain, à partir de la difficulté d'accès à la citoyenneté, aux services de santé et à l'hébergement ; la difficulté d'obtention d'une carte de séjour pour les migrants de l'espace CEDEAO désirant exercer une activité dépassant plus de trois mois au Sénégal ; la difficulté d'accès aux prêts bancaires et l'impossibilité d'accès aux permis d'exercer la profession (comme des licences de conduite de taxis) ; et les difficultés d'intégration pour de nombreux jeunes migrants en transit, qui luttent pour s'intégrer tout en essayant d'accumuler de l'argent pour financer un voyage plein d'espoir vers l'Europe.
- *Une meilleure connaissance des conditions de travail et des besoins liés au travail, y compris de femmes migrantes.* De nombreux problèmes ont été

constatés en ce qui concerne les conditions de travail ; beaucoup de jeunes guinéens, par exemple, travaillent dans de petites boutiques avec longues heures de travail et pour des salaires très bas ; des travailleurs maliens et sierra-léonais sont exploités dans le port de Dakar et les laves-pêche, vivent dans des logements délabrés et souvent ne sont pas payés pour leur travail. Les caravanes ont également accordé une attention particulière aux questions de genre, en essayant de rassembler des informations et d'atteindre les lieux de travail des femmes migrantes. La situation de grande vulnérabilité et d'exploitation de nombreuses femmes a été constatée, telles que les jeunes filles guinéennes, souvent mineures, qui servent la nourriture sur les marchés, soumises à de très longues heures de travail sans pause ; ou les Maliennes employées dans la récolte du sel dans le Lac Rose, exposées au soleil et à l'eau de mer pendant de nombreuses heures pour des revenus très faibles, sans aucune protection, avec une forte prévalence des maladies de la peau ; ou encore les Mauritaniennes qui travaillent le cuir dans la tannerie de Guédiawaye, exposées à des produits toxiques sans protection ou avec une protection insuffisante, à la merci des intermédiaires pour la vente de leurs produits. Les relations et les échanges avec les associations de migrants ont également montré que certaines femmes employées comme domestiques (Mauritaniennes, Guinéennes, Maliennes), sont victimes de violences sexuelles et d'esclavage de la part de leurs employeurs, ou que d'autres (Sierra-léonaises, Nigériennes) font partie d'un système structuré d'exploitation et de trafic de prostitution, en particulier dans les zones minières, et certaines sont ensuite transférées de force dans les pays arabes.

- *Une plus grande visibilité sociale des syndicats et un renforcement des relations avec les associations de migrants.* Outre les résultats en termes d'une meilleure connaissance des problèmes des migrants, il y a aussi le renforcement des relations existantes et de création de nouvelles relations avec les associations de migrants. Les cinq membres du CARISM interviewés s'accordent à dire que l'outil des caravanes a rendu la plateforme et les syndicats visibles et identifiables comme des organisations engagées dans la défense des droits des migrantes. Ce progrès important dans les relations avec le monde syndical est confirmé par les membres des communautés de migrants interrogés, qui apprécient l'intérêt porté à la défense de leurs droits. À cet égard, il est important de noter que les relations entre les associations de migrants et CARISM ont, dans certains cas, continué au-delà de l'expérience de la caravane ; des associations participent, par exemple, aux réunions mensuelles organisées par le CARISM et à d'autres initiatives annuelles telles que les fêtes du travail organisées par les confédérations syndicales.

D'une manière générale, l'expérience des caravanes a généré une plus grande prise de conscience des syndicats sur la nécessité d'œuvrer pour l'approbation d'une politique équitable qui facilite l'accès aux droits, en particulier ceux garantis

par les protocoles CEDEAO ; la nécessité d'accroître le degré d'implication des syndicats dans la défense et la promotion des droits du travail, en définissant des stratégies d'intervention concrètes, en accordant une attention particulière à la condition des femmes ; la nécessité d'inclure davantage les associations de migrants, en les considérant comme des interlocuteurs fondamentaux pour la promotion de leurs droits.

Les difficultés et défis

L'expérience des caravanes a inévitablement rencontré des difficultés opérationnelles et présente encore des défis qui restent à résoudre. Une première difficulté a été rencontrée dans l'approche des migrants sur le lieu du travail, logiquement désorientés par une pratique nouvelle et "tape-à-l'œil" comme les caravanes. De plus, l'administration des questionnaires nécessitait des informations personnelles sur la personne interrogée, ce qui, lors d'une première rencontre, pouvait entraîner une méfiance et un détachement compréhensibles. Cependant, le problème a été abordé par le dialogue, en clarifiant les objectifs des caravanes et des syndicats, et n'a pas compromis l'efficacité de l'activité.

Un autre problème, plus important, est que CARISM ne dispose pas d'un bureau pour recevoir les migrants afin de pouvoir suivre les relations établies et les besoins qui ont été identifiés. Comme la plateforme n'a pas son propre siège, les migrants ont été dirigés vers les différentes confédérations syndicales pour de futures discussions ou affiliations ; cette dynamique (qui ne se retrouve pas dans les caravanes de la FLAI) a pu créer une confusion chez les migrants quant au rôle et à la nature du CARISM, et une certaine concurrence entre les différentes confédérations syndicales. Enfin, l'expérimentation des caravanes, même si elle va se répéter grâce au projet promu par NEXUS Emilia-Romagna, reste encore totalement dépendante des financements extérieurs. Afin d'obtenir un maximum de résultats, les syndicats sénégalais devraient donc essayer de s'approprier la pratique, en lui donnant une continuité et une constance et en l'intégrant dans leur stratégie plus large d'approche des migrants. L'expérience de la FLAI-CGIL enseigne que le rapprochement des migrants est un travail long qui nécessite également une stratégie globale ; à cet égard, les syndicats sénégalais et le CARISM doivent travailler davantage sur la définition des services qui peuvent (et ne peuvent pas) être offerts aux migrants. Beaucoup de problèmes et requêtes formulés par les migrants, pendant ou après l'expérience des caravanes, sont difficiles à aborder et à résoudre par le CARISM ou par les confédérations syndicales. En d'autres termes, le plus grand risque d'un instrument tel que les caravanes dans le contexte sénégalais est de créer des attentes auxquelles on ne peut répondre, les laissant insatisfaits, en contrecarrant les efforts déployés pour établir des relations de confiance.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Bien que le Sénégal soit historiquement un pays d'immigration et reste toujours l'une des destinations privilégiées des populations d'Afrique de l'Ouest, l'attention des autorités (et jusqu'à récemment des syndicats) à l'égard des travailleurs immigrés a été très faible. Le pays n'a pas ratifié deux conventions clés de l'OIT sur la protection des droits des migrants, et ne dispose pas d'une politique migratoire, pas même pour les citoyens de la zone CEDEAO. Cependant, la coopération syndicale commence à jouer un rôle important dans l'adoption d'une stratégie commune et l'expérimentation d'actions concrètes pour la défense des droits des travailleurs migrants. Dans ce processus, la création du RSMMS au niveau international et du CARISM au niveau national ont représenté des étapes importantes pour rapprocher le monde syndical de celui des immigrés au Sénégal. La coopération entre la FLAI-CGIL et CCSS/CARISM, en particulier à travers l'expérience des caravanes - une bonne pratique pouvant être reproduite également dans d'autres contextes - s'est avérée très fructueuse pour renforcer les relations avec les associations d'immigrés, pour en créer de nouvelles, pour accroître la visibilité sociale des syndicats, et surtout pour connaître la réalité du travail et les problèmes des immigrés. Toutefois, malgré ces résultats importants, le niveau de participation des migrants aux syndicats reste globalement très faible ; il faudrait poursuivre les actions sur le terrain afin de ne pas compromettre les efforts déployés. A cet égard, il est recommandé aux syndicats de :

- Reproduire et de renforcer le modèle des caravanes et du syndicat de rue ; ce processus peut être accompagné et soutenu par des donateurs externes, mais il nécessite également une démarche interne pour que les syndicats s'approprient et améliorent l'expérience/le mécanisme, en l'intégrant dans leur stratégie plus large d'approche des migrants et de défense de leurs droits.
- Poursuivre le processus de renforcement des relations avec les communautés et les associations des migrants, tout en travaillant à une meilleure identification et communication des services qui peuvent être offerts (tant par la plateforme que par les confédérations), et éventuellement, de prévoir l'ouverture d'un bureau d'accueil au niveau du CARISM.
- Poursuivre le travail de pression politique pour l'adoption d'une politique migratoire équitable et fondée sur les droits, et pour la ratification par le Sénégal des Conventions fondamentales non encore ratifiées (n° 97, 143, 190).

Plus généralement, la question des droits des migrants au Sénégal doit devenir un élément de négociation collective, reprise par toutes les confédérations syndicales et non pas reléguée aux CARISM. Comme le montre l'expérience de la FLAI-CGIL en Italie, le chemin est long et demande de la persévérance, mais tôt ou tard l'effort portera ses fruits.

BIBLIOGRAPHIE

- Adepoju, A. (2003). "Migration in West Africa", *Development* 46 (3).
- Amin, S. (1974). « Les migrations contemporaines en Afrique de l'Ouest », Amin, S. et Forde, D. (eds), *Les migrations en Afrique de l'Ouest/Modern Migrations in Western Africa*, London : IAI & Oxford Univ. Press.
- Amselle, J.-L. (1976), (éd.). *Les migrations africaines*, Paris : Maspéro.
- ASND et OIM (2018). *Migration au Sénégal, Profile Migratoire 2018*, Dakar : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie et Organisation internationale pour les migrations.
- ANSD (2017). *Rapport global du Recensement général des Entreprises*, Dakar : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie.
- ANSD (2016). *Enquête nationale sur le secteur de l'informel au Sénégal, Rapport final*, Dakar : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie.
- ANSD (2014). *Recensement Général de la Population, de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage (RGPHAE)*, Rapport définitif, Dakar : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie.
- Arthur, J. (1991). "International Labor Migration Patterns in West Africa", *African Studies Review*, 34 (3).
- Atoyebi, T.A. (2018). « Emergent Dynamics in Female Migration in West Africa », in Adeniran A., Ikuteyijo L. (eds) *Africa Now!*, Palgrave Macmillan.
- Baldé, M.S. (1976). « Un cas typique de migration interafricaine : l'immigration des Guinéens au Sénégal », Amselle, J.-L. (éd), *Les migrations africaines*, Paris : Maspéro.
- BIT (2020). *Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal*, Genève : Bureau international du Travail.
- DPEE (2018). *Impact d'une amélioration de la productivité du secteur informel sur l'économie sénégalaise*, Document d'étude n° 37, Dakar : Direction de la Prévision et des Etudes économiques, Ministère de l'Economie et des Finances.
- Fall, B. (2011). *Le travail au Sénégal au XX^e siècle*, Paris : Karthala.
- Fall, P.D. (2010). *Sénégal : Migration, marché du travail et développement*, Organisation Internationale du Travail et Institut international d'études sociales.
- Flahaux, M. et De Haas, H. (2016). "African migration: trends, patterns, drivers", *Comparatives Migration Studies*, 4 (1).
- FLAI-CGIL (2018). *Agromafie e Caporalato - IV rapporto*, Osservatorio Placido Rizzotto.
- ICMPD et OIM (2016). *Enquête sur les politiques migratoires en Afrique de l'Ouest*. International Centre for Migration Policy Development et Organisation Internationale pour les Migrations.
- Soumah, M. (1981). Un exemple de migration internationale en Ségambie, *Annales de la Faculté des Lettres et Sciences humaines de l'Université de Dakar*, n° 11.
- Thompson, V. et Adloff, R. (1957). *French West Africa*, Stanford: Stanford University Press.

LES AUTEURS

Anselme Coovi AMOUSSOU est administrateur du tourisme et enseignant. Il occupe le poste de Secrétaire Général de la CSA-Bénin. Depuis 2017, il œuvre pour l'implication des organisations syndicales béninoises dans la gestion de la question migratoire. En tant que point focal migration de la CSI et membre actif du réseau ATUMNET, il a fortement contribué à la création et à l'opérationnalisation de la Plateforme Multi acteurs de la Migration au Bénin (PMB).

Fifamin J. Miguèle HOUETO est juriste d'affaires de formation et spécialiste des questions relatives aux droits Humains. A la tête de l'Organisation Non Gouvernementale HUMAN RIGHTS PRIORITY (HRP-ONG), elle est membre de la Plateforme Multi acteurs de la Migration.

Adjon Guy Ghislain DANHO est expert en migration, consultant en communication et écrivain ivoirien. Il a participé en 2017 à la réalisation de l'étude « Politique migratoire prospective - Scénarii sur les relations entre l'Afrique de l'Ouest et l'Europe » menée par la FES et le Centre for Global Cooperation. En 2018, la FES lui accorde une bourse de recherche à l'Université de Humboldt à Berlin pour une recherche sur les Allemands Afro-descendants.

Nouhoum DIAKITE est titulaire d'une maîtrise en droit public de l'Ecole Nationale d'Administration de Bamako (juin 1987), et un professionnel de la fonction Ressources humaines. Après une carrière de vingt-cinq années en entreprise, il dirige depuis 2013 un cabinet spécialisé dans le conseil et l'assistance en gestion des ressources humaines. Ancien Président de l'Association Africaine des Directeurs et Formateurs du Personnel - AFDIP (2015 - 2016), et de l'Association Malienne des Gestionnaires des Ressources Humaines (2012-2016), M. DIAKITE est actif dans le mouvement associatif.

Mamadou NIANG est titulaire d'un diplôme de l'Ecole Nationale d'Administration de Mauritanie. A partir de 1995, il occupe de hautes fonctions dans le comité exécutif de la Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM). Depuis 2011, il dirige le Département des relations extérieures et de la coopération, chargé de la migration. En 2014, il a été membre du groupe d'experts chargés par l'OIT de l'examen final des amendements du protocole sur le travail forcé. Il est membre de plusieurs réseaux régionaux et mondiaux, aussi bien syndicaux que de la société civile.

Professeur Saïd BEN SEDRINE est économiste des ressources humaines. L'emploi, l'éducation, la formation professionnelle, la promotion de l'employabilité et le dialogue social sont ses principaux thèmes de recherche. Il a réalisé plusieurs enquêtes dans ces domaines. Ces dernières années, ses travaux ont porté particulièrement sur les défis du renouveau syndical, le dialogue social autour de l'amélioration de la compétitivité des entreprises par le travail décent et la promotion de la migration équitable des travailleurs.

José Antonio MORENO DÍAZ est avocat, spécialisé en droit pénal et en droit international, notamment sur la migration et l'asile, et les droits de l'homme. Il est le conseiller juridique confédéral du syndicat espagnol « Comisiones Obreras (CC.OO) » en matière d'immigration et d'asile. Membre de la Commission tripartite du travail d'immigration du ministère de l'Inclusion, de la Migration et de la Sécurité sociale d'Espagne depuis 2005, il a négocié au nom de CC.OO les règlements d'immigration de 2004 et les règlements actuels de 2005. Il est actuellement membre du groupe sur les droits fondamentaux et l'état de droit, ainsi que du groupe sur l'immigration et l'intégration du Comité économique et social européen - CESE. Il a été le fondateur et ancien président de l'ONG espagnole antiraciste et antifasciste «S.O.S Racismo España».

Marilyne POULAIN est Membre de direction confédérale CGT, Pilote du collectif « travailleurs migrants », Secrétaire de l'Union Départementale CGT de Paris, Directrice de publication de « Droit ouvrier ».

Fabio DE BLASIS est Docteur en 'Global and International Studies' de l'Université de Bologne. Il s'occupe des processus de développement et des migrations contemporaines en Afrique sub-saharienne, avec des expériences de recherche en Tanzanie, au Sénégal, en Érythrée et au Niger. Il collabore actuellement avec l'Ong Nexus Emilia-Romagna, sur des activités de recherche dans le cadre de projets de coopération internationale.



PROMIG-FES
2017-2020

Friedrich-Ebert-Stiftung - Bureau de Tunisie
4, rue Bachar Ibn Bord
2078 La Marsa - Corniche
Tél. : (+216) 71 77 53 43
E-mail : info.tn@fes.de
www.mena.fes.de