

## Les Entretiens de l'Ires Mardi 25 mars 2025 – Paris Cedias 7<sup>e</sup>

Intervention de Jacques Freyssinet, chercheur associé Ires :

### Les migrations temporaires dans les services à la personne au Royaume-Uni

Les services à la personne n'occupent qu'une place quantitative mineure dans l'actuel recours aux migrations temporaires qui est dominé par l'utilisation de saisonniers dans l'agriculture. Ils offrent l'intérêt d'observer un cas extrême qui se situe aux franges des formes d'esclavage moderne.

Après avoir situé le phénomène dans l'histoire migratoire du Royaume-Uni, l'analyse portera sur les difficultés de l'action syndicale en direction de cette catégorie.

#### 1. La place des services à la personne dans l'histoire migratoire

##### A grands traits, l'histoire migratoire se découpe en quelques grandes phases :

- Jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale, le Royaume-Uni est un pays d'émigration nette, pour l'essentiel en direction du Commonwealth et des États-Unis.
- L'immigration se développe après-guerre, toujours dans le cadre du Commonwealth : Caraïbes, puis sous-continent indien (Inde, Pakistan, puis Bangladesh), puis Afrique sub-saharienne.
- La situation est transformée avec l'entrée dans la Communauté européenne et surtout l'élargissement de celle-ci aux PECO : le Royaume-Uni accède à un vaste réservoir de main-d'œuvre avec un principe de libre circulation.
- Le Brexit entraîne une rupture majeure : une législation unique est adoptée quel que soit le pays d'origine. Elle renforce la politique antérieure fondée sur deux règles.
  - En principe, seule est admise une main-d'œuvre qualifiée dans les métiers pour lesquels l'appareil de formation britannique est insuffisant.
  - Par exception, une immigration de « non-qualifiés » (c'est-à-dire souvent à qualification non-reconnue) est autorisée pour des métiers où les conditions de travail et de rémunération sont telles que les emplois sont refusés par la main-d'œuvre nationale. On parle alors de « pénuries de main-d'œuvre » ; ce sont en pratique des difficultés de recrutement pour les employeurs.

##### Du point de vue de l'immigration, les services à la personne concernent deux catégories à statuts différents : les emplois du *care* et les employées de maison.

- Dans les emplois du care, l'ampleur des « pénuries » (actuellement 130 000 postes non-pourvus) conduit à réduire les niveaux de qualification et de salaires qui sont requis, en règle générale, pour autoriser le recours à l'immigration. Face aux problèmes politiques engendrés par l'explosion des flux d'immigration (762 000 en 2022), le gouvernement conservateur adopte en 2024 un ensemble de mesures restrictives. Dans ce cadre, il interdit pour les métiers du care que les travailleuses soient accompagnées de leur famille. Dès lors, se posera le problème de la transformation d'une immigration jusqu'alors durable en une immigration temporaire permettant le maintien des liens familiaux. Il n'existe pas encore d'informations précises sur l'ampleur d'une éventuelle transformation.
- Pour les employées de maison (domestic workers), un régime spécifique a été adopté (et fréquemment modifié) pour favoriser l'entrée de riches ménages étrangers auxquels on permet d'être accompagnés par leur personnel domestique (pour l'essentiel des femmes). Les conditions sont aujourd'hui les suivantes.
  - Ces personnes ont été employées pendant au moins douze mois auprès des ménages concernés.
  - Elles peuvent obtenir un visa d'au maximum six mois non-renouvelable.
  - Elles ne peuvent pas être accompagnées de membres de leur famille.

- Elles n'ont pas accès aux prestations sociales ni aux aides publiques.
- Dans le cadre des six mois, elles peuvent changer d'employeur mais seulement pour des emplois de même nature.

Les flux sont d'ampleur limitée (15 000 à 20 000 personnes par an). Les employeurs proviennent principalement du Moyen-Orient (pays du golfe) et les employées d'Asie (principalement Philippines). Elles ont donc été « formatées » pendant au moins un an aux conditions locales du personnel domestique dans le pays de leurs employeurs. Ceci contribue à expliquer des situations, souvent proches de l'esclavage moderne au sens de l'Organisation internationale du travail, d'abord décrites par des travaux de recherche, puis par des rapports officiels.

- Salaires très faibles, parfois réduits au « nourri-logé ».
- Durée du travail illimitée.
- Absence d'accès aux soins de santé.
- Conditions de logement et d'alimentation souvent déplorables.
- Passeports confisqués et interdiction de sortie non-accompagnée.
- Violences psychologiques, physiques et sexuelles.

## 2. Les difficultés de l'action syndicale

**Les obstacles à l'action syndicale sont de même nature que ceux partout rencontrés pour les migrants temporaires. Ils sont aggravés dans le cas des employées de maison.**

- Taux de syndicalisation nul.
- Ignorance ou faible maîtrise de l'anglais.
- Ignorance des droits et des voies de recours.
- Crainte que toute manifestation de mécontentement entraîne licenciement et expulsion.
- Isolement physique au domicile de l'employeur qui peut s'opposer aux contrôles en invoquant l'inviolabilité du domicile.
- Méfiance à l'égard de tout intervenant extérieur, activement alimentée par les employeurs...

**En l'absence de possibilités de mobilisation directe des intéressées, les syndicats utilisent un répertoire d'intervention indirecte.**

- Sur les principes, demande d'un statut juridique respectant l'égalité des droits entre travailleurs nationaux et immigrés et demande de mise en place de dispositifs de contrôle efficaces.
- S'y ajoutent des revendications plus ponctuelles permettant des améliorations immédiates, par exemple : durée du visa portée à 12 mois et possibilité de demander une admission définitive.
- Recueil d'informations et exploitation des enquêtes et des faits divers sur les cas d'exploitation manifeste. Sur cette base, campagnes auprès de l'opinion publique pour exercer ainsi une pression sur les pouvoirs publics.
- Diffusion d'information auprès des employées, conseil, aide juridique en cas de plaintes (mais la durée de séjour limitée à six mois fait que d'éventuelles plaintes n'auront de réponse des tribunaux qu'après le départ).

Des coopérations ont été développées entre les syndicats et des ONG qui ont des activités de même nature. Dans le cas des employées de maison, il existe une ONG spécialisée « *Kalayaan – Justice for Migrant Domestic Workers* » qui, de plus, offre une prise en charge matérielle et juridique aux personnes qui ont fui le domicile de leur employeur et se trouvent, de ce fait, en situation irrégulière et menacées d'expulsion.