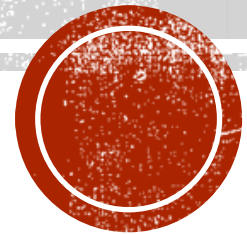
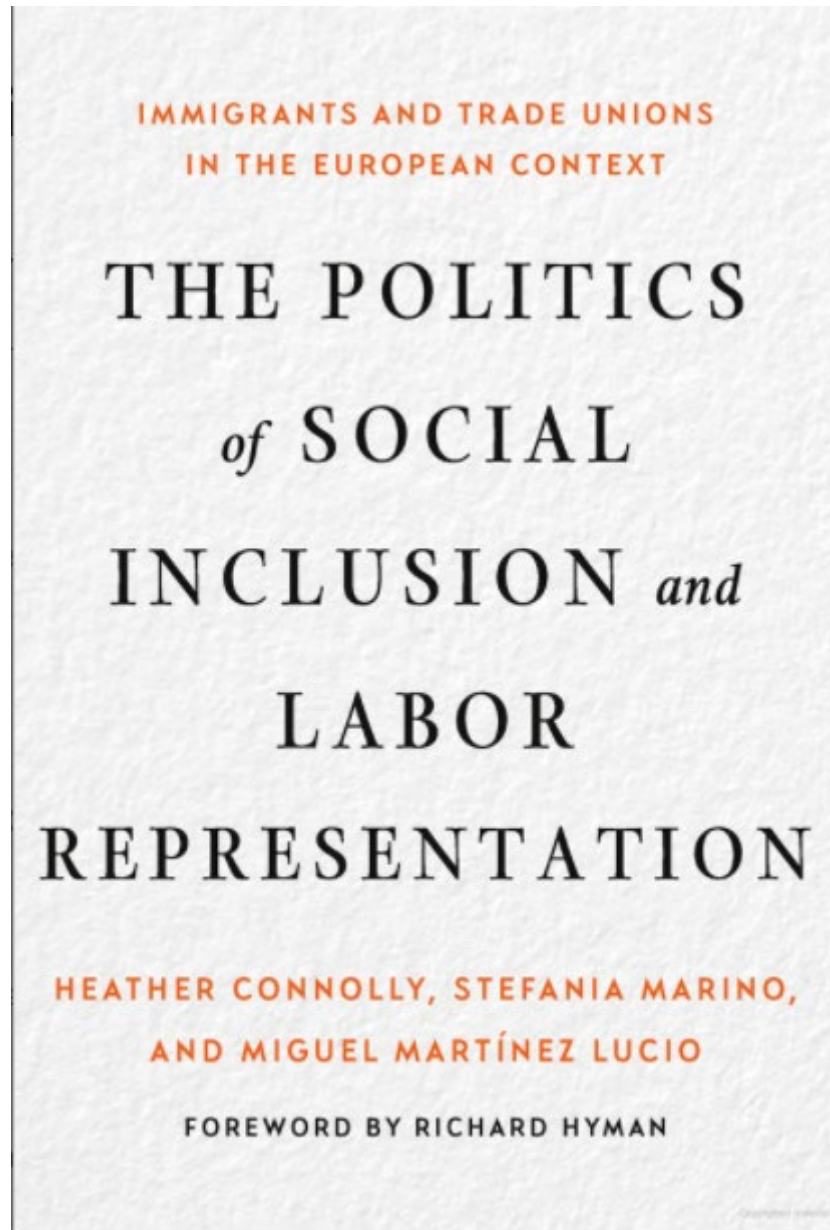


SYNDICALISME ET IMMIGRATION AU ROYAUME-UNI : POLITIQUES D'ÉGALITÉ ET ENGAGEMENT DES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

Dr Heather Connolly, Grenoble Ecole de Management (GEM)



NOS RECHERCHES



- Recherche comparative sur l'immigration et les syndicats aux Pays-Bas, en Espagne, au Royaume-Uni et au niveau de l'Union européenne.
 - Projet collectif avec Professor Miguel Martinez Lucio et Dr Stefania Marino, Université de Manchester
 - 2008-2015 : 150 > entretiens
 - Financé par le Leverhulme Trust et le UK Economic and Social Research Council (Conseil économique et de recherche du Royaume-Uni)
- Recherche comparative France – Royaume-Uni
 - 2014-2018 : entretiens + observation participative
 - La campagne avec « les travailleurs sans papiers » de la CGT et le « Filipino Activist Network » du syndicat UNISON
 - Financé par UK British Academy
 - Avec Dr Sylvie Contreprois: Projet financé par l'Union européenne portant sur les relations professionnelles dans les environnements multilingues





Picture: Alamy <https://rcni.com/nursing-standard>

Picture: CONFEDERATION OF HEALTH SERVICE EMPLOYEES (COHSE) <http://cohse-union.blogspot.com/2011/03/26th-march-tuc-demo.html>

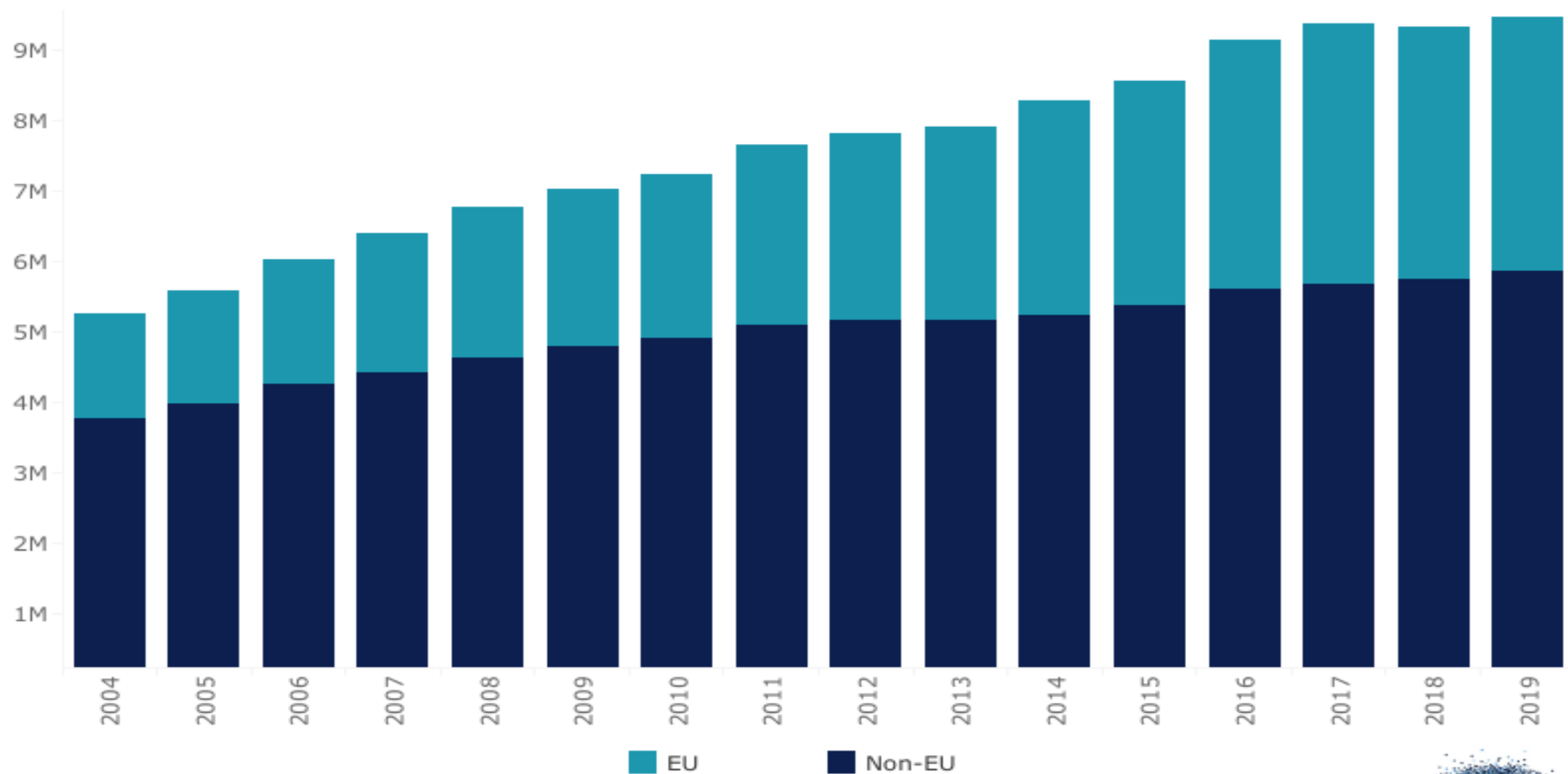


L'IMMIGRATION AU ROYAUME-UNI

- Le Royaume-Uni, avec son passé colonialiste, a une longue histoire d'immigration avec la libre circulation de l'immigration des pays du Commonwealth après la Deuxième Guerre mondiale.
- Depuis 1962, les gouvernements ont introduit une série de politiques d'immigration restrictives, qui ont été renforcées plus récemment en réponse aux incidents terroristes et à la montée des mouvements d'extrême droite, entre autres raisons.
- Le Royaume-Uni a ouvert ses frontières en 2004 sans période de transition lors de l'élargissement de l'Union européenne aux pays de l'Est.
- Au Royaume-Uni la taille de la population née à l'étranger est passée d'environ 5,3 millions en 2004 à près de 9,5 millions en 2019.
- En 2019, les personnes nées hors du Royaume-Uni représentaient environ 14% de la population du Royaume-Uni.
- La croissance de la population née à l'étranger semble avoir légèrement ralenti depuis 2016 (et le vote du Brexit), l'émigration ayant augmenté.



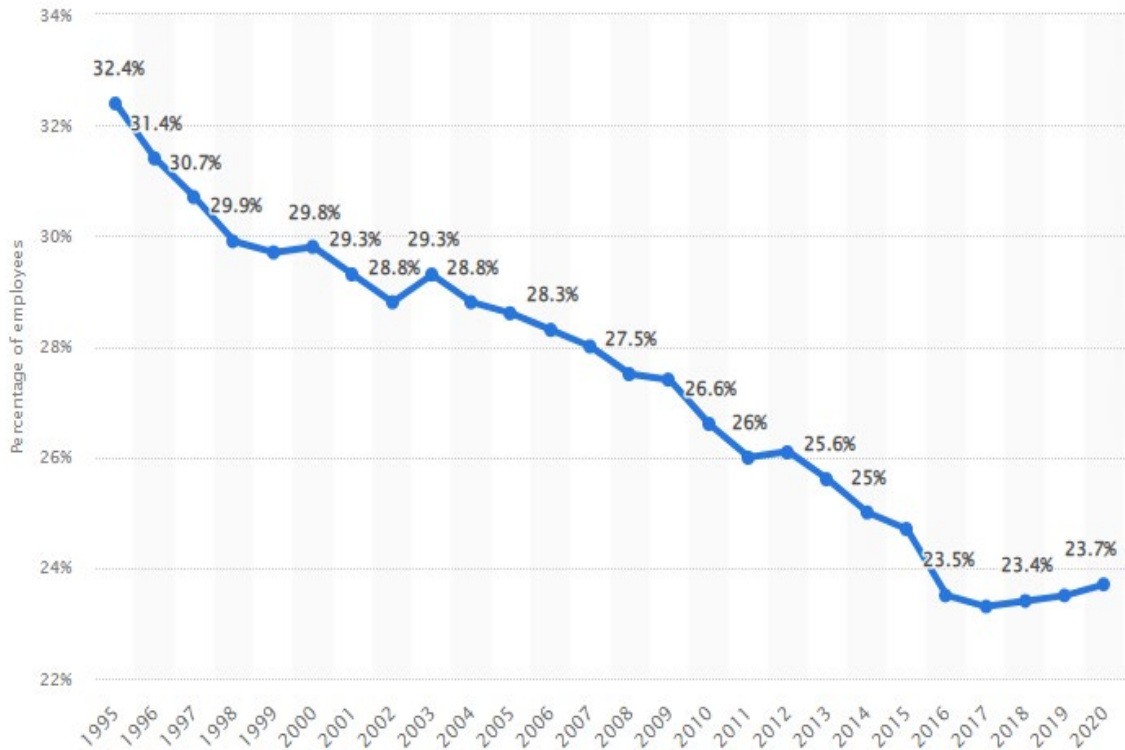
Foreign-born population in the UK by place of birth, 2004-2019



Source: ONS Population by Country of Birth and Nationality, Table 1.1.



Le syndicalisme au Royaume-Uni



Source: <http://fr.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/United-Kingdom/Trade-Unions>

- 23,5% des salariés au Royaume-Uni sont syndiqués (6, 754 197 en 2019)
- Le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé dans le secteur public (52%) que dans le secteur privé (13%)
- 60,1% des employés sont couverts par la négociation collective dans le secteur public et 15,1% dans le secteur privé.
- Confédération unique, le TUC (Trade Unions Congress)
- Les syndicats individuels sont totalement indépendants.
- Les trois plus grands syndicats, qui se sont représentés 55% de l'effectif total du TUC et 44% de l'effectif total des syndicats.
 1. UNITE, le plus grand syndicat avec 1 200 303 membres en janvier 2020, représente les secteurs de l'automobile, de l'imprimerie, de la finance, du transport routier et des services de santé.
 2. UNISON, le deuxième plus grand syndicat avec 1, 171 000 adhérents, s'organise principalement dans les services publics.
 3. GMB est le troisième plus grand syndicat avec 597 147 membres. C'est un syndicat général qui représente à la fois les secteurs public et privé, mais qui représente surtout les ouvriers.
- Comme dans d'autres pays européens, les syndicats ont vu leurs effectifs et leur influence diminuer. Les syndicats ont réagi par les fusions ou les stratégies ciblées « organising » (augmenter le recrutement et la participation).

STRATÉGIES SYNDICALES CONCERNANT L'IMMIGRATION : FAIRE FACE AUX DILEMMES ET EXPLIQUER LES RÉPONSES

- Les dilemmes auxquels sont confrontés les syndicats en matière d'immigration (Penninx et Roosblad, 2000) :
 - Résister ou coopérer
 - Inclure ou exclure
 - Traitement égal ou spécial
- Les différences en termes de stratégies syndicales liées à l'immigration ont tendance à varier suivant une série de facteurs (Penninx et Roosblad, 2000 ; Marino et al, 2017) :
 - Le niveau de pouvoir et d'influence des syndicats dans la société en question
 - L'état de l'économie et du marché du travail
 - Facteurs contextuels nationaux tels que l'idéologie identitaire, les discours dominants, la législation, la structure et les orientations politiques.
 - Les profils des immigrés eux-mêmes et la manière dont ils sont acceptés par les syndicats
 - L'identité syndicale et la manière dont les syndicats définissent les défis posés par l'immigration

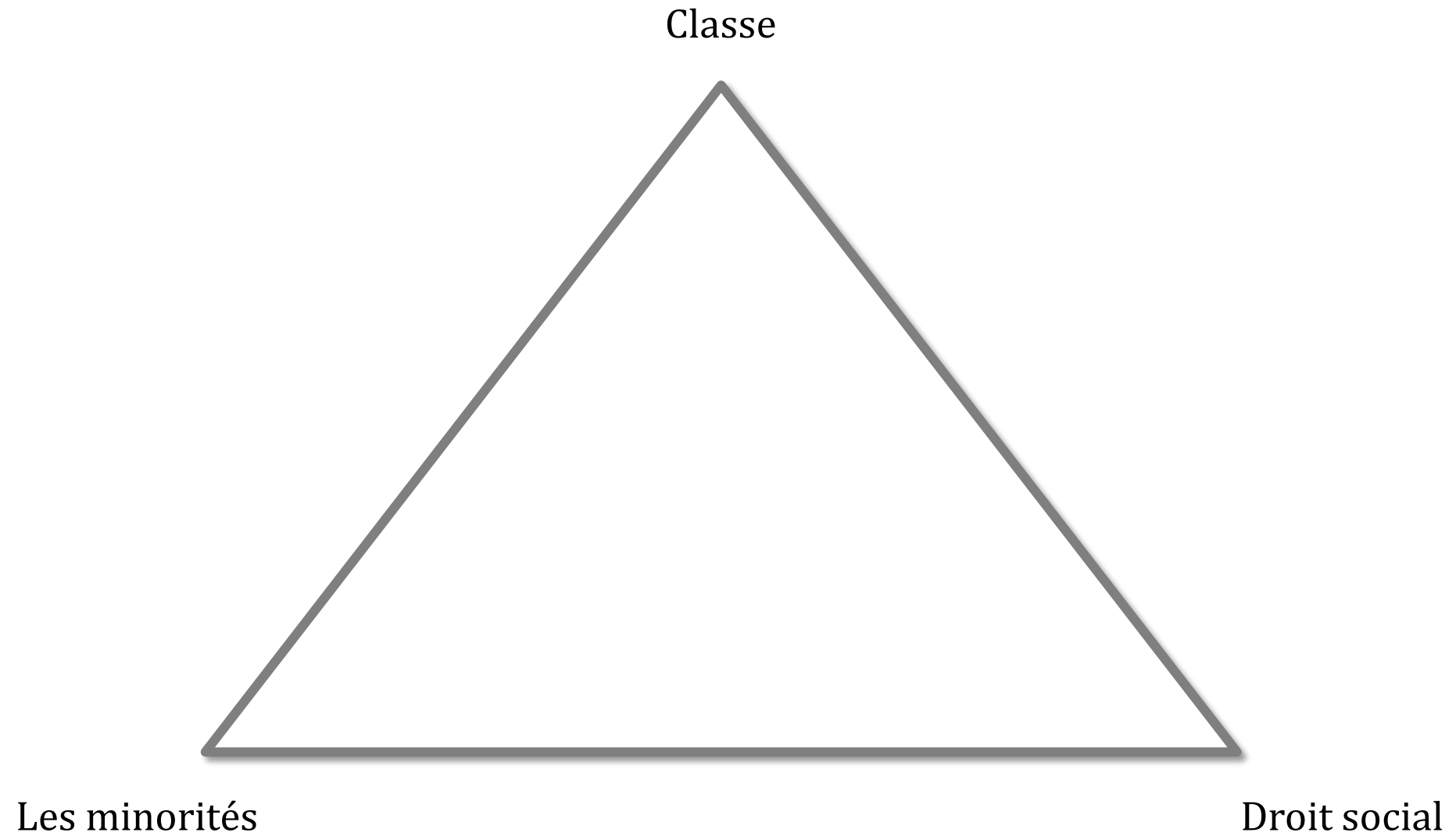


STRATÉGIES SYNDICALES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS : UN CADRE ANALYTIQUE

- Les « logiques d'action » des syndicats (*voir diapositive suivante*)
 - Classe
 - Droit social
 - Les minorités
- Chaque logique est associée à une stratégie d'action spécifique
 - Classe/ « organising » (recrutement et participation) et action directe
 - Droit social/les syndicats agissent en tant qu'agents de régulation sociale
 - Les minorités/engagement auprès des communautés, mouvements sociaux et engagement plus fort en faveur de l'égalité
- Les syndicats ont tendance à se concentrer sur deux de ces logiques, délaissant la troisième logique ce que résulte par une faiblesse ou « gap » dans la réponse globale envers les immigrés.



1. Concept

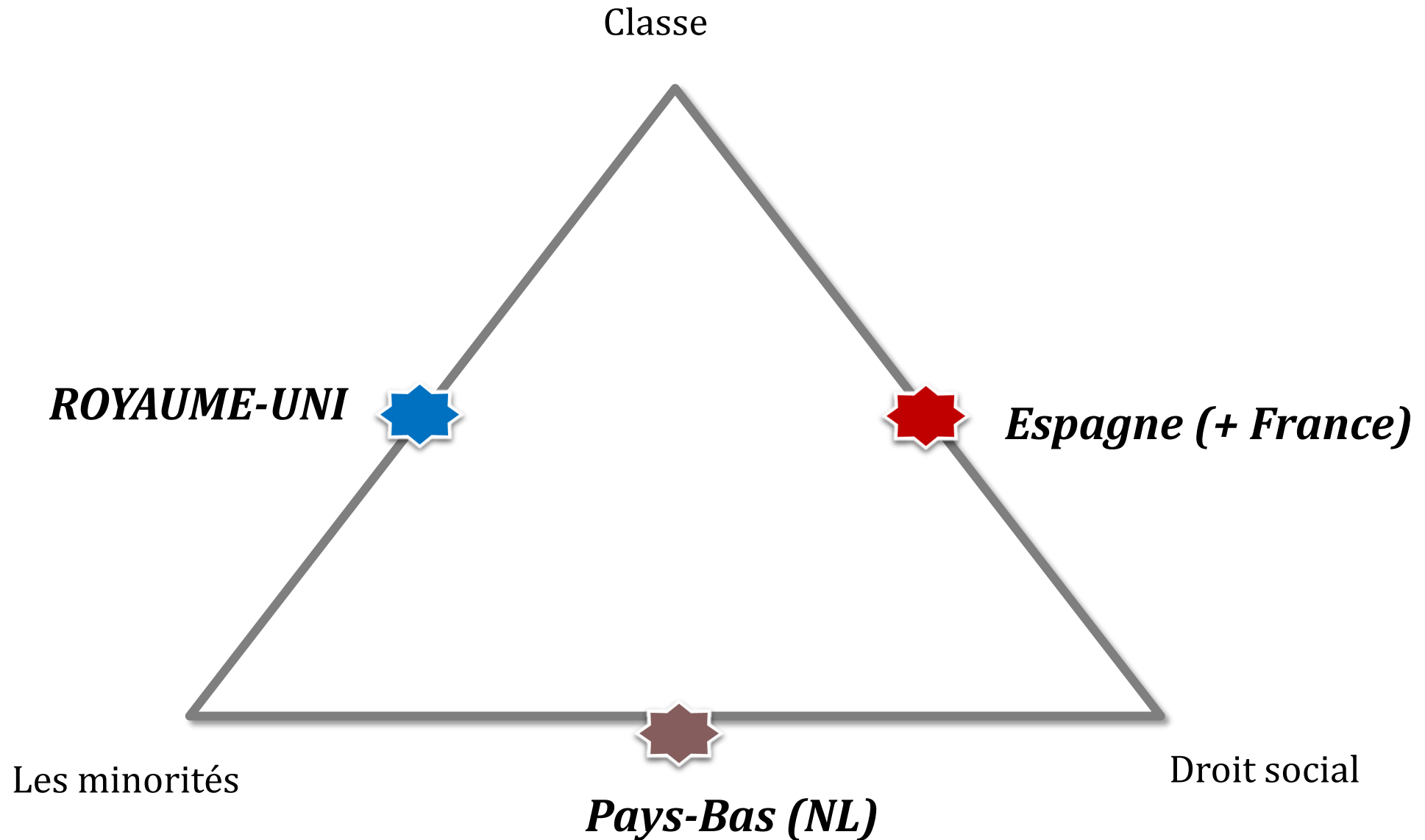


STRATÉGIES SYNDICALES CONCERNANT À L'IMMIGRATION AU ROYAUME-UNI

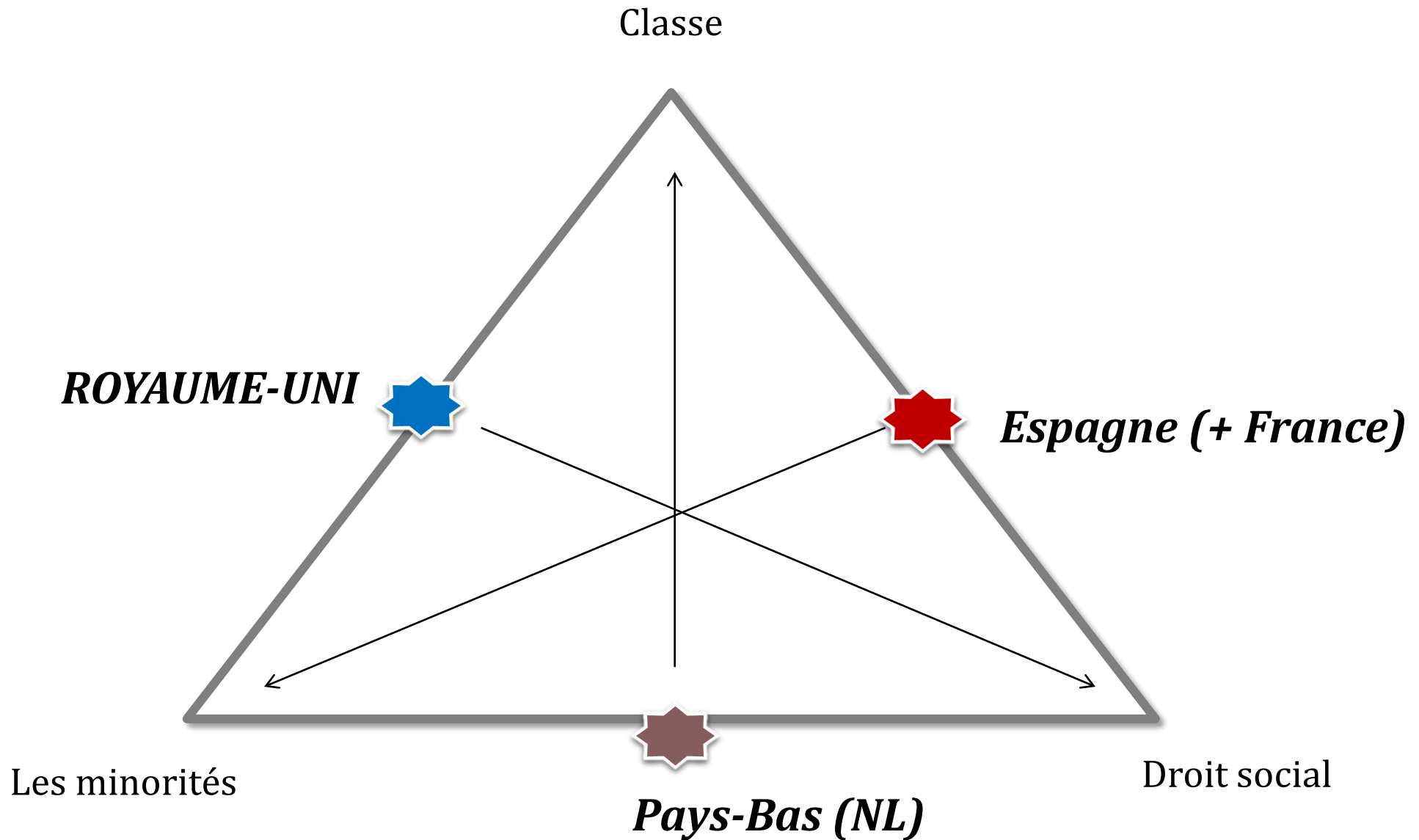
- Le développement de structures spécifiques aux minorités ethniques, en particulier « Black Member section », a été la stratégie privilégiée par un certain nombre d'organisations syndicales depuis les années 1980
- Le développement de comités et de conférences à l'initiative des travailleurs de minorités ethniques a varié selon le syndicat.
- La faiblesse de la droit social au Royaume-Uni affaiblie les moyens de pouvoir et influence institutionnels des syndicats pour représenter et faire avancer les intérêts des travailleurs immigrés, notamment en ce qui concerne leurs droits.
- Privé de leur capacité d'influencer la politique gouvernementale par leur participation aux instances décisionnels au niveau nationales, les syndicats doivent compter sur leur capacité à mobiliser les adhérents.



2. Position officielle des syndicats



3. «Gaps» ou «Décalages»



UNISON ET LE « FILIPINO ACTIVIST NETWORK » (FAN)

- Les Philippines restent le premier pays d'origine des infirmiers au monde, avec plus de 22 000 employés dans le NHS (Baker, 2020).
- Projet de participation des travailleurs immigrés mis en place en 2007 et financé par le gouvernement par le « Union Modernisation Fund » (UMF).
- Une syndicaliste philippine et un syndicaliste polonais faisaient partis des responsables du projet.
- Le syndicat a réussi à recruter des adhérents et des militants grâce au projet.
- La principale tactique du syndicat a été de faire pression sur le Parlement pour obtenir un changement substantiel de la politique d'immigration. Grâce au lobbying de 2007, le gouvernement a changé sa politique et les aides-soignants philippins, qui étaient menacés d'expulsion, ont pu rester au Royaume-Uni pour travailler, et beaucoup sont devenus adhérents du syndicat (Tapia, 2014). À partir de la campagne de 2015, les infirmières et les paramédicaux ont été inclus dans le SOL (« Shortage Occupation List »). Le syndicat a également obtenu que ces travailleurs puissants restent indépendants de l'exigence de gagner un salaire minimum de £35k par an.
- Le « Filipino Activist Network » (FAN) a été créé grâce aux campagnes de lobbying au sujet des travailleurs philippins dans le secteur de la santé.



LE « FAN » : LIMITES ET OPPORTUNITÉS

- Le FAN a organisé des formations aux syndicalistes pour les immigrants philippins financée par UNISON.
- En ouvrant un espace « self-organising » sous la forme d'un réseau, le FAN a contribué à renforcer la confiance des travailleurs immigrants pour qu'ils puissent se présenter à des postes à responsabilité dans UNISON aux niveaux local, régional et national. Dans des secteurs comme la santé, qui représente de fortes concentrations de travailleurs immigrants, UNISON a augmenté son nombre d'adhérents et la participation.
- Les syndicalistes dans le FAN ont toutefois reconnu qu'il existait des obstacles structurels au sein des syndicats que les militants philippins ont dû surmonter. Dans les cas où le syndicat était lent ou réticent à soutenir des campagnes et/ou des questions particulières, les militants de FAN se sont tournés vers leur communauté pour se mobiliser et réagir.
- La majorité des membres de FAN étaient également membres de groupes communautaires et/ou religieux, ce qui a facilité les échanges entre les deux organisations pour fournir le soutien et les moyens nécessaires en fonction des problèmes ciblés.



RÉSUMÉ

- Les stratégies dominantes consistaient à créer des structures formelles pour des groupes d'intérêts spéciaux et à faire avancer les intérêts des travailleurs immigrés par des stratégies plus basées sur une logique de classe. Avec l'émergence du « FAN » on voit un changement dans la logique d'action.
- Ce changement de logique reflète la connaissance de la faiblesse des stratégies existantes à développer une logique plus basées sur le droit social et à faire avancer les droits des travailleurs immigrés, comme ceux liés au statut de l'immigration par exemple.
- Alors que l'implication d'UNISON dans les campagnes en faveur des travailleurs philippins pourrait être considérée comme portant uniquement sur l'intégration économique d'un groupe ethnique particulier de travailleurs (Alberti et al, 2013), les actions du syndicat et des activistes du FAN visaient à faire avancer les droits de ces travailleurs à rester au Royaume-Uni, en s'appuyant sur le lobbying politique et en exposant les conditions et le statut juridique précaire de ces travailleurs.
- Pour résumer: Les différences entre les stratégies syndicales nationales au sujet de l'immigration peuvent s'expliquer par le niveau d'influence des syndicats dans la société, le contexte économique, le discours public, les caractéristiques des immigrés et les stratégies et identités syndicales.
- En examinant les stratégies des syndicats concernant les travailleurs immigrés en termes de classe, le droit social et les minorités on peut analyser les variations des positionnements des syndicats vis-à-vis l'inclusion et identifier les « décalages » dans la représentation.
- Les « stratégies de renouvellement » ont été en partie configurées pour tenter de trouver un équilibre entre les différentes orientations stratégiques et les traditions syndicales en essayant de combler les « décalages ». Souvent, ces « décalages » ont suscité à l'émergence de débats internes.

