

# Les syndicats et les migrations dans l'Union européenne

## PASSER À L'OFFENSIVE

Pour : l'Europe sociale  
la solidarité

le développement durable



Ce module de formation fait partie d'une série publiée dans le cadre d'un projet européen ambitieux nommé *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (« Dialogue de la Société civile: rapprocher les travailleurs de la Turquie et de l'Union européenne par une culture du travail partagée »), dont l'objectif est de renforcer les connaissances et la compréhension que la Turquie et l'Union européenne ont l'une de l'autre ainsi que d'assurer la prise de conscience des défis et opportunités que présente le futur élargissement de l'UE.

### **À QUI S'ADRESSE CETTE PUBLICATION ?**

Les modules de formation de cette série visent à fournir une introduction claire et concise au sujet dont ils traitent. Ils sont destinés à un public actif dans le secteur syndical et sont tous assortis d'une activité éducative pouvant être mise en œuvre en salle de formation ou au sein d'un groupe. Vous trouverez ci-dessous la liste des modules publiés dans cette série ; ceux-ci sont par ailleurs téléchargeables sur le site de la CES à l'adresse [www.etuc.org/r/557](http://www.etuc.org/r/557)

### **DANS LA MÊME SÉRIE**

1. Les syndicats au niveau européen
2. Les relations industrielles au niveau européen
3. Les syndicats turcs et les relations industrielles
4. Les syndicats et les relations industrielles au sein de l'UE
5. Les syndicats et les femmes
6. Les syndicats et la société civile
7. Les syndicats et les migrations dans l'Union européenne
8. Les syndicats et la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne
9. Travailler ensemble

## MANIFESTE DE LA CES

Lors de son 11<sup>e</sup> Congrès, qui s'est tenu à Séville en mai 2007, la Confédération européenne des syndicats (CES) a adopté un manifeste résumant les actions à mener au cours des quatre années suivantes. Ce manifeste définit cinq grands fronts sur lesquels la CES s'est engagée à passer à l'offensive dans l'intérêt des travailleurs européens :

- le marché du travail européen
- le dialogue social, les négociations collectives et la participation des travailleurs
- l'amélioration de la gouvernance économique, sociale et environnementale européenne
- le renforcement de l'Union européenne
- le renforcement des syndicats et de la CES

# AVANT-PROPOS

Lors de son Congrès de 2007, la Confédération européenne des syndicats s'est prononcée en faveur de l'adhésion de la Turquie à l'Union européenne, « pourvu qu'elle réponde, dans les faits et non sur papier, aux critères d'appartenance à l'UE et aux dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Une transformation de la société turque, amenant un respect total des droits et libertés individuelles, doit être menée à bien durant le processus de négociation ».

C'est sur cette base que la CES et ses membres turcs et européens ont accepté de renforcer leur collaboration et de se lancer dans un projet européen ambitieux, nommé *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (« Dialogue de la Société civile: rapprocher les travailleurs de la Turquie et de l'Union européenne par une culture du travail partagée »), dont l'objectif est de renforcer les connaissances et la compréhension que la Turquie et l'Union européenne ont l'une de l'autre ainsi que d'assurer la prise de conscience des défis et opportunités que présente le futur élargissement de l'UE.

Les composantes essentielles de ce projet sont les suivantes :

- 12 séminaires d'échange et de compréhension mutuelle rassemblant les syndicalistes provenant de différentes régions de Turquie, d'une part, et de différents États membres de l'Union européenne, d'autre part.
- 9 séminaires de formation organisés en collaboration avec les fédérations syndicales européennes.

Le projet a également été l'occasion de produire la présente série de modules de formation, lesquels constitueront un outil important de renforcement des capacités de la CES et permettront aux autres travailleurs et syndicalistes, turcs comme européens, de comprendre les défis qui nous attendent et d'accepter plus aisément les différences culturelles, sociales et politiques qui nous séparent.



Nous tenons à remercier :

- les organismes affiliés à la CES, c'est-à-dire les fédérations syndicales européennes et les confédérations syndicales nationales turques et européennes, qui ont soutenu ce projet ;
- les travailleurs et le personnel des syndicats turcs et européens qui ont pris part aux différentes activités de formation ;
- les formateurs issus des syndicats nationaux turcs et européens, ainsi que Marcus Strohmeier (ÖGB), qui a coordonné les activités de formation et contribué aux présents fascicules ;
- Nigel Rees (Trade Union European Information Project), qui a dirigé la rédaction des textes des modules de formations, ainsi que Kazim Ates, qui en a assuré la révision ;
- Laura Fallavollita, Yücel Top et les autres membres du comité de coordination du projet (Osman Yildiz, Uğraş Gök et Kivanç Eli Açıık), qui, sous la direction de Joël Decaillon et de Jeff Bridgford, ont permis au projet d'arriver à bon port.

Je recommande ces modules de formation aux syndicalistes des organismes affiliés à la CES. Je vous encourage à les utiliser afin que nous soyons tous mieux à même de défendre les intérêts des travailleurs, en Turquie comme dans l'Union européenne.

**John Monks**  
**Secrétaire général**  
**Confédération européenne des syndicats**

## CONTEXTE

La CES soutient la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne et un système migratoire contrôlé pour les travailleurs issus de l'extérieur de l'UE basé sur les principes des droits des travailleurs. La libre circulation des travailleurs au sein de l'UE est traitée dans le module de formation n°8 de cette série. Le présent module de formation est essentiellement consacré aux travailleurs migrants, c'est-à-dire aux travailleurs originaires de pays situés hors des frontières de l'UE.

Dans les années 1950, le boum économique d'après-guerre est à l'origine d'un important manque de main-d'œuvre en Europe de l'Ouest, et plusieurs pays mettent en place des politiques officielles visant à attirer les travailleurs migrants. De manière générale, les mouvements se déplacent du sud vers le nord ; c'est par exemple le cas des Italiens venant trouver du travail dans les charbonnages belges. En raison de leur héritage colonial, la France et le Royaume-Uni vont chercher les migrants plus au sud, principalement en Afrique du Nord pour la première et aux Antilles pour la deuxième. Dans la lignée des accords bilatéraux signés avec l'Italie (1955) et la Grèce (1960), le gouvernement ouest-allemand signe une convention avec la Turquie en 1961, année de la construction du mur de Berlin. Les postes industriels vacants sont principalement confiés à des travailleurs de sexe masculin et non qualifiés, souvent originaires des régions rurales d'Anatolie, à la condition qu'ils repartent après une ou deux années. Des accords similaires sont conclus entre la Turquie et l'Autriche, la Belgique, les Pays-Bas, la France et la Suède.

À l'aube des années 1970, l'augmentation des prix pétroliers ralentit les économies de l'Europe de l'Ouest et entraîne une baisse de l'immigration. Le flux migratoire turc vers l'Allemagne, quant à lui, se maintient pour des raisons de réunification familiale. La relance économique des années 1990, qui coïncide avec l'adhésion de 10 nouveaux États membres à l'Union européenne en 2004, donne un nouveau coup de fouet aux migrations, cette fois depuis les pays de l'Europe de l'Est vers la « vieille Europe des 15 ».

Combien y a-t-il de migrants dans l'Union européenne ? Les données d'Eurostat pour 2008 indiquent que, sur les 497 millions d'habitants que compte l'UE, près de 19 millions étaient des ressortissants de pays non membres de l'Union (3,9 %), l'Allemagne accueillant le plus grand nombre d'entre eux (4,7 millions), suivie par l'Espagne (3,1 millions), l'Italie (2,5 millions), la France et le Royaume-Uni (2,4 millions). Vu sous un autre angle, plus de 5 % de la population de certains pays (Autriche, Allemagne, Grèce, Pologne et Espagne) se compose de citoyens non européens. D'où viennent ces ressortissants non européens ? La plupart d'entre eux proviennent de Turquie (2,4 millions), du Maroc (1,7 million) et d'Albanie (un peu plus d'un million), ainsi que de Chine, d'Algérie, de Russie, d'Inde, d'Équateur et de Serbie-et-Monténégro. La répartition des ressortissants étrangers par pays de résidence indique qu'une grande partie de certains groupes de ressortissants étrangers s'est souvent établie dans un État membre particulier. Dans certains cas, comme pour les citoyens turcs, algériens et équatoriens, plus de 70 % de la population vivant dans l'UE se sont établis dans un seul État membre, à savoir respectivement en Allemagne, en France et en Espagne.

À l'heure de la mondialisation, ces travailleurs migrants apportent de nombreux bénéfices à leurs pays d'accueil et d'origine et jouent un rôle majeur dans les relations entre les États membres de l'Union européenne et leur pays d'origine.

Si nous reprenons l'exemple ci-dessus, il est évident que les Turcs, qui constituent le plus grand groupe de ressortissants non européens dans le pays accueillant le plus grand nombre de ressortissants non européens, l'Allemagne, ont contribué de manière significative au quotidien allemand, que ce soit au niveau social, culturel ou économique.

## **POLITIQUES, DROITS ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS : LES RÉPONSES INTERNATIONALES ET EUROPÉENNES**

L'Organisation internationale du travail (OIT), première agence spécialisée des Nations Unies, est en grande partie à l'origine des conventions internationales destinées à protéger les travailleurs migrants. Dès 1949, la « Convention sur les travailleurs migrants » (n° 97) stipule que les travailleurs en séjour régulier doivent bénéficier d'une égalité d'accès à la sécurité sociale et à l'affiliation aux organisations syndicales, de conditions de travail décentes et d'un salaire égal à celui des employés locaux. Elle invite également les gouvernements à garantir l'absence de toute discrimination grâce à un système de recrutement équitable et à la consultation des partenaires sociaux. En 1975, la « Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) » cherche à élargir cette protection aux migrants en situation irrégulière. Elle demande aux gouvernements de s'attaquer au trafic d'immigrés et à la main-d'œuvre illégale sur leur territoire et à poursuivre en justice les trafiquants et les employeurs. Elle souligne également que, même si un migrant est arrivé de manière illégale et que sa situation ne peut pas être régularisée, il doit « bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages ».

En 1990, le nombre croissant de migrants justifie la mise en œuvre d'une nouvelle mesure, la « Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille ». Le texte définit les travailleurs migrants comme « des personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes », ce qui est considéré comme un progrès par rapport aux principes de base inscrits dans les mesures précédentes. Elle appelle également à sanctionner les passeurs et les employeurs de migrants en situation irrégulière. Bien que la convention entre en vigueur en 2003, lorsque vingt pays la ratifient, aucun des principaux pays « hôtes » de migrants ne l'a signée à ce jour.

Au niveau européen, les politiques des États membres en matière d'asile, de migrations et de travailleurs migrants sont complexes, et l'écart entre la législation et la mise en pratique est énorme. En 2004, le Conseil de l'Union européenne adopte le « Programme de La Haye » en matière d'immigration légale et illégale et demande à la Commission de présenter un programme d'action relatif à l'immigration légale. Le Conseil lance un processus de consultation qui aboutit, en décembre 2005, à une communication sur un « Programme d'action relatif à l'immigration légale » prévoyant l'adoption de cinq propositions législatives sur l'immigration de main-d'œuvre. L'objectif de cette approche est d'une part de poser les conditions d'entrée pour des catégories spécifiques de migrants (travailleurs hautement qualifiés, travailleurs saisonniers, personnes mutées au sein de leur entreprise et stagiaires rémunérés), et d'autre part de sécuriser le statut juridique des travailleurs issus de pays tiers déjà admis et de simplifier les procédures pour les candidats.

Cette initiative, qui est largement soutenue par le Parlement européen, la CES et la société civile, ne reçoit pas le soutien des États membres au sein du Conseil de l'Union européenne et finit par être retirée.

En juillet 2006, la Commission publie une communication sur les « Priorités d'action en matière de lutte contre l'immigration clandestine de ressortissants de pays tiers » et propose de réduire les « facteurs d'attraction » qui encouragent l'immigration clandestine en UE, le plus important étant la possibilité de trouver du travail, en veillant à ce que les États membres infligent des sanctions similaires aux employeurs de ce type de ressortissants de pays tiers et les appliquent de manière efficace. En juin 2009, l'UE approuve finalement une directive prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, la « directive prévoyant des sanctions contre les employeurs ». Les employeurs seront à présent obligés de contrôler le titre de séjour de tous leurs employés non originaires de l'UE et de les conserver dans un dossier. Les sanctions vont d'amendes au retrait des subventions publiques, voire à l'interdiction de soumissionner à des contrats gouvernementaux.

Cette directive n'est pas d'application au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni.

En 2009 toujours, l'UE approuve au même moment une directive établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié : la « directive carte bleue », en référence au système de carte verte en vigueur aux États-Unis.

D'un point de vue syndical, l'initiative la plus marquante est la proposition de directive européenne établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre : la « directive sur les droits ». Celle-ci suggère que les travailleurs de pays tiers jouissent, entre autres, d'une égalité de traitement avec les citoyens de l'Union européenne en ce qui concerne :

- les conditions de travail, y compris en matière de salaire et de licenciement, ainsi qu'en matière de santé et de sécurité au travail ;
- la liberté d'association, d'affiliation et d'engagement dans une organisation de travailleurs ;
- l'éducation et la formation professionnelle ;
- la reconnaissance des diplômes, certificats et autres titres professionnels, conformément aux procédures nationales applicables ;
- l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de l'Union ;
- le paiement des droits acquis en matière de pension en cas de déménagement dans un pays tiers.

Cette directive, qui aurait été d'une importance fondamentale, n'a toujours pas été approuvée.

Outre ces propositions, l'Accord d'association avec l'UE assure certains droits aux travailleurs migrants originaires de pays spécifiques, comme la Turquie. L'accord d'Ankara (1963) met en place un régime intermédiaire pour les migrants turcs, leur permettant

de la sorte de bénéficier d'une meilleure situation que les autres migrants non européens. La Commission mixte Turquie-Union européenne de 1980 permet aux Turcs ayant au moins une année d'expérience avec leur employeur de prolonger leur permis de travail, d'obtenir une prolongation de leur permis de travail après trois années d'expérience, même en ayant changé d'employeur, et d'accéder à tout le marché du travail après quatre années.

## L'ÉCONOMIE PARALLÈLE

Les syndicats s'inquiètent du fait que les travailleurs migrants puissent être entraînés dans la spirale de l'économie « parallèle » ou « informelle », aussi appelée « travail au noir », en particulier dans des activités irrégulières qui, tout en restant légales en soi, sont tenues à l'abri du regard des autorités pour diverses raisons.

Les travailleurs migrants concernés gardent souvent le silence en raison de leur statut illégal ou parce qu'ils se sont entendu dire qu'ils n'avaient pas le droit légal de travailler. Bien qu'ils puissent parfois penser tirer parti de cette situation, dans la mesure où ils ne paient pas de taxes ni de cotisations sociales, leur exploitation est une réalité, tant en raison du faible niveau de leur salaire que des mauvaises conditions de travail et des infractions aux réglementations en matière de santé et de sécurité. En 2002, un cas autrichien mit ce problème en évidence : près de trente conducteurs de poids lourd furent arrêtés et leurs employeurs accusés de « traite d'êtres humains à des fins d'exploitation ». Il fut révélé que les travailleurs étaient enregistrés au Luxembourg, qui autorisait les conducteurs migrants, pour être employés dans toute l'Union européenne. Beaucoup d'entre eux n'avaient pas été payés depuis plusieurs mois et s'étaient rassemblés devant le siège luxembourgeois de leur société autrichienne, sans argent ni nourriture. Les employeurs « économisaient » 16 715 euros de cotisations sociales par conducteur et par an, alors que l'amende maximale prévue par la législation autrichienne pour leur non-paiement était de 728 euros.

Au Royaume-Uni, la région sud-ouest du Trades Union Congress (le Congrès des syndicats britanniques) a dressé la liste des problèmes auxquels les travailleurs migrants sont confrontés :

- **recrutement trompeur des travailleurs dans leur propre pays d'origine, avec de fausses promesses de salaires, de conditions et de logement décentes ;**
- **horaires de travail excessifs et rémunérations de faible niveau ;**
- **retenues salariales démesurées pour le logement, le transport et les services ;**
- **logements surpeuplés et très inconfortables ;**
- **absence de contrat de travail écrit et/ou de fiches de paie ;**
- **déni des droits élémentaires en matière d'emploi tels que les congés payés, les congés et prestations de maternité et les indemnités de maladie ;**
- **non-paiement par l'employeur des taxes et cotisations sociales ;**
- **manque de considération pour les formations et la protection de la sécurité et de la santé ;**
- **licenciement sommaire des travailleurs faisant valoir leur droit d'affiliation à un syndicat et expulsion immédiate du logement qui leur est fourni.**

## **NÉGOCIATIONS COLLECTIVES, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ET TRAVAIL PRÉCAIRE**

En Europe de l'Ouest, une longue histoire de négociations entre les employeurs et les syndicats et, dans de nombreux pays, une approche tripartite impliquant les gouvernements dans les concertations et la planification, ont débouché sur des niveaux de salaire minimum, des normes salariales sectorielles et des augmentations annuelles négociées ainsi que sur des normes en matière de conditions de travail, de santé et de sécurité souvent garanties par la loi. Ce processus reposait en grande partie sur le concept de contrats de travail permanents à plein temps et à durée indéterminée, généralement avec de grands employeurs.

Depuis les années 1980, le développement des trois tendances que sont la privatisation, la dérégulation et la mondialisation a contribué à saper ce modèle. Au même moment où les grandes entreprises et le secteur public externalisaient et sous-traitaient le travail, les gouvernements ont relâché les contrôles.

C'est dans ce contexte que les travailleurs migrants, eux-mêmes produits de la mondialisation, sont entrés en scène ces dernières années et sont devenus un autre facteur de son évolution. Comme nous le savons, certains migrants peuvent être employés irrégulièrement dans le cadre d'activités non déclarées, et ces emplois peuvent avoir un impact négatif sur le reste du marché du travail, particulièrement en période de chômage élevé. Il peut également y avoir une forte concentration de travailleurs étrangers dans des postes légaux, mais temporaires et mal payés. Le salaire légal minimum peut s'avérer être un maximum pour les migrants, tandis que l'augmentation des « emplois

## À vous de jouer

**Êtes-vous en contact avec des travailleurs actifs dans l'économie parallèle ?**

**Comment votre syndicat peut-il les aider ?**

précaires » a généralement entraîné « plus d'insécurité, des salaires de faible niveau, un manque de formation, plus de pauvreté et d'inégalité », selon la CES.

## LA RÉPONSE DES SYNDICATS

Les syndicats ont apporté différentes réponses aux défis posés par l'augmentation des migrations.

En Italie, par exemple, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) s'est ralliée au mouvement amorcé par plusieurs centaines d'organisations de lutte contre le racisme qui organisaient une grande manifestation à Rome en octobre 2009. De son côté, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) a elle aussi participé à plusieurs rassemblements visant à soutenir une loi réformant la citoyenneté des immigrants.

Les confédérations syndicales belges Algemeen Christelijk Vakverbond/Confédération des Syndicats Chrétiens (ACV/CSC) et la Algemeen Belgisch Vakverbond/Fédération Générale du Travail de Belgique (ABVV/FGTB) se sont également mobilisées à de nombreuses reprises pour défendre les droits des immigrants, notamment le droit pour tous les travailleurs étrangers ayant vécu cinq ans ou plus en Belgique de rester légalement en Belgique, qu'ils soient employés ou non.

Au niveau européen, la CES a souligné le besoin de politiques en matière de migrations et d'intégration basées sur la reconnaissance des droits sociaux fondamentaux des citoyens actuels et des nouveaux arrivants, et intégrées dans de fortes politiques d'emploi et de développement, tant dans les pays d'origine que dans les pays d'accueil.

Il est urgent de disposer d'un cadre commun de règles européennes en matière d'admission à l'emploi, mais la CES estime que ce cadre ne doit pas être exclusivement destiné à la promotion de la migration temporaire, ce qui favoriserait les emplois précaires et constituerait un frein à une intégration durable.

Pour faire face aux lacunes du marché du travail, la priorité doit être donnée à l'investissement dans les compétences et les qualifications des citoyens de l'UE sans emploi et sous-employés (y compris les migrants et les minorités ethniques) ainsi que des ressortissants de longue durée de pays tiers et des réfugiés.

Une telle politique doit offrir des possibilités en termes d'admission des migrants économiques, en créant un cadre communautaire commun relatif aux conditions d'entrée et de résidence qui serait basé sur un consensus clair, entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, en ce qui concerne les besoins réels du marché du travail, empêchant une politique de migration à deux vitesses qui favorise et facilite la migration des personnes hautement qualifiées tout en refusant l'accès et les droits aux travailleurs moins qualifiés.

Cette politique doit contrer les effets de plus en plus négatifs de la concurrence mondiale pour la main-d'œuvre qualifiée : les effets potentiellement désastreux de la fuite des cerveaux et des jeunes de leur pays d'origine, ainsi que le gaspillage potentiel des compétences des migrants dans leur pays de destination lorsqu'ils acceptent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés.

Des politiques plus proactives doivent également être élaborées pour lutter contre l'exploitation de la main-d'œuvre, en particulier des migrants en situation irrégulière, en exigeant la reconnaissance et le respect de leurs droits humains et syndicaux, et en leur offrant les passerelles pour sortir de cette irrégularité. Outre la nécessité d'être ferme avec les employeurs recourant à des conditions d'emploi proches de l'exploitation, il convient de mener des politiques plus efficaces afin d'empêcher et de remédier à ces conditions d'exploitation.

Ces éléments doivent être associés à des politiques extérieures (commerce, développement) qui encouragent l'amélioration du niveau de vie et les opportunités dans les pays d'origine, afin d'offrir aux travailleurs migrants (potentiels) et à leur famille des opportunités de travail décent chez eux. La coopération et les partenariats avec les pays tiers, en particulier les

pays en développement et les pays limitrophes de l'Union européenne, doivent être renforcés.

Sur la base de ce programme d'action, le Congrès de la CES a adopté en 2007 les points d'action suivants :

- œuvrer pour une politique européenne plus proactive sur la migration, axée sur la gestion et non la prévention de la migration, avec d'importants efforts d'intégration et la défense des droits humains et des normes de travail afin de lutter contre l'exploitation, en particulier des migrants en situation irrégulière ;
- intensifier les actions et les campagnes aux niveaux nationaux et européen en faveur de la ratification et de l'application de toutes les conventions et instruments majeurs de l'OIT, des Nations Unies et du Conseil de l'Europe sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leurs familles ;
- soutenir les politiques reconnaissant les droits sociaux fondamentaux de tous les travailleurs et favorisant la cohésion sociale en empêchant une politique de migration à deux vitesses, l'exploitation des travailleurs en situation administrative irrégulière et le recrutement des migrants dans des conditions précaires de travail et de protection sociale ;
- combattre toutes les formes de trafic d'êtres humains.

Comme l'a souligné John Monks, Secrétaire général de la CES, « l'immigration ne peut pas constituer une solution facile pour gérer les pénuries du marché du travail et les changements démographiques. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans l'évaluation des besoins réels du marché du travail, et les investissements en matière de formation des demandeurs d'emploi (dont ceux issus de mouvements migratoires ou d'une minorité ethnique) constituent une priorité absolue. Nous avons aussi l'obligation de rendre les emplois, dans les secteurs qui souffrent de pénuries, plus attractifs pour les demandeurs d'emploi au niveau local en termes de salaires et de conditions de travail. »

## Atelier

### Approfondissez à votre niveau

### OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- de comprendre pourquoi les migrants partent vivre dans un autre pays ;
- de briser les mythes et éviter la désinformation en matière de migrations.

### TASK

Parlez aux membres de votre famille et à vos amis au travail. Demandez-leur d'où ils viennent et s'ils ont déménagé pour trouver du travail. Posez-leur les questions suivantes :

**Où vis-tu ?**

**Pourquoi es-tu  
venu ici ?**

Parents

Grands-parents

Arrière-grands-parents

Ami 1

Ami 2

# INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La Confédération européenne des syndicats (CES) a été créée en 1973 afin de défendre les intérêts des travailleurs au niveau européen et de les représenter devant les organes de l'Union européenne (UE). L'objectif de la CES est d'établir une UE avec une dimension sociale forte garantissant le bien-être de l'ensemble de ses citoyens. À l'heure actuelle, la CES regroupe 82 confédérations syndicales nationales actives dans 36 pays européens, ainsi que 12 fédérations syndicales européennes et des organisations ayant un statut d'observateur en Macédoine, en Serbie, et en Bosnie-Herzégovine. D'autres structures syndicales telles qu'EUROCADRES (Conseil des cadres européens) et la FERPA (Fédération européenne des retraités et personnes âgées) opèrent sous l'égide de la CES. En outre, la CES coordonne les activités des 44 CSIR (Conseils syndicaux interrégionaux), qui organisent la coopération syndicale au niveau transfrontalier.

La CES est un des partenaires sociaux européens et est reconnue par l'Union européenne, par le Conseil de l'Europe et par l'Association européenne de libre-échange (AELE) en tant qu'unique organisation syndicale interprofessionnelle représentative au niveau européen.

**[www.etuc.org](http://www.etuc.org)**

# PARTENAIRES DU PROJET

	Algemeen Belgisch Vakverbond – Fédération Générale du Travail de Belgique – ABVV-FGTB	<a href="http://www.fgtb.be/">www.fgtb.be/</a>
	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique – ACLVB-CGSLB	<a href="http://www.aclvb.be/">www.aclvb.be/</a>
	Algemeen Christelijk Vakverbond – Confédération des Syndicats Chrétiens – ACV-CSC	<a href="http://www.acv-online.be/">www.acv-online.be/</a>
	Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT	<a href="http://www.cfdt.fr/">www.cfdt.fr/</a>
	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC	<a href="http://www.cftc.fr/">www.cftc.fr/</a>
	Confédération Générale du Travail – CGT	<a href="http://www.cgt.fr/">www.cgt.fr/</a>
	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière – FO	<a href="http://www.force-ouvriere.fr/">www.force-ouvriere.fr/</a>
	Union Nationale des Syndicats Autonomes – UNSA	<a href="http://www.unsa.org/">www.unsa.org/</a>
	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων – ΑΔΕΔΥ	<a href="http://www.adedy.gr/">www.adedy.gr/</a>
	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας – ΓΣΕΕ	<a href="http://www.gsee.gr/">www.gsee.gr/</a>
	Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL	<a href="http://www.cgil.it/">www.cgil.it/</a>
	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL	<a href="http://www.cisl.it/">www.cisl.it/</a>
	Unione Italiana del Lavoro – UIL	<a href="http://www.uil.it/">www.uil.it/</a>
	Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej Republiky – KOZ SR	<a href="http://www.kozsr.sk/cms/">www.kozsr.sk/cms/</a>
	Landsorganisationen i Sverige – LO-S	<a href="http://www.lo.se/">www.lo.se/</a>
	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu – DİSK	<a href="http://www.disk.org.tr/">www.disk.org.tr/</a>
	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ	<a href="http://www.hakis.org.tr/">www.hakis.org.tr/</a>
	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ	<a href="http://www.turkis.org.tr/">www.turkis.org.tr/</a>
	Trades Union Congress – TUC	<a href="http://www.tuc.org.uk/">www.tuc.org.uk/</a>
	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT	<a href="http://www.effat.org/">www.effat.org/</a>
	Fédération Européenne des Métallurgistes – EMF	<a href="http://www.emf-fem.org/">www.emf-fem.org/</a>
	Fédération syndicale européenne des services publics – EPSU	<a href="http://www.epsu.org/">www.epsu.org/</a>
	European Transport Workers' Federation – ETF	<a href="http://www.itfglobal.org/etf/">www.itfglobal.org/etf/</a>
	Fédération syndicale européenne : textiles, habillement et cuir – ETUF-TCL	<a href="http://www.etuf-tcl.org/">www.etuf-tcl.org/</a>
	UNI-Europa	<a href="http://www.uni-europa.org/">www.uni-europa.org/</a>



Ce projet est financé par l'Union européenne



Dialogue de la Société civile:  
rapprocher les travailleurs de la  
Turquie et de l'Union européenne  
par une culture du travail partagée

Le contenu de la présente publication relève de la seule responsabilité de la Confédération européenne des syndicats et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne

### **ETUC-CES**

Maison syndicale internationale (ITUH)  
Boulevard Roi Albert II, 5  
B-1210 Bruxelles  
Belgique

Avril 2010

Conception: [www.design-mill.co.uk](http://www.design-mill.co.uk)



L'administration contractante  
de ce projet est la Central  
Finance and Contracts Unit