Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 42 (2005)
Heft: 1656

Artikel: Migrants : un syndicat exclusif
Autor: Schwaab, Jean Christophe
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1013627

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 03.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Un syndicat exclusif

La mobilité croissante des salariés pousse les organisations syndicales vers de nouvelles formes de rassamblement pour défendre leurs droits.

Dans l'Union européenne, la libre circulation des personnes et les nouvelles règles d'attribution des marchés publics ont bouleversé la politique syndicale dans de nombreux secteurs, dont celui du bâtiment. Autrefois, c'étaient des entreprises locales, employant des travailleurs indigènes, qui oeuvraient sur les chantiers. Aujourd'hui, il n'est pas rare de rencontrer des entreprises d'un autre pays, employant des ouvriers provenant d'autres Etats. Nombreux sont également les travailleurs qui ne sont plus attachés à une seule entreprise et qui suivent le travail d'un pays à l'autre, au gré des chantiers où les envoient leurs employeurs, souvent des sociétés de travail temporaire. En outre, une éventuelle nouvelle mouture de la directive «Bolkestein», où le secteur du bâtiment est considéré comme un service, risquerait d'aggraver ces phénomènes.

Un combat transnational

Les syndicats sont donc de plus en plus confrontés à des ouvriers qui ne connaissent ni le pays où ils travaillent, ni les règles en vigueur et dont ils ne parlent souvent que très mal la langue. De plus, ces travailleurs quittent le pays sitôt leur chantier terminé. Il n'est donc pas évident de leur expliquer leurs droits et de les défendre, mais surtout de les syndiquer. Les organisations de travailleurs tentent donc de s'adapter.

Le syndicat allemand du bâtiment (*Industriegewerkschaft Bau Agrar Umwelt* - IG BAU), confronté depuis l'élargissement de l'Union à un fort afflux de travailleurs polonais (les désormais fameux «plombiers polonais» profitent de la proximité géographique) et à une sous-enchère salariale en hausse, tente une approche nouvelle en créant un syndicat spécialement destiné aux travailleurs migrants. Cette organisation, créée à la mi-2004, ambitionne d'être présente dans de nombreux pays et d'accompagner ses membres quel que soit l'Etat où ils travaillent. Elle a notamment ouvert un secrétariat à Varsovie, engagé des permanents syndicaux et des conseillers juridiques polyglottes et publié ses tracts en plusieurs langues. Depuis une année, ce syndicat des travailleurs migrants a rassamblé plusieurs centaines de personnes, mais il n'a pas encore été reconnu comme partenaire conventionnel. Cette tentative, qui s'apparente à une exclusion des migrants des structures syndicales habituelles, est symptomatique du syndicalisme d'outre-Rhin, qui n'est que très peu organisé, souvent par chauvinisme. Cette nouvelle structure risque également d'accentuer le ressentiment de certains indigènes face aux travailleurs étrangers: contraints de se partager les chantiers, ils ne défendent pas leurs droits au sein de la même organisation.

Confrontée depuis des décennies à une forte immigration de main d'œuvre, la Suisse a développé avec succès d'autres méthodes. Les travailleurs migrants ont été d'emblée intégrés au sein des syndicats helvétiques, même si cela n'a pas toujours été sans heurts. L'une des organisations les plus actives fut le SIB, désormais intégré dans Unia (où près d'un membre sur deux n'a pas de passeport suisse), qui a toujours accordé une grande importance à l'intégration des étrangers. Ainsi, de nombreux permanents, principalement responsables des travailleurs migrants, ont été engagés et le SIB (puis Unia) a édité *Horizonte*, un magazine uniquement destiné aux membres étrangers, publié en italien, en espagnol, en portugais, en turc, en albanais et en serbo-croate. Les syndicalistes étrangers sont souvent les garants de la capacité d'action d'un syndicat: dans bien des régions, sans ses membres migrants, il n'existerait tout simplement pas. *jcs*

www.migrant-workers-union.org
(site en anglais, allemand et polonais)

Un métier à risque

Le secteur bancaire helvétique se porte bien. Fleuron de l'économie nationale, il engendre une plus-value confortable et propose des salaires très au-dessus de la moyenne. Mais ces brillants résultats cachent des conditions de travail médiocres. C'est ce que révèle une enquête réalisée par l'Institut d'économie et de gestion de la santé de l'Université de Lausanne, qui compare les conditions de travail, le stress, le sentiment d'insécurité, la morbidité et la consommation médicale des employés de banque et des salariés des autres secteurs économiques. (*jd*)

	Banques	autres secteurs
Crainte pour l'emploi	40%	26%
Satisfaction au travail	16%	42%
Soutien du supérieur direct en cas de problème au travail	54%	72%
Soutien des collègues en cas de problème au travail	47%	76%
Niveau élevé et constant de stress	33%	20%
Dépression	23%	11%
Consommation de tranquillisants	25%	9.5%

Gianfranco Domenighetti, «Is the Swiss Banking Sector a Healthy Place to Work», *Finance et Bien commun*, n° 21, printemps 2005.
Le rapport complet est disponible sous *www.hec.unil.ch/deep/textes/04.14.pdf*