

Etudes et Documents

**OBSTACLES
A LA MOBILITE
DES TRAVAILLEURS
ET PROBLEMES SOCIAUX
DE READAPTATION**

Préface
de M. Paul FINET
Membre de la Haute Autorité

Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier

**OBSTACLES
A LA MOBILITE
DES TRAVAILLEURS
ET PROBLEMES SOCIAUX
DE READAPTATION**

Préface
de M. Paul FINET
Membre de la Haute Autorité

P R E F A C E

Le problème de la mobilité du travail revêt une importance fondamentale dans toutes les sociétés évoluées. Elle a pour origine tant l'industrialisation que les différences de développement économique de région à région et de pays à pays.

D'un point de vue social et humain, d'aucuns la considèrent comme un pis-aller qui permet d'éviter le chômage, mais qui oblige à abandonner sa propre région. Certains trouvent au contraire que la mobilité du travail est une occasion d'ouverture des individus à de nouvelles régions et à de nouveaux problèmes et que, par conséquent, elle peut constituer un véritable enrichissement.

Mais la mobilité du travail, pour ceux-là mêmes qui considèrent qu'elle peut être un facteur d'épanouissement des individus, suppose une véritable réadaptation dans le nouveau milieu.

D'un point de vue économique, un minimum de mobilité du travail est à la fois une conséquence et une cause du progrès : dans une société en expansion des offres d'emploi sont faites aux travailleurs qualifiés et non qualifiés, le chômage est peu développé, et même les travailleurs qui ont un emploi peuvent être tentés de se déplacer pour améliorer leur sort.

A son tour, cette mobilité du travail peut être un facteur d'harmonisation des salaires dans le progrès et d'accroissement de la qualification professionnelle.

Les problèmes de mobilité et de réadaptation présentent une importance considérable dans la Communauté, parce qu'ils sont susceptibles de contribuer à une amélioration de la productivité dans les économies des Etats membres. En outre, la création d'un véritable marché commun suppose la création concomitante d'un marché commun du travail. C'est d'ailleurs à cet objectif que répond l'article 69 du Traité. D'autre part, les dispositions relatives à la réadaptation doivent permettre de sauvegarder la continuité de l'emploi et de pallier certaines conséquences sur l'emploi, du progrès technique et économique.

Responsable de l'exécution du Traité, la Haute Autorité a le souci de connaître tous les facteurs dont il faut tenir compte à propos tant de la libre circulation de la main-d'œuvre que de la réadaptation de travailleurs privés d'un emploi.

Le rapport que l'on trouvera ci-après est orienté vers les aspects psychologiques et sociologiques de ces problèmes et constitue un aperçu des expériences faites dans les différents pays de la Communauté pour encourager la mobilité du travail et assurer son succès.

Sans doute, la mobilité du travail ne doit pas être recherchée d'une manière systématique, mais un certain niveau de mobilité est inévitable à l'échelon de la Communauté et surtout dans chaque pays.

Ce rapport n'a aucun caractère exhaustif, mais il est susceptible d'éclairer tous ceux qui ont des responsabilités en matière d'emploi : fonctionnaires nationaux et locaux, chefs d'entreprises, dirigeants syndicaux, etc.

Il suscitera certainement nombre de réflexions et d'initiatives pour le meilleur profit de tous les travailleurs de la Communauté et de leurs familles.

Paul FINET

Membre de la Haute Autorité

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE

Premières conclusions d'enquêtes réalisées à l'initiative de la Haute Autorité
en Allemagne fédérale, Belgique, France, Italie et aux Pays-Bas

	Page
INTRODUCTION	15
Chapitre I. — LA SITUATION ECONOMIQUE ET DEMOGRAPHIQUE ET LA MOBILITE DU TRAVAIL	19
Surpopulation	19
Pénurie de main-d'œuvre	20
Créations et transplantations d'entreprises	21
Régions en dépression	21
Déplacement des campagnes vers les villes	22
Evolution récente	23
La Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier : facteur nouveau	24
Les efforts entrepris pour pallier les difficultés démographiques et les déséquilibres régionaux : industrialisation et décentralisation	25
Les mouvements migratoires dans la Communauté	26
Chapitre II. — LES DIFFERENTES FORMES DE MOBILITE ET DE MIGRA- TION	29
Mobilité du travail et migration	29
Différentes formes de mobilité	30
Mobilité quotidienne et hebdomadaire	30
Mobilité spontanée	31
Migrations encouragées et organisées	33
La législation relative à la mobilité et aux travailleurs migrants	34
Chapitre III. — LA PRISE DE DECISIONS	37
Les facteurs personnels	37
Age	37
Situation de famille	37

	Page
Situation professionnelle	38
Degré d'intégration	39
Distance	40
Loisirs	40
Logement	41
Infrastructure sociale	42
Propriété d'un immeuble	42
Attachement à l'entreprise	43
Le personnel de cadre	43
Les facteurs collectifs	43
La situation du marché de l'emploi	44
Facteurs socio-culturels	44
Distance culturelle	46
Dispositions du milieu	46
Les facteurs pécuniaires	48
 <i>Chapitre IV. — LES ACTIONS A MENER POUR ENCOURAGER LES</i> DEPLACEMENTS	51
L'individualisation des mesures	51
Mesures de compensation	52
Sélection psychologique	53
Réduction des pressions collectives	54
Information des migrants	55
Succès des premiers déplacements	57
 <i>Chapitre V. — LA READAPTATION</i>	59
Réadaptation ou assimilation ?	59
L'inadaptation	60
Les domaines à considérer	61
Milieu de vie	61
La famille	63
Logement	65
Milieu de travail	66
Organisations syndicales	69
Loisirs	69

	Page
<i>Conclusions.</i> — IL N'Y A PAS DE RECETTE, MAIS	71
Problèmes en suspens	71
Techniques et expériences dans le domaine de l'information	71
Adaptés et inadaptés	72
Action d'une entreprise	72
Le besoin de sécurité	72
La sélection des travailleurs migrants	72
Milieu de vie	73
Réadapter ou assimiler ?	73
Communauté entre migrants	73
Présence de la famille	74
Rôle des autorités publiques	74
Rôle des services sociaux	75
Milieu de travail	75
Chefs nationaux ou étrangers	75
Les organisations syndicales	76
Unité du problème	76

ANNEXES

I. — Cas de mobilité étudiés dans les différents rapports	80
II. — Un cas de migration organisée	88
III. — Tableaux et graphiques	91
IV. — Libre emploi de la main-d'œuvre dans la Communauté :	
Principales dispositions de la décision relative à l'article 69 du Traité instituant la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier	103
V. — Dispositions du Traité instituant la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, relatives à la réadaptation des travailleurs	105

DEUXIEME PARTIE

Résumé d'enquêtes sur les positions des organisations syndicales de travailleurs

	Page
INTRODUCTION	109
<i>Chapitre I.</i> — POSITIONS COMMUNES AUX DIFFERENTES ORGANISATIONS NATIONALES	111
Mobilité internationale	111
Mobilité interne	111
Attitude envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier	111
<i>Chapitre II.</i> — POSITIONS DES ORGANISATIONS DES DIFFERENTS PAYS	113
Allemagne fédérale	113
Le problème de la mobilité	113
Conclusions	114
Belgique	114
Le problème de la mobilité de la main-d'œuvre	114
L'emploi et la mobilité	115
La mobilité quotidienne	116
La mobilité hebdomadaire	117
Le changement de résidence	117
L'immigration de travailleurs étrangers	118
Conditions de travail et de vie des étrangers	118
Attitude envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier	119
France	119
Positions de la C.G.T. (Confédération Générale du Travail) et des centrales de mineurs et de métallurgistes y affiliées	119
Positions de la C.G.T.-F.O. (Force Ouvrière), de la C.F.T.C. (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) et des centrales de mineurs et de métallurgistes y affiliées	121
Conclusions	123
Italie	124
Le problème de la mobilité de la main-d'œuvre	124
Causes de l'immobilité de la main-d'œuvre	125

	Page
Positions syndicales à l'égard de la mobilité territoriale	125
Le problème des licenciements	126
La mobilité interprofessionnelle	126
La mobilité internationale	126
Conclusions	127
Luxembourg	128
Mobilité internationale	128
Mobilité interne	129
Attitude envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier	129
Pays-Bas	130
Attitude devant le problème de l'emploi	130
Solution du problème de la pénurie de main-d'œuvre	130
Les problèmes de migrations intérieures	131
Attitude à l'égard des travailleurs étrangers	131
Migration de travailleurs néerlandais	131
Problèmes spéciaux à la région minière	131
Attitude envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier	132
<i>Chapitre III. — POSITIONS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES</i>	133
Mobilité internationale	133
Mobilité interne	134
Facteurs communs à la mobilité interne et à la mobilité internationale	135
Attitude envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier	136
<i>Conclusions</i>	137
Mobilité interne	138
Mobilité internationale	138
Attitude envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier	138
ANNEXE	
Liste des organisations qui ont fait l'objet de l'enquête	139

PREMIERE PARTIE

Premières conclusions d'enquêtes
réalisées à l'initiative de la Haute Autorité
en Allemagne fédérale, Belgique, France,
Italie et aux Pays-Bas

INTRODUCTION

Plusieurs dispositions du Traité sont relatives au problème de l'emploi.

Les articles 2 et 3 précisent les objectifs de la Communauté et soulignent d'une part, que la continuité de l'emploi doit être sauvegardée (article 2), d'autre part, que les institutions de la Communauté doivent promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès (article 3, al. e).

L'article 56 du Traité et le § 23 des Dispositions transitoires précisent les mesures qui peuvent être prises pour pallier les conséquences des réductions de l'emploi (*voir Annexe V*).

De son côté, l'article 69 pose le principe du libre emploi de la main-d'œuvre. Par cet article, les Etats membres de la Communauté se sont engagés à écarter toute restriction, fondée sur la nationalité, à l'emploi dans les industries du charbon et de l'acier, à l'égard des travailleurs nationaux d'un des Etats membres de qualification confirmée dans les professions du charbon et de l'acier, sous réserve des limitations qui résultent des nécessités fondamentales de santé et d'ordre public.

Il est à remarquer que l'article 69 ne réserve à la Haute Autorité aucun pouvoir de décision ; ce sont les Etats membres qui, souverainement, doivent prendre les décisions nécessaires à l'application de l'article. Le rôle de la Haute Autorité consiste à orienter et faciliter l'action des Etats membres.

Les négociations entamées par les gouvernements des Etats membres en vue de l'application de l'article 69 ont conduit à la conclusion de la décision du 8 décembre 1954 dont les principales dispositions sont énumérées dans l'Annexe IV au présent document.

Le marché commun à peine institué, la Haute Autorité a été confrontée à des problèmes de réadaptation en France et en Italie. D'autre part, elle a eu le souci de préparer la mise en application de l'article 69.

De son côté, l'Assemblée Commune a suivi avec attention ces problèmes et elle s'est préoccupée de la situation des travailleurs migrants.

Au cours de sa session ordinaire de mai 1954, elle a invité la Haute Autorité à effectuer une enquête particulière sur tous les aspects des conditions de vie et de travail des ouvriers étrangers.

C'est à la suite de cette résolution que la Haute Autorité a été amenée à confier à cinq instituts de recherches sociologiques réunis à l'initiative de l'institut UNESCO des Sciences sociales de Cologne, une étude sommaire de la situation en matière d'obstacles à la mobilité et de problèmes sociaux de réadaptation. Ces enquêtes devaient consister :

- en un inventaire des études existantes sur des cas de migrations internes ou internationales dans différentes industries,
- en un examen des données disponibles sur les problèmes de mobilité et de réadaptation dans les industries de la Communauté, et éventuellement
- en des interviews de personnes connaissant particulièrement la situation des travailleurs migrants.

Il était prévu que l'on tiendrait compte de la situation tant dans le milieu de départ que dans le milieu d'arrivée.

Les instituts qui ont effectué ces études sont les suivants :

ALLEMAGNE (1)	Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Dortmund,
BELGIQUE	Institut de sociologie de l'Université de Liège,
FRANCE	Institut national d'Etudes démographiques, Paris,
ITALIE	Istituto di Scienze economiche presso l'Università del Sacro Cuore, Milano,
PAYS-BAS	Nederlands Instituut voor praeventieve Geneeskunde, Leiden.

Dans le texte, les rapports de ces instituts seront désignés respectivement comme suit : rapport allemand, rapport belge, rapport français, rapport italien, rapport néerlandais.

Au cours de réunions tenues à Luxembourg en octobre 1955, les représentants de ces instituts ont procédé à des échanges de vues approfondis sur les résultats des enquêtes menées dans les différents pays.

La Haute Autorité a ensuite établi avec la collaboration de l'Institut UNESCO des Sciences sociales de Cologne, et sur la base des rapports des différents instituts et des échanges de vues, un document susceptible d'éclairer les principaux intéressés et en particulier les membres de l'Assemblée Commune.

C'est ce document que l'on trouvera ci-après.

Il ne constitue pas un résumé des différents rapports nationaux. En effet, lesdits rapports font une large place aux expériences de chaque pays en matière de mobilité interne et de mobilité internationale et cons-

(1) République fédérale.

tituent une documentation à la fois volumineuse et quelque peu disparate. Le présent rapport vise à mettre en relief la situation d'ensemble, à opérer un classement des phénomènes et à souligner les caractères communs ou spécifiques des différents problèmes psycho-sociologiques mis en lumière par ces expériences.

Ce rapport n'engage d'ailleurs pas la responsabilité des différents instituts nationaux.

Certains des rapports nationaux — le rapport français et le rapport belge — ont été publiés. Pour ces deux rapports, les références renvoient à l'édition imprimée (1).

Les différents instituts énumérés ci-dessus, avec la collaboration de l'Institut UNESCO des Sciences sociales et du Bureau International du Travail ont également établi une bibliographie des problèmes relatifs à la mobilité et à la réadaptation.

(1) Voir : *Développement économique et mobilité des travailleurs*, par Alain GIRARD et Pierre MEUTEY, édité par l'Institut national d'Etudes démographiques, Paris, 1956.

Migrations provoquées et problèmes sociaux de mobilité ouvrière (Travaux de l'Institut de Sociologie de la Faculté de Droit de Liège), édité par l'Imprimerie H. Vaillant-Carmanne, Liège, 1956.

CHAPITRE I

LA SITUATION ECONOMIQUE ET DEMOGRAPHIQUE ET LA MOBILITE DU TRAVAIL

Un examen de la mobilité du travail conduit à dégager d'abord le contexte économique et démographique dont certains aspects la conditionnent très étroitement.

Il s'agit en particulier de la surpopulation, de la pénurie de main-d'œuvre, des créations et transplantations d'entreprises, des régions en dépression et du déplacement des campagnes vers les villes.

Surpopulation

La notion de surpopulation a un caractère relatif. Elle doit être appréciée en fonction du développement économique et de l'évolution démographique. C'est dans cette optique qu'à propos de l'Italie et des Pays-Bas on peut parler de surpopulation.

L'industrie italienne a toujours disposé d'un marché du travail où l'offre dépassait la demande. Cette situation est due à la haute pression démographique dans le sud et à la pénurie relative de matières premières. En Italie, les entreprises industrielles se sont installées là où elles trouvaient la main-d'œuvre qui leur convenait, sans guère subir l'influence des disponibilités en richesses naturelles.

La surpopulation italienne conduit chaque année une partie importante de sa population à émigrer. Ces migrations sont désormais réduites en raison des restrictions apportées aux migrations intercontinentales.

Elles n'en restent pas moins importantes. En dépit du faible degré de qualification professionnelle, la migration intra-européenne, sous forme saisonnière, temporaire ou permanente reste considérable.

Quant aux Pays-Bas, on connaît leur situation démographique exceptionnelle : la population y est passée de 5 millions en 1900 à 10 millions en 1950, soit un accroissement de 100 %, alors que pour le reste de l'Europe il a été de 27 % (1). Actuellement, le taux de mortalité, inférieur

(1) Sauf indications contraires, les données chiffrées sont extraites des différents rapports nationaux.

à 8 %, est considéré comme un optimum et la structure de la pyramide des âges est presque idéale. On comprend sans peine qu'eu égard à cette situation, l'émigration et l'industrialisation soient devenues des objectifs essentiels à l'avenir du pays.

Les spécialistes néerlandais considèrent que 50.000 personnes, dont 20.000 économiquement actives, devraient émigrer chaque année vers les pays d'outre-mer. Depuis 1946, 150.000 travailleurs néerlandais sont partis pour le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

Pénurie de main-d'œuvre

A la surpopulation s'oppose la pénurie de main-d'œuvre pour l'industrie lourde (1), très aiguë dans certaines régions de la Communauté, en particulier en Allemagne occidentale et en Belgique. Cette pénurie s'explique principalement par la désaffection de la main-d'œuvre des vieux bassins industriels envers les travaux pénibles de l'industrie charbonnière sinon de la sidérurgie ; elle va de pair avec l'accroissement du niveau de vie. Pour pallier cette difficulté, on recourt à de la main-d'œuvre qui ne trouve pas d'autres possibilités d'emploi.

En Belgique, par exemple, au cours du 1^{er} semestre 1955, 13.000 mineurs ouvriers du fond ont résilié leur contrat avec le charbonnage qui les employait, sans se faire embaucher dans d'autres charbonnages. Pour la même période, on compte en outre 2.300 départs pour invalidité, incapacité au travail, retraite ou décès. On s'efforce de compenser dans une certaine mesure cette pénurie, en recourant à la main-d'œuvre étrangère.

Les contingents suivants ont été admis au cours des dernières années:

1950 :	5.830
1951 :	20.860
1952 :	11.300
1953 :	3.000
1954 :	—
1955 :	19.500

La plupart de ces immigrants sont Italiens.

Mais les mines belges recrutent pendant les mêmes années, en Belgique, environ 25.000 travailleurs par an dont un grand nombre sont originaires de régions non minières.

En Allemagne (2), le problème s'est posé également avec une extrême acuité. De 1946 à 1952, on a embauché 500.000 mineurs, dont 140.000

(1) Les rapports des différents instituts n'étaient pas limités aux industries de la Communauté; mais les auteurs se sont efforcés de choisir leurs exemples notamment dans les industries du charbon et de l'acier. Il en est de même dans le présent document.

(2) République fédérale.

seulement étaient encore au travail en 1954. Il s'agit le plus souvent de personnes déplacées, d'émigrés et de travailleurs recrutés dans les régions non minières.

Des problèmes de recrutement se posent également en Limbourg néerlandais.

En France, une pénurie de main-d'œuvre se manifeste dans certaines régions ; elle n'a guère présenté de gravité au cours de ces dernières années, grâce à l'apport des Nord-Africains.

De plus, dans toute la Communauté, on constate que, notamment en raison de l'évolution technique récente, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée se fait sentir.

Créations et transplantations d'entreprises

Différents facteurs économiques et géographiques ont provoqué la création d'entreprises nouvelles ou la transplantation d'entreprises. Des entreprises sidérurgiques italiennes par exemple ont voulu se rapprocher des ports par lesquels elles s'approvisionnent en minerai de fer et en coke et se situer à proximité de sources d'alimentation en méthane.

Les nouvelles entreprises ou les entreprises transplantées font en général appel en majorité à de la main-d'œuvre locale et en partie à de la main-d'œuvre originaire d'autres régions du pays. Toutefois, dans le cas de la SOLLAC (1), 44 % des travailleurs recrutés étaient étrangers à l'est de la France.

Presque toujours, ces entreprises doivent trouver ailleurs de la main-d'œuvre qualifiée et le personnel d'encadrement.

Régions en dépression

Certaines régions le plus souvent axées du point de vue économique exclusivement sur des industries de base pâtissent soit de la rationalisation de l'industrie, soit de l'épuisement progressif de gisements charbonniers, soit des conditions d'exploitation devenues particulièrement difficiles. En conséquence, dans ces régions l'offre d'emplois dépasse la demande et même si des emplois sont garantis pour la génération présente, un problème d'emploi de la génération qui entrera bientôt au travail ne peut tarder à se poser avec acuité.

(1) SOLLAC : Société Lorraine de Laminage Continu. Un important chapitre du rapport français est consacré à l'analyse du recrutement de travailleurs par cette société.

C'est le cas dans une plus ou moins grande mesure de certains bassins du Centre-Midi français, du bassin charbonnier sarde et, en Belgique, du Borinage (1).

Il est inévitable que ces régions renoncent d'abord à employer la main-d'œuvre non autochtone et qu'ensuite les travailleurs de la région même doivent envisager d'émigrer.

Déplacement des campagnes vers les villes

Simultanément à ces transformations économiques le mouvement traditionnel d'émigration des campagnes vers les villes se poursuit et tant dans le cas de la mobilité interne que de la mobilité internationale, la nouvelle main-d'œuvre embauchée dans l'industrie lourde est composée presque exclusivement de ruraux.

Les régions méridionales de l'Italie et la Vénétie, peu développées du point de vue économique, alimentent en main-d'œuvre les régions industrielles, dans le pays et à l'étranger.

En Belgique, le recrutement pour l'industrie charbonnière parmi la main-d'œuvre nationale s'effectue dans les régions rurales par la collecte en autocars des travailleurs. De plus, les abonnements d'ouvriers au chemin de fer sont très nombreux. Le coût des déplacements pour l'entreprise constitue une charge de l'ordre de 4 frsb. la tonne.

Il résulte d'une enquête effectuée au 30 juin 1953, que sur 88.290 mineurs belges occupés, 54.845, soit 62 % résident dans le bassin minier de travail, 3.623, soit 4,1 % résident dans un bassin minier voisin, 29.822, soit 34,8 % résident dans les régions non minières, le plus souvent rurales. Parmi ces derniers, 326 effectuent hebdomadairement le déplacement entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail, alors que les autres se déplacent quotidiennement.

(1) Pour illustrer sommairement le déséquilibre en matière d'emploi entre régions d'un même pays, nous reproduisons ci-après certains pourcentages comparés de chômeurs d'après l'étude sur « La situation économique de l'Europe en 1955 », Nations-Unies, Genève 1956, page 167 :

<u>Pays-Bas</u>	Févr. 1951	Sept. 1951	Févr. 1955	Sept. 1955
Limbourg	1,5	2	1,2	0,5
Groningue et Frise	6	2,5	6,5	1
<u>Belgique</u>	Févr. 1951	Juil. 1951	Févr. 1955	Juil. 1955
Liège	5,5	4	8	3,5
Flandre occidentale	23	16,5	28	11,5

Cette situation a l'inconvénient d'entraîner des frais et de provoquer des absences du domicile qui dépassent parfois 14 heures par jour.

Aux Pays-Bas, les fermiers indépendants se rendent compte qu'il n'y a pas de place pour tous leurs fils dans l'agriculture et beaucoup se préoccupent de leur faire donner une formation commerciale et technique. Les migrations se produisent fréquemment à courte distance, par étapes successives : zones rurales, bourgs, centres industriels urbains.

Des problèmes parfois aigus se posent en raison des différences d'ambiance, de manière de vivre et de mentalité entre le nord et le sud du pays.

Evolution récente

Les bouleversements causés par la guerre ont provoqué l'établissement en Europe occidentale (Grande-Bretagne, France, Pays-Bas et Belgique en particulier) d'un certain nombre de Baltes, Polonais et Ukrainiens. D'autre part, depuis 1946 l'immigration saisonnière et permanente à partir de ces pays a pratiquement pris fin et cette main-d'œuvre a parfois été remplacée par de la main-d'œuvre italienne.

En France, depuis la dernière guerre, le caractère nouveau de l'immigration organisée, les multiples contrôles officiels qu'elle entraîne, comme la nécessité de protéger les travailleurs algériens dotés depuis 1947 de la citoyenneté française, expliquent la diminution, on pourrait même dire le tarissement des arrivées de main-d'œuvre étrangère. De 214.300 en 1946-49, celles-ci sont descendues à 12.000 en 1954.

L'Allemagne fédérale a accueilli, compte tenu des pertes de guerre, 8.451.000 expulsés et 2.286.000 réfugiés (1). Le nombre des nouveaux venus s'est accru de 1948 à 1955 de l'ordre de 100.000 à 200.000 par an. Cependant, l'émigration ne dépasse pas 60.000 personnes par an environ et le nombre des candidats à l'émigration ainsi que le pourcentage de chômeurs diminuent sans cesse.

Pour l'Italie, l'émigration annuelle atteint 50.000 travailleurs si l'on calcule ces chiffres sous forme de solde du total des expatriés et des rapatriés. Si on tient compte également des migrations saisonnières, c'est de 100.000 unités qu'il s'agit. Il faut en outre prendre en considération les femmes et les enfants qui accompagnent les travailleurs.

Aux Pays-Bas, l'émigration a considérablement diminué depuis la première guerre mondiale, encore que la migration des femmes par rapport à celle des hommes se soit accrue.

(1) Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 1955.

La Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier : facteur nouveau

Tous les processus tendant à équilibrer la demande et l'offre d'emploi dans l'industrie lourde ont été accélérés, depuis 1952, à la suite de l'institution de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier. La Communauté, qui doit favoriser une meilleure utilisation des techniques de production et l'abaissement des prix de revient grâce à la suppression de certains des cloisonnements faisant obstacle à la circulation des produits et des personnes, tend à accélérer la transformation des entreprises et contribue à placer les entreprises marginales devant la nécessité de rationaliser leur organisation, de se spécialiser et de procéder à des améliorations techniques.

Mais l'existence même de la Communauté a modifié certaines données fondamentales du problème de la migration. En effet, des mécanismes de réadaptation ont été prévus pour pallier « les conséquences que comporte l'établissement du marché commun » ⁽¹⁾ et l'introduction « de procédés techniques ou d'équipements nouveaux » qui provoquent « une réduction d'une importance exceptionnelle des besoins de main-d'œuvre »..., « entraînent... des difficultés particulières dans le réemploi de la main-d'œuvre rendue disponible » ⁽²⁾.

Ces mécanismes de réadaptation constituent en particulier dans l'attribution d'indemnités d'attente ou de licenciement, dans la couverture des frais de réadaptation professionnelle et de réinstallation. Ils permettent aux travailleurs d'affronter avec moins d'inquiétude les conséquences de l'évolution économique et technique et encouragent le développement de la mobilité du travail. Ces mécanismes sont décrits dans l'Annexe V.

Enfin, le Traité a prévu le libre emploi de la main-d'œuvre de qualification confirmée ⁽³⁾ dans les professions du charbon et de l'acier.

La décision intergouvernementale sur la libre circulation de la main-d'œuvre ⁽⁴⁾, conclue en application de ces dispositions, intéresse déjà actuellement environ 350.000 travailleurs.

On trouvera en annexe (Annexe III) différents tableaux relatifs à l'emploi et aux mouvements de la main-d'œuvre dans la Communauté.

(1) Convention relative aux Dispositions transitoires, § 23, 1°.

(2) Traité, article 56.

(3) Traité, article 69.

(4) Voir Annexe IV.

Les efforts entrepris pour pallier les difficultés démographiques et les déséquilibres régionaux : industrialisation et décentralisation.

Pour compenser les inconvénients de la surpopulation, on s'efforce de plus en plus d'industrialiser les régions sous-développées et le résultat est souvent excellent.

Dans la plupart des pays, des *mesures législatives et économiques* ont été prises à cette fin.

En Allemagne fédérale, en vertu de la loi sur les services de placement et d'assurance-chômage du 12 octobre 1929, des plans régionaux de développement (études du marché du travail) sont réalisés par le Ministère fédéral du Travail. En outre, une action est menée par le gouvernement fédéral et par chaque Etat, notamment sur la base de la loi relative aux problèmes que posent les expulsés et les réfugiés.

En Belgique, la loi du 31 mai 1955 concernant l'aide financière accordée par l'Etat à la construction ou à l'acquisition de bâtiments industriels et artisanaux en vue de l'expansion économique et de la résorption du chômage, encourage la création d'industries dans les régions peu développées ou en récession.

En France, un fonds national d'aménagement du territoire a été institué par la loi du 8 août 1950 relative à l'aide à la construction. Un décret du 14 septembre 1954 a aménagé ce fonds et prévu la création d'un fonds de conversion de l'industrie et d'un fonds de reclassement de la main-d'œuvre. Enfin, le décret du 30 juin 1955 a favorisé les actions économiques régionales. En application de ce décret, un fonds de développement économique et social a été créé.

Certaines grosses entreprises et en particulier la Société Nationale des Chemins de Fer français ont, en raison de l'évolution économique et technique, assuré une nouvelle répartition du personnel entre différents centres.

En Italie, la « Caisse pour le Midi », instituée par la loi du 10 août 1950, assure le financement et l'exécution d'un plan extraordinaire de travaux publics dans les régions du sud et les îles. Et le 29 décembre 1954, le « Projet Vanoni », relatif au développement économique de l'Italie au cours des dix années à venir, a été rendu public (1).

Aux Pays-Bas, les dispositions législatives qui régissent les plans de développement régionaux ont été prises en 1952. Elles sont relatives à huit zones déterminées. De plus, un arrêté royal du 5 juillet 1954 vise à la création d'emplois supplémentaires. On s'est efforcé par l'industria-

(1) « Schema di sviluppo dell'occupazione e del reddito in Italia nel decennio 1955-1964 ».

lisation d'apporter un remède à la surpopulation de certaines régions rurales.

Enfin, au Royaume-Uni, c'est dès 1930 qu'une législation relative aux plans régionaux de développement a été progressivement élaborée et que l' « Industrial Transference Board » a été chargé de son application.

Au lendemain de la guerre, le Parlement a prévu l'intensification de l'action déjà menée dans les « Depressed Areas » et a adopté le « Town and Country Planning Act » et le « Distribution of Industry Act ».

Toutefois, même si tous les efforts déployés actuellement en vue de « réanimer » du point de vue économique les régions en dépression aboutissaient, *la mobilité des travailleurs au sein d'un pays resterait un facteur de développement économique harmonieux.*

Pour expliquer cette situation, le rapport néerlandais s'exprime dans les termes suivants :

« Bien qu'en matière de politique générale, le gouvernement favorise le développement des industries dans les régions ayant un excédent de main-d'œuvre, il existe, géographiquement parlant, un manque si important d'équilibre entre la pénurie et le recrutement de la main-d'œuvre, que la migration s'avère nécessaire et inévitable. En outre, les entreprises industrielles ne peuvent être forcées de s'établir dans un endroit ne leur convenant pas... C'est pourquoi la migration des industries est souhaitable, mais la migration de la main-d'œuvre est également nécessaire. »

Les mouvements migratoires dans la Communauté

La mobilité du travail et les migrations ont toujours eu pour but de pallier des difficultés d'ordre géographique ou économique. En outre, elles ont été influencées par des facteurs purement démographiques : évolution des taux de natalité et de mortalité, fécondité, vieillissement d'une population, etc. Sans remonter vers un lointain passé, rappelons l'importance pour l'économie mondiale des mouvements migratoires du XIX^e siècle, au départ de l'Europe vers l'Amérique et l'Océanie.

A la fin du premier quart du XX^e siècle, les pays d'outre-mer se fermaient presque complètement aux émigrants en provenance d'Europe, mais de nouvelles formes de migration sont nées au fur et à mesure que l'on prenait davantage conscience des différences économiques de région

à région et de la nécessité de trouver des solutions au chômage structurel, à la récession de certaines régions, etc. Des mesures systématiques de compression ou d'appel de main-d'œuvre sont devenues nécessaires et le progrès technique les a rendues plus impérieuses. Simultanément, l'Etat a joué un rôle de plus en plus considérable dans tout ce qui concerne l'immigration d'étrangers.

Cette évolution des mouvements migratoires met en jeu différents facteurs psychologiques. En effet, désormais « le type classique du migrant » est nettement transformé : les migrants ne sont plus nécessairement ou des hommes au bord du désespoir ou des individus particulièrement audacieux.



CHAPITRE II

LES DIFFERENTES FORMES DE MOBILITE ET DE MIGRATION

On constate dans la plupart des pays que les migrations se font par étapes successives ; l'ouvrier que les circonstances économiques amènent à ne pas travailler au lieu de sa résidence s'efforce tout d'abord de trouver un travail en un endroit pas trop éloigné, de manière qu'un déplacement quotidien reste possible. Si ce n'est pas le cas, il se résignera à se déplacer seul toutes les semaines. Enfin, si, en faisant le compte des inconvénients de ce système et de ceux d'une véritable migration, le solde est favorable à cette dernière, il cessera de recourir à des palliatifs. C'est ainsi que la mobilité du travail peut revêtir différentes formes et entraîner, à la limite, la véritable migration.

Mobilité du travail et migration

Qu'entend-on exactement par mobilité du travail ? Dès la fin du XIX^e siècle, le terme mobilité (c'est-à-dire aptitude à se mouvoir) a été employé pour désigner les déplacements de travailleurs. Ultérieurement, cette mobilité a été appelée mobilité géographique ou mobilité horizontale pour la distinguer de la mobilité sociale ou mobilité verticale qui qualifie les changements de position des individus dans l'échelle sociale. La mobilité horizontale peut s'appliquer aussi bien à des individus qu'à des groupes. On dira par exemple que l'ouvrier américain est plus mobile que l'ouvrier européen. Cela signifie qu'il est moins enraciné et par conséquent qu'il est plus facilement disposé à changer de lieu de travail et de résidence.

Quand on parle de migration, c'est qu'il s'agit non plus comme dans la mobilité d'une notion générale qui peut s'appliquer tant à quelques individus qu'à des groupes nombreux, mais d'une fraction importante de population. Dans la mesure du possible, nous employerons les termes mobilité et déplacement quand il s'agit de cas individuels, réservant celui de migration pour les courants collectifs.

Différentes formes de mobilité (1)

Certains des rapporteurs se sont efforcés de classer les différentes formes de mobilité. A cette fin, on a recouru à des critères divers :

Critère géographique : on distingue principalement la mobilité interne régionale ou nationale et la mobilité internationale, cette dernière pouvant être intra-européenne ou intercontinentale.

Critère de durée : on peut énumérer la mobilité quotidienne, la mobilité hebdomadaire, la mobilité saisonnière, les déplacements à caractère permanent.

Critère tenant à la nature du phénomène : on peut citer la mobilité spontanée, la mobilité encouragée, la mobilité imposée.

1) Mobilité due à la seule décision de l'individu qui s'est mis en quête de travailler ailleurs. Il s'agit là d'un mouvement spontané. Il va de soi, cependant, que cette spontanéité est souvent encouragée en particulier par les nouvelles reçues de ceux qui ont migré antérieurement, de telle sorte que se forment des chapelets d'appel à la migration.

2) Mobilité résultant d'une action systématique. Il s'agit alors de mobilité provoquée ou encouragée. D'aucuns appellent les mouvements provoqués « mouvements organisés », encore que les deux notions ne soient pas identiques.

3) Mobilité imposée. Cette notion ne suscite pas de commentaires. Seul, le rapport allemand fait état de certains cas de mobilité imposée et souligne les différences de comportement entre migrants volontaires et forcés.

MOBILITE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE

En Belgique, la mobilité quotidienne est particulièrement développée. 40 % des travailleurs recensés en 1947 sont occupés en dehors de la commune de leur résidence ; 68.000 personnes habitant la région

(1) On trouvera en annexe la liste de cas étudiés dans les différents rapports classés d'après le présent paragraphe (Annexe I).

flamande travaillent dans l'arrondissement de Bruxelles et 24.000 dans un arrondissement wallon.

En juillet 1948, 144.000 ouvriers étaient abonnés au chemin de fer, c'est-à-dire 10 % des ouvriers assujettis à la sécurité sociale. 70 % d'entre eux appartenaient à quatre branches d'industries, mines, métallurgie, industrie textile, construction, localisées le plus souvent dans des zones industrielles étroites (1).

La mobilité hebdomadaire a tendance à diminuer ; cependant, d'après le relevé effectué en 1948, 8.200 ouvriers disposaient encore d'un abonnement aux chemins de fer permettant un déplacement hebdomadaire. Il s'agit de travailleurs effectuant un long déplacement qu'il serait impossible de rendre quotidien. La moyenne des distances est de 112 km.

Enfin, la mobilité frontalière constitue elle aussi un palliatif aux déséquilibres économiques ou démographiques. 55.000 Belges ayant leur résidence dans le pays se déplacent chaque jour ou chaque semaine vers un des pays limitrophes, tandis que 10.000 ressortissants étrangers viennent travailler en Belgique.

Aux Pays-Bas, 20 % des travailleurs sont occupés dans une commune autre que celle de leur résidence à une distance qui les oblige à utiliser un moyen de transport en commun.

D'après une étude récente, en 1952, 80 % de tous les déplacements se firent sur des distances courtes et moyennes : 40 % dans le cadre d'une même province et 23 % entre communes avoisinantes. 4.000 frontaliers néerlandais se déplacent quotidiennement vers la Belgique.

En Italie, la migration quotidienne est également très développée ; par exemple, 15.000 personnes descendent quotidiennement à Milan depuis la province de Bergame ; le trajet aller et retour dure de 3 à 6 heures, le parcours étant de 100 à 200 km.

MOBILITE SPONTANEE

Cette forme de déplacement suppose qu'il n'y ait pas de barrière à l'entrée dans la région ou le pays d'immigration. Or, actuellement des restrictions à la libre circulation de la main-d'œuvre existent à l'échelon de tous les pays et parfois à l'intérieur d'un pays même.

(1) Voir, en Annexe III, graphique des aires d'attraction de la main-d'œuvre en Belgique.

Selon le rapport italien, en Italie, une loi du 6-7-1939 a, pour la première fois, « institué de façon systématique d'importantes limitations aux transferts de domicile dans les villes de plus de 20.000 habitants ou dans les centres industriels de population inférieure, en créant notamment un singulier cercle vicieux qui empêche un travailleur en chômage de changer de localité. Des restrictions plus strictes étaient posées au déplacement des travailleurs agricoles vers d'autres activités de production, du fait de la limitation justifiée de l'abandon de la terre. Ce n'est que dans l'hypothèse d'une absorption complète du chômage local que les offices de placement peuvent permettre l'inscription sur les listes de placement de travailleurs domiciliés dans d'autres localités ».

D'ailleurs, la loi du 29-4-1949 sur les bureaux de placement et l'instruction professionnelle attribue elle aussi une certaine priorité d'emploi à la main-d'œuvre locale. « Tous les auteurs qui ont récemment traité la question, y compris les porte-parole des syndicats ouvriers, se prononcent pour son abrogation explicite : néanmoins, il ne manque pas encore actuellement d'intérêts locaux qui insistent sur son application dans des circonstances particulières et qui ont réussi dans leurs efforts. »

Dans certains pays, la mobilité spontanée reste importante. Signalons par exemple qu'en France, en 1946, 800.000 personnes, soit 4,6 % de la population des communes rurales (moins de 2.000 habitants agglomérés au chef-lieu de la commune, selon la définition de la législation française), ont émigré vers les communes urbaines.

La mobilité spontanée suppose également que les migrants futurs soient éclairés sur les possibilités qui leur sont offertes. C'est là que le « chapelet d'appel » joue un rôle déterminant. Mais les informations risquent d'être des déformations, d'ailleurs le plus souvent elles émanent de ceux mêmes qui font appel à la main-d'œuvre ; il ne s'agit plus alors de migrations spontanées proprement dites.

Il faut enfin que les futurs migrants aient un minimum de dispositions favorables à la migration. D'aucuns parlent de prédispositions, d'une propension à la migration en particulier dans le cas des Italiens. Il est possible que certains groupes ethniques soient plus aptes que d'autres à quitter un milieu traditionnel et à s'adapter à un nouveau milieu, mais ce qui a toujours, semble-t-il, le plus favorisé les migrations, c'est d'une part le chômage et la misère et d'autre part l'exemple d'amis ou de parents qui ont déjà franchi les frontières et les mers.

Le progrès social et en particulier les systèmes d'allocation de chômage et d'aide aux agriculteurs ont sensiblement réduit la mobilité spontanée qui se manifeste cependant encore sous la forme classique de l'exode rural et en Italie sous forme de migrations internes clandestines (V. p. 18 et 19 *infra*).

En réalité, le travailleur qui se déplace exécute une double décision. D'abord, il change de lieu de travail et en deuxième lieu il change de résidence (1).

MIGRATIONS ENCOURAGEES ET ORGANISEES

Au fur et à mesure que les différents gouvernements s'efforcent d'établir des programmes économiques notamment dans le domaine de l'emploi, des actions systématiques sont menées pour encourager des déplacements de main-d'œuvre, notamment quand une entreprise décide de déplacer un atelier et à cette fin, fait appel à un certain nombre de travailleurs pour qu'ils se déplacent, ou quand du travail dans une région en expansion est offert à des ouvriers d'une région en dépression.

Quand il s'agit d'un nouveau besoin de main-d'œuvre dans une région, on parle parfois de mobilité d'appel. Elle est en effet causée par une offre d'emploi qui se manifeste dans une région en expansion. Vu d'une région en récession, il s'agit de mobilité de refoulement. Dans la mobilité encouragée, une autorité provoque ou favorise les premiers déplacements pour que le flux migratoire puisse se répandre.

Dans la mobilité organisée, le processus est identique, mais l'organisation du déplacement est assurée minutieusement par l'autorité qui le provoque. C'est le cas notamment pour les ouvriers italiens recrutés par les charbonnages belges, les opérations de recrutement allant de la visite médicale d'embauche à l'installation à l'arrivée.

L'intervention croissante de l'Etat et des entreprises développe progressivement l'importance des migrations encouragées et organisées par rapport aux migrations spontanées.

Les migrations internationales sont, elles aussi, de plus en plus organisées. On sait le rôle joué par l'Organisation internationale des Réfugiés et par le Conseil intergouvernemental pour les Migrations européennes.

(1) Le rapport belge classe comme suit les différentes variables relatives à l'instabilité des immigrants et distingue onze types d'instabilité :

L'immigrant	reste dans la même entreprise	change d'entre-prise dans la même profession	change d'entre-prise et de profession
conserve sa résidence	—	A	B
change de résidence dans la même localité	C	D	E
change de localité dans la même région .	F	G	H
change de région	—	I	J
retourne au pays	—	—	K

Les types F, G, H, I, J et K peuvent s'appliquer également à la mobilité.

Le rapport français caractérise cette évolution dans les termes suivants : « Le fait important est le caractère nouveau que revêt l'immigration depuis la fin de la guerre. Le candidat à l'immigration dans le pays de départ, pas plus que le travailleur étranger dans le pays d'arrivée, n'est aujourd'hui laissé à lui-même. Il est pris en charge par de multiples organismes. Après les épreuves de sélection médicale et professionnelle, ses frais de voyage lui sont payés, il est nanti d'un contrat de travail et des garanties juridiques précises le protègent. Des accords bilatéraux et multilatéraux lui permettent de conserver ses droits acquis en matière de sécurité sociale ; s'il a des charges de famille, il perçoit les allocations familiales, transférables, dans certains cas, à sa famille restée dans son pays ; il ne peut changer de profession sans d'extrêmes difficultés pour le renouvellement de sa carte de travail ou de séjour. »

« Une telle procédure et une telle conception de la migration internationale, sur laquelle il n'est pas question de revenir, présentent incontestablement des avantages pour les migrants en leur assurant une sécurité immédiate. Mais, en France tout au moins, l'organisation officielle de l'immigration et les multiples contrôles qui s'ensuivent sont sans doute la cause essentielle de la diminution, sinon de l'arrêt des arrivées de travailleurs étrangers. » (1)

La législation relative à la mobilité et aux travailleurs migrants

Les mesures législatives intéressant l'emploi tant des travailleurs nationaux que des étrangers sont devenues plus nombreuses.

Par ailleurs, la législation relative à l'aménagement du territoire influence les migrations internes.

En Belgique, l'idée de mobilité a été introduite dans la notion d'« emploi convenable » à proposer aux chômeurs par les bureaux de placement. L'absence journalière du foyer ne peut dépasser 14 heures par jour pour les hommes adultes. Cette durée est ramenée à 13 heures pour les femmes et pour les moins de dix-huit ans. Des dispositions stipulent dans quels cas la mobilité hebdomadaire doit être acceptée.

Aux Pays-Bas, les mines excluent l'embauchage de tout travailleur qui serait obligé de ce fait d'être éloigné pendant plus de 13 heures par jour de son domicile. En outre, l'Office du Travail a prévu qu'en principe tout chômeur peut être tenu d'accepter un emploi entraînant la migration temporaire ou définitive, et un système d'aide aux travailleurs migrants a été organisé ; 60 % de ses frais de pension, de logement et de déplacement hebdomadaire sont remboursés au travailleur marié qui attend

(1) p. 23 et 24.

de disposer d'un nouveau logement pour déplacer sa famille. De plus, il perçoit une prime de réinstallation de 75 florins.

Nous avons fait état des limitations à la mobilité interne résultant en Italie des lois du 6-7-1939 et du 29-4-1949 (v. p. 15).

En Allemagne fédérale, la législation relative « au transfert des personnes » (réfugiés) influence également la mobilité du travail.

Mais c'est sans doute dans le domaine des migrations internationales que l'action du législateur se fait le plus nettement sentir.

Dans les différents pays des dispositions ont été prises tendant à contrôler et à limiter l'emploi des étrangers.

En Belgique, par exemple, tout étranger désireux de travailler doit se soumettre aux dispositions réglementaires suivantes :

- 1) *Obtention d'un permis* attribué par le Ministre de la Justice ⁽¹⁾ ;
- 2) *Constatation de cette autorisation par un certificat d'inscription valable 6 mois* ou par une carte d'identité d'étranger valable 2 ans ; la délivrance de ces documents est subordonnée au paiement d'une taxe ;
- 3) *Obtention d'un permis de travail* délivré le plus souvent pour une période de 1 à 2 ans.

D'autre part, différentes dispositions précisent dans quelle mesure la législation nationale est applicable aux étrangers. C'est le cas de la loi sur le contrat de travail. Un arrêté ministériel précise qu'une demande d'autorisation d'emploi d'un travailleur étranger « n'est en principe recevable que si l'employeur assure au travailleur étranger une rémunération au moins égale à celle qui est assurée aux travailleurs belges de la même catégorie ».

Par ailleurs, tous les contrats relatifs à des mineurs étrangers admis dans le pays en vertu d'accords bilatéraux stipulent que le travailleur est lié pour au moins un an. D'autres dispositions sont relatives aux avantages accordés aux travailleurs étrangers en matière de sécurité sociale, de transport et de législation sociale (électorat pour les conseils d'entreprise, etc.). Nombre de ces problèmes font l'objet de négociations bilatérales entre Etats.

Le rapport italien souligne certaines des caractéristiques du régime juridique applicable aux travailleurs migrants. Il constate que la simple délivrance de passeports crée parfois de réelles difficultés. Il en est de même des restrictions en matière de permis de séjour, notamment sous forme de limitation des autorisations de travail à des localités et à des emplois déterminés.

(1) Qui peut interdire à un étranger de résider dans certaines communes du pays « s'il estime que l'accroissement de la population étrangère y devient excessif ».

Le rapport néerlandais fait les remarques suivantes :

« L'Office du Travail n'admet l'immigration d'étrangers que si le marché de la main-d'œuvre nationale ne peut pourvoir à l'emploi en question et en principe les permis ne sont délivrés qu'à des ouvriers spécialisés. »

Le rapport poursuit comme suit :

« Beaucoup de secteurs de l'industrie désirent recruter des travailleurs étrangers, qu'il s'agisse d'ouvriers spécialisés ou non. La procédure consiste à discuter les projets et les possibilités avec le « Rijksarbeidsbureau » qui contacte les bureaux de la main-d'œuvre des autres pays. L'intérêt porte principalement sur les Autrichiens et les Italiens. »

« A l'heure actuelle, le recrutement est, en général, effectué par les représentants des sociétés désirant employer la main-d'œuvre étrangère et par les représentants du service de la main-d'œuvre qui est en rapport étroit avec celui du pays intéressé. Lorsqu'un groupe important doit être recruté, les représentants se rendent personnellement sur place. »

« Les deux points suivants caractérisent les campagnes actuelles de recrutement :

- a) les ouvriers sont embauchés sur contrat de deux ans ;
- b) on préfère les célibataires ; les travailleurs mariés viennent sans leur famille.

La raison pour a) est que, conformément à la loi néerlandaise, un étranger, au bout d'une période de 5 ans, ne peut plus être le premier touché par une crise économique (renvoi immédiat et aucune chance de trouver un nouvel emploi en raison de la priorité accordée aux Néerlandais — principe du recrutement national), mais possède les mêmes droits qu'un ouvrier néerlandais. » ⁽¹⁾

La législation allemande est également limitative en ce qui concerne l'émigration et le rapport allemand souligne que l'établissement d'une nouvelle réglementation relative à tout ce qui concerne les travailleurs étrangers est actuellement préconisé.

(1) p. 40.

CHAPITRE III

LA PRISE DE DECISIONS

Le premier chapitre de ce rapport a montré l'influence de la situation économique et démographique de la législation sur l'évolution récente en matière de mobilité du travail et de migration. Mais, quelles que soient les formes qu'elles prennent, elles résultent d'une décision des travailleurs et de leurs familles, qui est déterminée par des facteurs psychologiques d'ordre individuel et collectif dont il importe de mesurer les incidences respectives.

Les facteurs personnels

AGE

« On ne dé plante pas un vieil arbre », c'est dire, comme le bon sens le prouve, que l'aptitude à la mobilité suppose une certaine jeunesse. Les jeunes sont davantage disposés à courir des risques, à accepter l'aventure sinon à la rechercher. Ils ont la vie devant eux. D'ailleurs migrer, c'est presque toujours refaire sa vie, d'autant plus que le déplacement provoque le plus souvent, non seulement un changement de région, mais également un changement d'entreprise, un changement de travail et souvent un changement de milieu : la ville et non plus la campagne, etc.

SITUATION DE FAMILLE

Mais le facteur « âge » intervient, non seulement compte tenu du travailleur, mais eu égard à tout son entourage. Un travailleur dans la force de l'âge pourra hésiter à émigrer si, pour ce faire, il doit transplanter avec lui ou abandonner derrière lui ses vieux parents, mais un autre optera pour la migration parce qu'il tient compte de l'avenir de ses enfants ; lui-même et son épouse pourraient s'enraciner davantage et vivoter tant bien que mal jusqu'à leurs vieux jours ; mais ils savent que sur place il n'y a pas d'avenir pour la génération suivante, il n'y a pas de possibilités d'emploi pour leurs enfants.

Tous les chiffres cités dans les différents rapports attestent que l'âge moyen des migrants est inférieur à celui des travailleurs qui ne se sont pas déplacés. Dans les mouvements migratoires, en France en particulier, on constate qu'il y a énormément de jeunes chefs de famille ayant des enfants en bas âge. Ces travailleurs se préoccupent de l'avenir de leurs enfants et ils ne sont pas encore confrontés aux difficultés qui peuvent provenir de la nécessité de changer d'école.

Les études faites sur certains déplacements confirment la plus grande mobilité des jeunes travailleurs. L'âge moyen du personnel horaire de la Régie Renault muté de Billancourt à Flins est de 32 ans contre 39 ans et 10 mois pour l'ensemble du personnel horaire de Billancourt. A la SOLLAC, les deux tiers de l'effectif ont entre 22 et 34 ans et l'âge médian se situe à 29 ans. Les travailleurs ruraux recrutés par la Société Hoogovens avaient de 23 à 35 ans. Dans certains cas, d'ailleurs, une limite d'âge est fixée par l'employeur.

Le rapport français fait état des préoccupations pour l'avenir de leurs enfants qui influencent certains travailleurs, dans le déplacement de mineurs vers l'est du bassin du Nord/Pas-de-Calais :

« Une autre raison très puissante d'acceptation, liée à un problème général très préoccupant pour la région, est constituée, dans les groupes d'Auchel et de Bruay, par l'arrêt de l'embauche des jeunes de moins de 18 ans après celui des adultes, depuis 1953. » (1)

D'autres aspects de la situation familiale peuvent également intervenir. Il est véritablement de tradition en Europe occidentale que certains des enfants de familles nombreuses émigrent. En effet, la ferme familiale peut assurer la subsistance d'un ou de deux des enfants, mais les autres iront à la ville, répondre aux offres d'emploi de l'industrie ou de l'administration, à moins qu'ils ne prennent les risques d'un voyage transocéanique, moins inquiets que ne le seraient des enfants de familles peu nombreuses à l'idée de laisser derrière eux leurs parents presque seuls.

SITUATION PROFESSIONNELLE

La situation professionnelle peut, elle aussi, selon les cas, constituer un facteur favorable ou défavorable à la mobilité.

Il semble hors de doute que les travailleurs qualifiés ont davantage de possibilités d'emploi en dehors de leur région et c'est bien souvent à eux que l'on fait appel dans les régions en expansion ; ils ont plus d'occasions de se déplacer. Au contraire, l'absence de qualification est certainement un obstacle à la mobilité alors que les manœuvres ont plus de propension au déplacement. En fait pourtant, les travailleurs qualifiés sont beaucoup moins mobiles que les manœuvres. En Italie en particulier, le taux de rotation annuel des travailleurs qualifiés est particulièrement faible. Il n'atteint que 6,9 % pour les 600.000 travailleurs occupés par des entreprises qui ont fait l'objet d'une récente enquête. Plus élevée est sa qualification, plus le travailleur a d'occasions, en cas de difficultés économiques, de rester sur place, soit qu'il trouve dans la région un emploi analogue à celui qu'il exerçait jusque là, soit qu'il puisse s'adapter à un autre type d'emploi.

(1) p. 65.

Autre constatation : *Les ouvriers spécialisés et qualifiés ne migrent que s'ils sont attirés par des avantages appréciables, tandis que le manœuvre a l'habitude d'aller vers le travail.*

Il serait malaisé d'expliquer la plus grande résistance de l'ouvrier qualifié à la mobilité. Elle tient sans doute au fait qu'il a des habitudes de vie plus stables et que, par conséquent, il craint les changements, abstraction faite de toute considération de caractère professionnel.

Il arrive pourtant que les entreprises réussissent à recruter des travailleurs spécialisés ou qualifiés : 52 % du personnel de l'usine Philips à Eindhoven (Pays-Bas) viennent d'autres régions du pays : « Le pourcentage de personnel étranger à la ville dans la catégorie professionnelle I (catégorie supérieure) atteint 94 %, 72 % dans la catégorie IIa, et ainsi de suite jusqu'à 31 % d'immigrants pour la catégorie IIIb. Les questions de mobilité sociale verticale dans cette industrie sont donc étroitement liées à celles de la migration...

Les postes les plus élevés (direction, postes nécessitant des qualités intellectuelles) sont presque tous occupés par des personnes étrangères à la ville et à la région et beaucoup d'entre elles se sont *élevées* dans leur catégorie professionnelle par rapport à leur père. » (1)

Des cas analogues se présentent dans la région de Bolzano (Italie). En effet, la main-d'œuvre locale d'origine rurale s'adapte moins bien à l'activité industrielle que celle qui a déjà l'habitude du travail en usine.

La résistance au changement peut également être alimentée par la hiérarchie sociale telle qu'elle est conçue dans les milieux ouvriers intéressés. Il est possible que le nouvel emploi confère à celui qui vient l'occuper un rang social plus élevé ou plus bas que le rang occupé par ceux qu'il considérait jusqu'alors comme ses égaux. Dans certains milieux ruraux, on a un préjugé défavorable contre la société urbaine moins hiérarchisée alors que d'autres campagnards souffrent d'un complexe d'infériorité envers les citadins. Le travailleur d'origine rurale tend à accepter d'abord un emploi qui peut, en partie, être exercé en plein air, par exemple dans une scierie.

DEGRE D'INTEGRATION

Le degré d'intégration à un milieu de vie peut également influencer la décision de l'individu. Certains hommes sont profondément enracinés, attachés à leur famille, au clocher de leur village, à « leur » société de musique, au café du coin où ils retrouvent leurs amis, leurs camarades de jeux, etc., et il est frappant de constater à quel point, surtout dans les régions traditionnelles, les autorités et la pression du groupe social encouragent cet enracinement.

(1) Rapport néerlandais p. 41.

Certains, au contraire, sans doute moins sensibles aux influences du milieu ou même en révolte contre ce milieu, s'appliquent à ne pas se laisser attacher ou à se détacher. Ce ne sont pas toujours des déracinés, ce sont parfois des hommes sans racines, très peu déterminés par leur vie antérieure, qui sont capables, sans sacrifice, de s'engager sur les chemins de l'émigration.

En somme, on pourrait dire que ce sont les travailleurs qui vivent le plus en marge de la société qui sont le plus mobiles.

DISTANCE

Un autre facteur est susceptible d'influencer les décisions individuelles ; c'est l'opinion que chacun se fait sur la distance entre sa résidence actuelle et son lieu de travail éventuel. Le travailleur déjà habitué à « faire quotidiennement la navette » sera plus volontiers disposé à se rendre encore plus loin que celui qui ne devait franchir que quelques centaines de mètres à pied ou à bicyclette pour se rendre au travail. Le passage dans une autre région linguistique, le franchissement d'une frontière, l'utilisation de moyens de transport en commun parfois lents et peu confortables accroissent subjectivement la distance réelle entre résidence et lieu de travail. Dans bien des cas, ces éléments contribueront soit à faire préférer des déplacements quotidiens ou hebdomadaires pénibles, soit à faire opter pour le déplacement définitif.

LOISIRS

Tous les travaux de spécialistes de la sociologie industrielle manifestent l'importance pour l'individu et pour sa vie de travail de la vie extra-professionnelle et notamment des loisirs. Les loisirs sont évidemment un facteur de l'intégration à un milieu, mais ils sont parfois aussi le moyen par lequel l'individu exprime sa personnalité créatrice et œuvre dans un effort véritablement personnel.

Véritables facteurs d'épanouissement de l'individu, ils jouent surtout un rôle quand les besoins matériels fondamentaux : nourriture, vêtements, logement, sont satisfaits.

Pour certains, « leur » jardin ou « leurs » pigeons, « leur » petit élevage sont devenus le centre de leur vie ; il peut en être de même de leur travail comme dirigeant syndical ou comme militant d'une association religieuse, politique ou autre.

Une enquête menée récemment dans les principales régions charbonnières de l'Allemagne occidentale a mis en relief ce besoin de compensation, puisque 73 % des mineurs souhaitent disposer d'un jardin individuel

et 82 % pouvoir pratiquer l'élevage. Le mineur est parfois simplement locataire de parcelles de terre, mais il les cultive de ses propres mains et il n'est pas assuré d'en retrouver l'équivalent là où il serait transféré.

LOGEMENT

Comme le souligne le rapport français, « le logement constitue l'obstacle matériel le plus grave, le plus souvent dénoncé et le plus évident : aucun déplacement de quelque importance ne peut être envisagé en l'absence de logements pour recevoir le personnel à son nouveau lieu de travail ». L'offre d'un logement neuf joue souvent un rôle déterminant dans une décision de départ. Son pouvoir d'attraction sera d'autant plus grand qu'il s'adresse aussi à la famille et surtout à l'épouse et que le loyer est parfois moins élevé que celui de la résidence antérieure. Au contraire, la nécessité d'une séparation hebdomadaire ou saisonnière pour le chef de famille, de s'éloigner de son foyer pour des semaines ou des saisons entières est presque toujours regardée avec défaveur.

En Belgique, le problème du « relogement » motive le plus souvent le refus de se déplacer. Par contre, la construction d'habitations ouvrières attrayantes, à loyers modérés, est considérée comme tout à fait susceptible de favoriser les déplacements et la réadaptation.

En France, la plupart des travailleurs qui se sont déplacés de Billancourt à Flins pour la Régie nationale des Usines Renault ont été particulièrement attirés par les perspectives de trouver à Flins un logement convenable pour leur famille ; en effet, 80 % des ouvriers mutés sont logés dans des immeubles construits à l'initiative de la Régie. Il arrive, toutefois, que les familles très nombreuses ne puissent pas, elles, se déplacer faute de logements suffisants.

Les mineurs du Centre-Midi qui ont accepté le transfert en Lorraine paraissent avoir été séduits par l'espoir d'y trouver des logements plus spacieux et plus modernes.

Dans bien des cas, en France en particulier, la décision relative aux transferts a été prise sur la base des informations relatives aux logements qui seraient mis à la disposition des migrants. Ce facteur a été déterminant dans le déplacement de l'ouest vers l'est du Nord/Pas-de-Calais. En effet, de nouveaux logements ont été mis à la disposition des travailleurs qui acceptaient de se déplacer vers l'ouest, sans qu'ils soient tenus d'abandonner leur ancien logement. Le plus souvent, il s'agissait de jeunes ménages qui vivaient avec leurs parents et qui, de la sorte, ont pu s'installer seuls.

Le recrutement du personnel de la SOLLAC dans toute la France a été possible parce que les travailleurs savaient qu'après quelques mois,

pendant lesquels ils seraient séparés de leur famille, ils pourraient disposer d'un logement et s'installer définitivement en Lorraine avec femme et enfants.

A l'opposé, les Aciéries et Forges de Knutange n'ont pas pu trouver 250 ouvriers de spécialités diverses, parce que, malgré les avantages consentis, elles ne pouvaient assurer leur logement.

Toutefois, le problème du logement n'est pas sans incidence sur l'ensemble de la situation sociale. Des travailleurs émigrés de Paris vers la campagne, logés par l'entreprise qui est le propriétaire de leur logement, se trouvent dans une situation de dépendance beaucoup plus grande. De plus, cette solution entraîne des charges nombreuses pour l'entreprise.

Aux Pays-Bas, le problème du logement est également particulièrement épineux et le Bureau central des Statistiques y voit la cause de la réduction du taux annuel de la mobilité interne descendue de 50 % à 40 % entre l'avant-guerre et 1952. Il semble, d'autre part, que l'accroissement des déplacements vers les provinces du sud, malgré les obstacles psychologiques, s'explique par la politique menée dans ces provinces en matière de construction et d'urbanisme.

Le rapport néerlandais souligne qu'aux Pays-Bas, les villes qui désirent attirer de la main-d'œuvre doivent faire un double effort : d'abord développer la construction des logements et en deuxième lieu les attribuer par priorité aux nouveaux venus.

INFRASTRUCTURE SOCIALE

De pair avec le logement, il faut citer l'infrastructure sociale, c'est-à-dire les réseaux de distribution commerciale, les écoles, hôpitaux, cliniques, etc. La médiocrité de l'infrastructure décourage parfois les travailleurs de quitter des centres industriels ou des villes pour se rendre dans des régions nouvelles où, en particulier, des problèmes d'instruction des enfants ne manqueront pas de se poser. Toutefois, le plus souvent, les lacunes en matière d'écoles, d'équipement sanitaire ou commercial, etc., n'apparaissent pas à ceux qui ne se sont pas encore déplacés.

PROPRIETE D'UN IMMEUBLE

Chacun sait à quel point la propriété d'un immeuble est en Europe occidentale un facteur d'immobilisme de la main-d'œuvre. Cette situation conduit souvent le travailleur à éviter à tout prix un changement de résidence, quitte à s'imposer de très longs déplacements quotidiens ou hebdomadaires. C'est particulièrement le cas si cette propriété est un bien rural exploité par le travailleur et sa famille, facteur d'enracine-

ment, comme nous l'avons souligné plus haut, mais également source non négligeable de revenus supplémentaires.

Pour combattre la pénurie de logements, des entreprises facilitent à leurs travailleurs l'accession à la propriété. Mais qui sait s'il y aura encore des emplois sur place pour la génération suivante ? On peut se demander, par conséquent, dans quelle mesure, compte tenu du facteur mobilité, il n'y a pas avantage à encourager la construction d'habitations en location plutôt que l'accession à la propriété, mais il n'est pas exclu que des formules nouvelles puissent être mises au point dans ce domaine pour tenir compte du souci d'épargner, de beaucoup de travailleurs, qui voient dans l'immeuble le seul placement « sûr ».

ATTACHEMENT A L'ENTREPRISE

Le désir de rester au service de la firme en raison d'avantages tels que les espoirs d'avancement et de pension ou l'attachement à l'entreprise et l'habitude du travail peuvent parfois aussi être un obstacle à la mobilité, ou un élément favorable à cette mobilité s'il s'agit de se déplacer vers une autre usine de la même entreprise.

LE PERSONNEL DE CADRE

D'autres facteurs individuels peuvent intervenir. Le déplacement des cadres suppose en général un centre d'une importance suffisante pour assurer une vie intellectuelle et des possibilités pour les études des enfants. Certains ingénieurs craignent d'être « enterrés » s'ils viennent à quitter les grands centres. Ce facteur joue moins pour ceux qui appartiennent à une grosse entreprise et peuvent entretenir l'espoir d'être un jour occupés à l'administration centrale, dans un centre urbain.

Les femmes, en particulier, s'adaptent très difficilement dans une région trop isolée.

Telle usine disponible dans une vallée des Vosges ne trouve pas d'acquéreur, malgré les offres faites, parce que les industriels ne veulent pas se trouver ainsi à l'écart d'une grande ville. Certaines entreprises signalent des difficultés pour trouver une personne consentant à diriger une usine dont la situation est excentrique.

Les facteurs collectifs

De nombreux facteurs étrangers à la situation de chaque travailleur intéressé sont susceptibles d'influencer les décisions en matière de mobilité.

Le législateur exerce une grande influence à cet égard. Cette influence est indirecte en ce sens que tout l'*appareil juridique* peut jouer un rôle : applicabilité de la sécurité sociale aux étrangers, maintien plus ou moins long des indemnités de chômage, dispositions relatives à l'activité des Offices du Travail, etc. Mais il est également des mesures réglementaires spécifiques qui influencent directement les migrations : l'Italie, nous l'avons souligné, connaît encore, dans une certaine mesure, le principe du recrutement prioritaire des travailleurs d'une même province. En Belgique, l'Office national du Placement et du Chômage a déterminé la notion d'emploi convenable (v. p. 18 *supra*). Enfin, les dispositions relatives à l'aménagement du territoire peuvent également jouer un rôle.

LA SITUATION DU MARCHE DE L'EMPLOI

La situation du marché de l'emploi influence également les décisions. Le plus souvent, le travailleur examine d'abord s'il est possible de trouver un autre emploi soit sur place, soit à une distance qui permette une navette quotidienne, soit même à une distance qui nécessite de renoncer à rentrer chez soi en cours de semaine. Ce n'est qu'en cas de réponse négative qu'il envisage de changer de résidence et de rechercher un emploi ailleurs ou de répondre aux offres qui lui seraient faites.

Quoi qu'on en pense parfois, des travailleurs disposés à émigrer ne sont pas, pour autant, prêts à abandonner leur profession. Et les pays où les offres d'emploi de main-d'œuvre étrangère sont importantes ne sont pas toujours susceptibles d'embaucher des spécialistes privés de travail dans leur pays d'origine. Par exemple, tel pays d'Europe qui offre à la main-d'œuvre italienne des milliers d'emplois dans le bâtiment ne peut offrir aux plâtriers, carreleurs et mosaïstes italiens un travail correspondant à leur qualification.

FACTEURS SOCIO-CULTURELS

Mais le plus important des facteurs collectifs susceptibles d'influencer l'individu, c'est la « personnalité de base », c'est-à-dire *l'ensemble des traits communs à une population, les attitudes et les comportements dans un même milieu, autrement dit l'ensemble des facteurs socio-culturels* (1).

(1) Chaque pays, voire même chaque région a ses habitudes ; ici on cuisine à l'huile et on boit de préférence du vin, là on préfère la bière et on aime beaucoup la viande et peu le poisson. Le café se fait différemment ici et là. Dans telle région on aime les jeux, les palabres et les discussions en plein air, dans la rue ou sur la place, parmi les platanes, voire les palmiers alors que le soleil descend vers le couchant et que la température s'adoucit. Ailleurs on préfère les discussions ou jeux de cartes devant une chope de bière autour d'une table de bois, dans le brouillard de la fumée des pipes. Ailleurs encore on boit un coup au bistrot, sur le zinc, en rentrant du travail.

Les facteurs ethniques, linguistiques, géographiques et climatiques influencent évidemment la personnalité de base, mais les liens de solidarité familiale et l'attachement aux habitudes religieuses semblent être des facteurs socio-culturels également fort importants ⁽¹⁾.

Le rapport allemand abonde dans ce sens :

« Au début, la question de langue offrait des difficultés même pour les immigrés volontaires. Ils sont arrivés seuls et ont pénétré dans la communauté professionnelle allemande où ils ont fait, sans difficulté, leur devoir. Mais le pire, au début de leur séjour, étaient les railleries de la part de leurs camarades de travail à cause de leur difficulté à se faire comprendre. En ce qui concerne les Slovaques, ils se tiennent à part. Les anciens parlent leur dialecte, conservent leurs coutumes, ce qui ne veut pas dire qu'ils ne tiennent pas à s'adapter. Leur profonde foi catholique contribue à leur satisfaction intérieure. Cela s'exprime surtout dans la réponse faite à la question de savoir ce que doivent devenir les enfants. Le plus souvent, ils disent : « L'essentiel est qu'ils deviennent de bons chrétiens ». Les Ukrainiens déclarent que le plus grand obstacle pour eux est d'être logés avec des étrangers. » ⁽²⁾

Le rapport néerlandais décrit les attitudes respectives des « gens du Nord » et des Brabançons à Eindhoven :

« Il y a ceux qui se trouvent très heureux à Eindhoven, c'est-à-dire dans le groupe des immigrants... Il y a ceux qui ne se sentent pas chez eux à Eindhoven, même après de longues années. Ils attribuent ceci soit à la ville qu'ils trouvent laide et manquant de « style », soit à la société qui domine et pénètre la vie... Ils disent d'ordinaire qu'« un Hollandais ne pourra jamais devenir Brabançon » ; ils se sentent enfermés par toutes sortes de murs et de cloisons élevés par des différences de revenu, de rang social, de religion, etc. Même les catholiques du nord, doit-on ajouter, ne s'adaptent pas facilement au milieu brabançon. Pour ce qui est des gens de la région, ils sont apparemment très réservés à l'égard des « étrangers », et surtout des « Hollandais »... L'« homme du Nord » a tendance à mépriser quelque peu le Brabançon ingénu et candide. Le Brabançon, par contre, avec son sentiment féodal développé de « position haute » et « position basse » dans l'échelle sociale, a tendance à admirer ceux qui se trouvent au-dessus de lui et dont les capacités intellectuelles

(1) Dans certains pays, les pratiques religieuses sont rigides et traditionnelles, dans d'autres elles sont vivantes et peu formalistes. Les uns aiment les chants religieux, d'autres préfèrent des manifestations culturelles plus silencieuses ; ici on recourt largement aux exercices religieux extérieurs comme les pèlerinages, là on préfère les exercices qui se limitent au cadre recueilli d'une église. Il semble qu'un travailleur polonais ou un travailleur italien catholique-romain, puisse très bien ne pas reconnaître dans les églises de pays d'immigration les formes d'activité religieuse auxquelles il a été habitué. A cela peuvent s'ajouter les difficultés linguistiques et les habitudes différentes dans le contact avec le clergé local.

(2) p. 59.

sont plus développées... Les groupes locaux n'ont pas reconnu l'importance du grand développement industriel pour la ville et ses habitants qui, certainement, se sentent bien de l'expansion sans précédent d'Eindhoven. En outre, beaucoup de Brabançons éprouvent toujours une vive répugnance pour la grande industrie mécanisée et tendent à projeter ces sentiments sur les partisans non locaux de l'industrialisation. » (1)

DISTANCE CULTURELLE

On parle parfois de « distance culturelle » pour caractériser ce qui peut séparer les migrants et les autochtones en matière d'habitudes sociales et culturelles. Plus réduite est la distance culturelle, plus facile est la réadaptation. Or, la distance culturelle peut être considérable au sein d'un même pays puisqu'on peut y trouver une pluralité de langues, de religions, de climats, de groupes ethniques. Elle a autant d'importance pour les migrations internes que pour les migrations internationales comme l'attestent les difficultés qui se présentent dans les déplacements entre le nord et le sud de l'Italie, entre la Flandre et la Wallonie en Belgique, entre le Midi et l'est de la France, entre le nord et le sud des Pays-Bas.

L'élément linguistique est un facteur important de la personnalité de base, mais il ne se manifeste pas seulement par l'intermédiaire d'une langue véhiculaire. Les différences de dialectes, de patois et même d'accents ne peuvent pas être négligées.

DISPOSITIONS DU MILIEU

Le milieu auquel le travailleur appartient n'exerce pas seulement une influence implicite, il prend souvent explicitement position devant le problème des déplacements et, en pratique, les décisions finales sont rarement individuelles. Les dispositions du milieu les influencent et parfois même les déterminent. L'appréciation de la situation économique de la région et des possibilités qui s'offrent ailleurs est le plus souvent subjective dans le chef des personnalités et des organisations locales. On a en général tendance à sous-estimer les autres régions du point de vue culturel. On est plus ou moins bien informé des résultats des déplacements antérieurs. En fait, dans certains milieux, on arrive à considérer certaines migrations comme fort alléchantes parce que les premiers migrants envoient des nouvelles tout à fait favorables, parfois même en surestimant leur succès personnel, les possibilités d'avenir qui se présentent et les espoirs qui existent de quitter l'industrie lourde. De la sorte, les nouvelles peuvent faire « boule de neige » et les chaînes d'appel se forment parmi les parents, les amis, les relations, les concitoyens, etc.

(1) p. 22.

Au contraire, il arrive qu'une communauté locale tout entière s'oppose à l'idée même des déplacements au point de considérer comme « traîtres à leur petit pays » ceux qui voudraient partir. Le milieu de travail est souvent hostile à toute idée de départ.

Les commerçants craignent de voir diminuer le nombre de consommateurs et, parfois non sans aigreur, s'insurgent contre toute menace de réduction de l'activité locale et de transformation des structures économiques. Le plus souvent, les autorités politiques emboîtent le pas à un effort de défense de la région qui s'orchestre de plus en plus. A leur tour, les autorités morales et religieuses soulignent certaines richesses de l'enracinement et des risques de la mobilité. Ces réactions sont d'ailleurs parfois fondées, surtout s'il existe de véritables possibilités de reconversion sur place ou si les décisions économiques sont prises sans qu'il soit suffisamment tenu compte du facteur humain.

L'influence du milieu ambiant est illustrée par l'action des organisations syndicales dans le domaine des migrations. En France, l'hostilité de la C. G. T. aux déplacements de mineurs du Centre-Midi et au déplacement intérieur au Nord/Pas-de-Calais est mis en relief par les titres suivants de tracts et de journaux syndicaux :

Le Plan Schuman :

« Non, nous ne serons pas des déportés du Plan Schuman »
— « La déportation » — « Les nomades de la mine » ;

La mort de la région :

« Bruay ne sera pas une ville morte » (*La Tribune* du 29 juillet 1950) — « Pour sauver notre industrie minière, tout dépend de notre unité d'action » ;

Les conditions de vie des mineurs mutés :

« Voici la vérité : comment sont logés les mineurs mutés »
— « Le chantage aux maisons Camus ne prendra pas » (14 août 1954). (1)

Les organisations syndicales découragent parfois les déplacements d'entreprises vers des régions peu ou pas industrialisées. En effet, la défense des intérêts de l'ouvrier s'est organisée surtout dans les centres industriels et dans les entreprises. En les isolant, on risque de les priver de leur appui et de « faire fondre » les effectifs syndicaux.

Fréquemment, comme le souligne le rapport italien, les préjugés influencent considérablement l'attitude tant dans les milieux de départ que dans les milieux d'arrivée.

Et la résistance individuelle au changement s'appuie bien souvent sur la résistance tout entière du milieu de départ qui se trouve atteint par les mesures prises.

(1) Rapport français, p. 65.

Les facteurs pécuniaires

Les décisions des travailleurs en matière de mobilité sont influencées également par des facteurs économiques. Elles sont prises bien souvent sur la base de considérations pécuniaires et des difficultés du moment en matière de budget familial.

La mobilité spontanée de même que la mobilité encouragée est presque toujours le résultat « d'une pression économique plus ou moins forte qu'elle soit consciente ou non ». Faute de perspectives d'avenir suffisantes dans leur région ou dans leur profession, certains se décident à s'installer ailleurs, c'est-à-dire dans des secteurs en expansion.

Rappelons par exemple que dans le bassin du Nord/Pas-de-Calais les déplacements ont été influencés par l'arrêt de l'embauche des jeunes de moins de 18 ans qui manifestait le déclin charbonnier de la région.

D'autre part, le rapport italien souligne qu'au fur et à mesure de la pression dans une région, un sentiment d'insécurité peut occasionner des départs ; mais si la région revient à une situation normale, des retours au pays ne tardent pas à se produire.

De plus, « l'immobilité de la main-d'œuvre se sustente d'elle-même, la stagnation économique réduit le volume de l'offre d'emploi, de sorte que la rotation des effectifs est faible, les travailleurs ne voulant pas lâcher la proie pour l'ombre ». L'immobilisme de la main-d'œuvre contribue à maintenir la stagnation économique. Seuls, les ouvriers des entreprises menacées de fermeture sont plus mobiles.

Le niveau des salaires influence, lui aussi, les décisions relatives au déplacement.

Assez uniforme entre les entreprises d'un même secteur et entre les divers secteurs de production ainsi que parmi les différents grades à l'intérieur de l'entreprise, il décourage la mobilité. Par contre, le niveau plus élevé des salaires dans les régions industrielles est un facteur d'attraction de la main-d'œuvre rurale.

L'existence de zones de salaires peut constituer, elle aussi, un obstacle à la mobilité du travail. En France, quand on encourage le déplacement d'ouvriers des centres urbains vers des régions rurales, on doit presque toujours maintenir le salaire de la zone plus élevée :

« L'implantation d'une industrie nouvelle dans une région fait monter le niveau des salaires parce qu'elle a tendance à payer des salaires plus élevés que ceux de la région : laisser au personnel déplacé le bénéfice de son ancien salaire est d'ailleurs un des moyens de l'attirer dans le mouvement de transfert. On en a vu maints exemples depuis la décentralisation de l'industrie aéronautique. Mais dès lors, les salaires régionaux s'élèvent ainsi que le coût de la vie et la marge ne cesse de diminuer. » ⁽¹⁾ Cette

(1) Rapport français, p. 146.

situation pousse parfois les employeurs locaux à faire obstacle à l'installation de nouvelles entreprises.

Tous les rapports font état des avantages économiques concrets qui ont été offerts et qui ont influencé les décisions.

En France, dans le cas du déplacement d'une usine de la Société « Ferodo », par exemple, le relogement était assuré et les frais de déménagement et de transport remboursés.

Il faut tenir compte, en outre, de ce que pour beaucoup d'ouvriers le déplacement représente une dépense considérable. Certains d'entre eux n'ont pas de réserves et les frais de déménagement du mobilier, le transport de la famille et souvent de rééquipement sont considérables. De plus, quelques-uns, avant de partir, doivent solder certains achats à crédit. Dans certains cas de déplacements organisés, les indemnités fournies ont principalement permis aux migrants d'apurer leur situation pécuniaire.

Comme le soulignent le rapport français et le rapport italien, la pluralité d'emplois est fréquente dans nombre de familles ouvrières, de sorte qu'en cas de déplacement, si seul le chef de famille a trouvé un emploi, les ressources familiales peuvent être considérablement réduites, au moins momentanément.

Il faut, enfin, signaler que dans bien des cas, l'absence de mobilité entraîne des frais pour la collectivité locale ; dans le cas de la Société « Ferodo », la commune de départ a dû supporter de lourdes charges pour aider ceux des ouvriers et ouvrières en chômage qui n'ont pas été déplacés. Le commerce a périclité et les recettes de la commune ont diminué.

CHAPITRE IV

LES ACTIONS A MENER POUR ENCOURAGER LES DEPLACEMENTS

Cet inventaire des facteurs individuels, collectifs et pécuniaires qui influencent la décision finale de chaque travailleur, montre qu'un même facteur peut, selon le cas, constituer un élément favorable ou défavorable à la migration.

Chaque situation est spécifique, qu'il s'agisse des régions, des entreprises ou des individus.

Il est, en conséquence, difficile de préciser certaines règles de conduite. Une action peut être menée en particulier dans les domaines suivants : individualisation des mesures, mesures de compensation, sélection psychologique, réduction des pressions collectives, information des migrants, succès des premiers déplacements.

L'individualisation des mesures

Le rapport français souligne que grâce à des mesures, notamment en matière de logement et d'information, les déplacements intérieurs au bassin Nord/Pas-de-Calais « semblent revêtir un caractère beaucoup plus individualisé. Entraînés dans un courant collectif qui n'est pas leur fait, les mineurs peuvent avoir néanmoins le sentiment que leur transfert, s'ils l'acceptent, est le résultat d'une décision personnelle » (1).

Nous lisons plus loin, dans le même rapport, à propos de certains déplacements dans le cadre de la Société Nationale des Chemins de Fer français, que les déplacements se heurtent à des obstacles psychologiques « chaque fois que l'adhésion personnelle des individus ne peut être gagnée. Ceux-ci souffrent alors d'un sentiment de contrainte » (2).

Toutefois, il n'existe pas de recette en matière de migration. Ce qui a été tenté avec succès dans telle région, à telle époque, peut paraître inopérant dans d'autres conditions. Chacun considère surtout « ses » pro-

(1) p. 64. Le rapport intérimaire poursuit : « Il serait opportun de conduire des études auprès des intéressés eux-mêmes et des familles pour pénétrer les motifs de leur résistance et rechercher les moyens à mettre en œuvre pour agir éventuellement sur leur état d'esprit ». P. 807.)

(2) p. 89.

blèmes et non les problèmes du groupe auquel il appartient. Il est donc essentiel d'aider chacun à résoudre son cas personnel, qu'il connaît d'ailleurs mieux que quiconque. En somme, des mesures différentes et différemment coûteuses doivent être prises en fonction des besoins de chaque individu. En matière de migrations internationales, les mesures prises en faveur des migrants ne sont guère individualisées en raison de la pléthore des demandeurs d'emploi dans les régions d'émigration. Seuls se décident à émigrer ceux qui trouvent dans les déplacements la compensation aux inconvénients qu'ils leur occasionnent.

L'individualisation des mesures exige de l'organisation et de la prévoyance. L'adaptation des mesures aux besoins de chacun ne souffre aucune improvisation, elle suppose au contraire une organisation à la fois très humaine et très soignée : tantôt il faudra trouver une solution au problème d'un travailleur qui cherche un établissement d'instruction spéciale pour l'un de ses enfants ; tantôt il sera nécessaire de prendre des dispositions pour que ses vieux parents puissent accompagner le migrant. Dans d'autres cas, il faudra trouver des solutions à la poursuite de la formation professionnelle du migrant ou de ses enfants, ou prévoir la pratique dans la région d'immigration du sport ou du passe-temps favori.

Le rapport français décrit comme suit les mesures prises à propos des transferts dans le cadre du bassin du Nord/Pas-de-Calais : « Les houillères organisent des excursions dans les groupes de l'est : voyage en autobus, gratuit, auquel les femmes sont conviées. Sur place, les mineurs peuvent visiter les chantiers de construction, les maisons terminées, et choisir celle qu'il leur plairait d'habiter s'ils quittent leur groupe d'origine. La journée de travail perdue par les mineurs à cette occasion leur est intégralement remboursée. » (1)

L'individualisation des mesures peut s'étendre à tous les domaines. Elle suppose une interview de chaque « candidat-migrant » et l'intervention d'un service social bien outillé et animé de préoccupations véritablement humaines.

L'individualisation doit offrir aux travailleurs la possibilité d'opter librement pour le transfert proposé et lui donner conscience de cette liberté.

Mesures de compensation

Nous avons montré que tout déplacement coûte à celui qui doit l'effectuer ; il entraîne des dépenses supplémentaires lors du déménagement et de l'installation et ultérieurement à l'occasion des visites aux parents et amis restés au pays d'origine. En outre, le changement d'école pour les enfants et l'adaptation à un nouveau milieu de vie et à de nouvelles habitudes commerciales peuvent eux aussi entraîner des frais.

(1) p. 64.

Les autorités qui ont cherché et réussi à entraîner des travailleurs à se déplacer ont visé d'abord à les défrayer des dépenses supplémentaires qu'occasionne le déplacement. Aussi bien a-t-on attribué des primes de déplacement et couvert les frais de déménagement. Parfois également on a consenti un salaire d'attente pour couvrir la période d'inactivité forcée éventuelle. Dans la Communauté, pareilles indemnités peuvent être allouées grâce à une intervention de la Haute Autorité et des gouvernements intéressés. On trouvera quelques indications sommaires à ce propos sous forme d'annexe (Annexe V).

En France, quand il s'est agi de déplacements au sein d'une même société (S.N.C.F., Régie Renault, etc...) on a le plus souvent garanti le maintien des avantages acquis à l'ancienneté : primes, droits à la retraite, etc... En outre, le simple maintien du salaire antérieur, presque toujours supérieur au salaire de la nouvelle zone de travail, constitue une augmentation de fait.

Pour faciliter la mobilité de sa main-d'œuvre, la S.N.C.F. accorde à ses agents une indemnité de déménagement égale à un ou deux mois de traitement suivant que l'agent bénéficie ou non, à cette occasion, d'un avancement en grade. De plus, le mobilier des agents est transporté gratuitement.

La SOLLAC attribue une prime de séparation aux personnes mariées tant que la société ne leur a pas offert de logements. Pendant cette même période, elles ont droit à des voyages gratuits pour aller voir leur famille. La durée et la fréquence de ces déplacements dépendent de la distance du foyer familial.

De son côté, le rapport belge souligne que la nature et l'importance des avantages qui doivent « contrebalancer » la résistance aux changements jouent un rôle essentiel dans la décision.

Sélection psychologique

Nous avons déjà fait état de l'importance primordiale d'une individualisation des mesures. *Cette individualisation doit se manifester dès le stade du recrutement des futurs travailleurs migrants.*

D'aucuns offrent les nouveaux emplois à n'importe quel travailleur de la région de recrutement et dans le cas du déplacement d'ouvriers qualifiés on s'adresse trop souvent exclusivement à un nombre restreint de travailleurs qui, tout en remplissant les conditions techniques, voire physiques, idéales, risquent de ne pas remplir les conditions psychologiques.

Les conséquences de telles méthodes sont lourdes : on sait que le nombre d'Italiens occupés en Belgique, qui rejoignent chaque année leur

pays, est presque égal au nombre des nouveaux embauchés. D'autre part, le chiffre annuel des entrées dans le personnel ouvrier du fond dans les charbonnages dépasse parfois 80 % de l'effectif total. Dans une entreprise métallurgique du bassin liégeois, au lendemain de la dernière guerre, la durée moyenne de l'occupation des ouvriers italiens a été de 13 mois sur une période de 3 ans.

Ces décisions de changement d'entreprises ou de retour au pays sont aussi d'ailleurs influencées par l'attitude négative de quelques fortes personnalités qui entraînent nombre de migrants à suivre leur exemple. C'est dire que si l'on avait opéré une sélection de la main-d'œuvre recrutée en Italie en interviewant les candidats migrants pour s'assurer qu'ils ne parlaient pas sur la base d'informations fausses relatives à leur situation en Belgique et qu'ils s'adaptent sans trop de difficultés, on aurait embauché environ 20 % de travailleurs en moins, mais l'absence de ces 20 % aurait permis de stabiliser l'immense majorité des autres.

Dans les cas de déplacements de travailleurs qualifiés, il y a avantage à ne pas faire uniquement appel aux ouvriers appartenant au seul atelier à transplanter. On pourrait utilement s'adresser à des ouvriers plus jeunes, appartenant à d'autres ateliers, que leur situation individuelle rend plus aptes à la migration. Ce procédé complique quelque peu l'organisation du déplacement, mais cet inconvénient est largement compensé par le succès de l'opération.

Réduction des pressions collectives

Nous avons souligné plus haut à quel point une communauté locale tout entière peut s'insurger contre toute idée de déplacement de travailleurs de la région. Les positions prises sont tellement nettes, les pressions exercées tellement fortes qu'il devient presque impossible de partir.

Il peut être essentiel d'agir sur l'opinion publique pour éviter ce frein aux migrations.

C'est le rôle de l'information. Mais d'autres initiatives peuvent être prises à cette fin.

Il y a lieu notamment de prendre les contacts nécessaires avec les responsables industriels, syndicaux et politiques et d'approcher certains des « chefs naturels » d'un milieu donné pour que ceux-ci comprennent les raisons d'être des déplacements et les intentions de ceux qui les organisent.

Il faut éviter que toute l'opinion ne se dresse sur la base d'informations fausses ou de réactions sentimentales ; il faut montrer à tous ceux qui influencent le milieu que chacun doit pouvoir prendre une décision librement.

Une organisation minutieuse doit être mise au point. A ce propos, le rapport belge s'exprime dans les termes suivants : « Les décisions individuelles qui doivent être prises par un ensemble de personnes qui sont en communication les unes avec les autres seront le résultat de tout un processus collectif. La « dynamique » du groupe, dans la formation des décisions individuelles, ne peut être négligée. La plus minutieuse attention doit être portée sur les réactions mutuelles des individus confrontés avec les mêmes projets de décision, sur le jeu des influences internes et externes, sur l'apparition des « leaders », si l'on veut faire servir les forces qui se dégagent de tous ces phénomènes à surmonter les résistances au déplacement, au lieu de les coaliser contre l'exécution du projet. Les problèmes de *dynamique des groupes* qui sont ici posés ne sont d'ailleurs pas différents de ceux qui se présentent dans tout autre cas où un changement est proposé, entraînant des décisions qui seront nécessairement débattues en commun. » (1)

Information des migrants

L'information des migrants doit être considérée comme le premier stade de l'action destinée à provoquer la décision de départ. Véridique et objective, elle doit consister en une présentation claire de tous les faits et permettre ainsi à chacun d'apprécier le bien-fondé des courants d'opinion favorables aux déplacements.

Le responsable de cet effort d'information devra recourir aux méthodes les plus éprouvées en la matière : contacts individuels, action sur l'opinion publique notamment par la presse et la radio, échelonnement des informations dans le temps, individualisation des nouvelles répandues, compte tenu des réactions différentes des travailleurs, de leurs épouses, des autres intéressés.

L'information aura pour objet :

- les conditions économiques qui sont à l'origine des projets de migration ; il est souvent vrai que la migration est l'ultime moyen d'éviter une détérioration progressive du sort du travailleur et de sa famille. Il ne faut pas hésiter à le montrer ;
- les conditions et les modalités du transport lui-même et les mesures compensatoires prises ;
- la manière dont seront résolus les problèmes de la première adaptation ;
- les perspectives d'avenir à long terme comme travailleur et comme habitant d'une nouvelle région. A cet égard, il faut particulièrement tenir compte de ce qui concerne l'avenir des enfants.

(1) p. 59.

Différentes expériences semblent montrer qu'il vaut mieux dans les régions en dépression avertir les travailleurs dès qu'une décision de réduction progressive de l'activité économique est prise sans attendre que le problème du déplacement qui en est la conséquence ne se pose dans toute son acuité.

Sans doute, la première réaction sera généralement hostile, mais avec le temps les résistances s'effritent, surtout si l'on s'inspire des expériences en matière d'information dont le présent document s'applique à faire état. Cet effort d'information doit donc s'étendre sur une certaine durée.

Les informations relatives au lieu de départ et au lieu d'arrivée devront constituer une sorte de « double diptyque » contenant d'une part la mise en valeur des aspects positifs et d'autre part la présentation des aspects négatifs. On évitera de la sorte de causer des illusions et de se montrer partial.

En ce qui concerne le lieu de départ, les éléments favorables à la mobilité sont essentiellement la détérioration progressive qui ne peut manquer de se produire (marasme, chômage, absence de possibilités d'avenir pour le travailleur et ses enfants, etc...).

Les travailleurs, mineurs surtout, attachés à leur bassin, seront sensibles à cet argument qui les aidera à vaincre leur immobilité. Il faut faire comprendre la mobilité de l'économie et l'évolution des structures qui remplacent les crises cycliques du passé.

A cet égard le slogan est « *l'enracinement devient enlisement* ».

Les avantages relatifs au lieu d'arrivée à mettre en relief sont nombreux : travail, toit, avenir des enfants assurés ; mais il faut également prendre garde à ne pas éveiller des espoirs excessifs. Ceux-ci se retourneraient contre les promoteurs du mouvement. Le rapport italien insiste sur la nécessité de fournir des indications très précises sur les possibilités de salaire et sur le coût de la vie dans le pays d'immigration, sur les caractéristiques du travail ainsi que sur l'avenir professionnel. Si le migrant se fait des illusions sur ces points, il ne tardera pas à venir grossir, aigri par des expériences malheureuses, les effectifs qui rentrent prématurément au pays.

Ce même rapport souligne la nécessité pour les organismes préposés à l'émigration de faire connaître de manière satisfaisante les conditions du marché international du travail en s'en inspirant pour assurer une spécification satisfaisante des demandes d'emploi. La connaissance des conditions de travail est également essentielle. Le centre français de Milan « a obtenu un succès notable dans cette direction et a réduit à un minimum le nombre des désistements ».

Telle firme hollandaise, sur les conseils de son service psychologique, n'hésite pas à prévenir les futurs migrants que « la première semaine de travail sera épouvantable ».

Le rapport français fait état du rôle joué par l'information dans le bassin du Nord/Pas-de-Calais. Progressivement, l'information sur les conditions de vie dans l'est du bassin s'est améliorée et les journaux de groupes ont vanté les avantages du transfert et des maisons neuves. Des interviews de familles nouvellement installées apportèrent le point de vue des intéressés eux-mêmes.

De son côté, la Société Nationale des Chemins de Fer français a tenu à informer le personnel par la voie du comité mixte d'établissement ou par la voie d'affiches de l'évolution probable de la situation. Les intéressés étaient invités à faire part à bref délai de leurs préférences. Les chefs intéressés ont exposé eux-mêmes aux délégués du personnel les raisons qui font que « le rail ne peut pas refuser le progrès technique ». De leur côté, les chefs de dépôt ont eu, à des fins d'information, des conversations individuelles avec leurs agents.

Succès des premiers déplacements

Nous avons fait allusion au caractère contagieux de certains mouvements migratoires. Les premiers arrivés, s'ils ne sont pas déçus, en informeront leurs concitoyens en les incitant à venir les rejoindre. *Il est essentiel que déjà les premiers déplacements soient une réussite.* Il faut pour cela qu'ils ne soient pas entrepris avant de pouvoir être exécutés avec succès. Le déplacement et l'installation devront être organisés avec minutie. En définitive, le moral du migrant est fonction de la manière dont on a compris ses problèmes et organisé son adaptation. Les facteurs psychologiques et sociologiques jouent ici un rôle déterminant. Il est essentiel qu'on en tienne compte et que l'on ne se contente pas de solutions uniquement empiriques. Les services psychologiques de certaines entreprises ont fait leurs preuves à cet égard et les premiers succès en entraîneront d'autres.

L'organisation du recrutement de soixante-quinze familles de travailleurs de régions rurales par la Société Hoogovens d'IJmuiden semble un modèle du point de vue de l'action menée pour encourager le déplacement. On trouvera en annexe quelques extraits du rapport néerlandais relatifs à cette question (Annexe II).

CHAPITRE V

LA READAPTATION

Le problème de la réadaptation se pose dans des termes assez semblables, qu'il s'agisse de mobilité interne ou internationale. Dans les deux cas,

Pour qu'un déplacement de main-d'œuvre puisse être considéré comme couronné de succès, il ne suffit pas que les travailleurs sollicités se déplacent. Il ne suffit même pas qu'ils restent un certain temps à leur nouveau travail et à leur nouvelle résidence. Il faut qu'ils s'adaptent à leur nouveau milieu sans subir aucune détérioration de leur personnalité.

Réadaptation ou assimilation ?

Cela signifie-t-il que les migrants doivent s'intégrer à un nouveau milieu de vie au point d'adopter les usages régionaux, les habitudes alimentaires, les formes de loisirs, etc... ? *Il faut distinguer la réadaptation et l'assimilation. Celle-ci est un processus à long terme qui ne s'achève le plus souvent qu'à la seconde génération, mais qui entraîne une fusion complète dans la collectivité d'accueil.* Or, les décisions de déplacement sont moins irrévocables que la migration inter-continentale. Il arrive fréquemment qu'elle soit entreprise pour des périodes limitées. La notion d'adaptation répond aux exigences de telles opérations. Processus à court ou moyen terme, elle n'est qu'une première étape de l'assimilation, permettant aux travailleurs transférés de surmonter les difficultés posées par l'accoutumance aux conditions de vie et de travail dans leur nouveau milieu sans aller jusqu'à rompre tous les liens avec leur milieu ancien.

Le rapport allemand décrit la complexité du problème de l'assimilation et de la réadaptation en Allemagne occidentale pour les réfugiés : « A la longue, demeurent réfugiés ceux qui sont d'une part moins capables ou tout simplement malchanceux, qui n'arrivent à rien parce qu'ils n'ont pas commencé radicalement dès le début, ou parce qu'ils ne sont pas à même de faire face à la lutte concurrentielle accrue, et d'autre part, les caractères moins souples, moins rusés et moins scrupuleux, qui ne veulent pas sacrifier leurs traditions, leurs modes de vie, leurs us et coutumes, donc ceux qui pourraient représenter, tout au moins du point de vue humain, un réel enrichissement pour la nouvelle patrie, si celle-ci

n'exige pas d'eux une assimilation forcée. Cela démontre pour le moins que la rapidité et la régularité du processus d'assimilation ne peuvent nullement servir de critères pour conclure à un résultat final favorable.»

Ce même rapport souligne plus loin comment la législation peut contribuer à la fois à la réadaptation et à l'assimilation si elle règle dans les différents domaines le sort des migrants.

Pour comprendre le problème de la réadaptation, il faut tenir compte de ce que le migrant a bien souvent subi une sorte d'épreuve mentale. Il se trouve dans un état psychique spécial. Il s'est détaché de tout un réseau de relations sociales. Enfin, il se heurte à une opposition entre ses conceptions et ses attitudes et celles du nouveau milieu. C'est d'autant plus vrai qu'il y a souvent coïncidence entre un changement de lieu de travail, un changement de métier, un changement de région ou de pays, un passage de la campagne à la ville, etc.

Le rapport belge met en relief les difficultés que peut présenter l'assimilation. Dans le cas des migrations provoquées et organisées, il arrive souvent que des résistances individuelles à l'adaptation soient renforcées par des résistances collectives.

La solution qui consiste à constituer des « communautés d'immigrants dans lesquelles se perpétue la vie sociale du milieu d'origine » rencontre souvent l'hostilité du milieu d'accueil. En effet, des craintes se manifestent de la part des autochtones qui craignent de perdre leur intégrité sociale propre. Pour ces motifs, c'est parfois par la voie législative que l'on impose l'assimilation, notamment en prohibant l'instruction scolaire dans la langue d'origine.

L'inadaptation

Comment se manifeste l'échec de l'adaptation au nouveau milieu ? Le plus souvent, quand c'est possible, par le retour à la région d'origine ; dans quelques cas également, chez ceux qui n'ont plus la possibilité ou la volonté de faire marche arrière, par une dévalorisation de la personnalité sous forme d'alcoolisme, d'usage de stupéfiants, etc... Il arrive aussi que des inadaptés souffrent de graves troubles psychopathologiques, de « névroses d'acculturation ».

On ne doit pas se dissimuler que l'absence d'un minimum d'adaptation voue le transfert à l'échec.

Le refus de l'adaptation considéré parfois comme une forme d'attachement à la patrie ne peut que rompre l'équilibre des individus. Sans doute, l'adaptation ne nécessite pas l'oubli de son origine et le renoncement à sa patrie, mais elle requiert un effort positif envers le nouveau milieu de vie et de travail.

Inversement, une intégration trop poussée, d'ailleurs rarement à craindre, irait à l'encontre de l'esprit de retour qui anime certains migrants et risquerait de poser des problèmes de réadaptation lors du retour définitif au pays d'origine.

Le rapport belge commente la situation des Italiens qui travaillent en Belgique ; son auteur souligne que l'adaptation est difficile pour les travailleurs qui manifestent une grande instabilité professionnelle et locale.

Certains immigrés sont d'ailleurs moins adaptables que d'autres. Le rapport belge fait état en particulier des différences entre Italiens du nord et du sud.

Et le rapport italien souligne que c'est dans le cas des migrations organisées que l'on trouve les exemples les plus frappants de défaut d'adaptation : « Ceci est habituellement imputé au fait que l'émigré recruté est plus exigeant et moins disposé à lutter, alors que l'émigré indépendant fait preuve à cet égard de plus d'esprit d'initiative et affronte mieux les risques qui l'attendent. »

Les domaines à considérer

L'adaptation doit se réaliser dans de nombreux domaines : milieu de vie, logement, milieu de travail, syndicalisme, loisirs.

MILIEU DE VIE

Le problème de l'adaptation se pose en termes assez différents selon qu'il s'agit de travailleurs isolés ou de travailleurs qui se sont déplacés avec leur famille.

Dans ce dernier cas, on constate dans les corons et des villages que des contacts existent entre ménagères qui fréquentent la même boutique, entre parents d'enfants qui fréquentent la même école ou jouent ensemble. Mais ces contacts sont généralement limités, surtout dans les premiers temps de l'immigration et en particulier de la part des plus individualistes et de ceux qui considèrent leur immigration comme temporaire. Au contraire, dans le milieu de vie les relations sociales des immigrants entre eux sont généralement très suivies. Ils se font de nombreuses visites, fêtent ensemble divers événements, prennent leurs distractions en commun, etc... Ces contacts restent parfois centrés sur la solidarité familiale ou de village ; parfois aussi, ils unissent des migrants en provenance de tout un pays, voire même l'ensemble des étrangers, quelle que soit leur nationalité, installés dans une même localité. Il n'est pas douteux que la transplantation provoque une résurgence des solidarités régionales ou nationales qui s'expriment par l'apparition et l'activité d'associations d'immigrés ou d'étrangers. Toutefois, ce besoin de regrou-

pement est plus manifeste chez les uns que chez les autres, en particulier chez les Polonais que chez les Italiens.

Aux Pays-Bas, dans les centres industriels de développement récent, les immigrés se regroupent en associations et clubs qui leur sont propres et ils ignorent ceux que fréquentent les autochtones. C'est le cas, en particulier à Zwolle et à Eindhoven, dont la population est maintenant composée en majorité d'immigrés. Dans le cas d'Eindhoven, les immigrés sont des Hollandais originaires des provinces du nord et le plus souvent protestants ; et il y a de réelles différences culturelles entre eux et les autochtones, catholiques brabançons (v. pp. 32 et 33 *supra*).

Le rapport néerlandais souligne qu'il existe deux sortes de non-adaptation : celle des migrants qui se renferment dans leur propre milieu d'immigrants et s'en contentent parfaitement, et celle des migrants qui considèrent avec mépris les attitudes et les comportements des autochtones.

Pour pallier ces difficultés, la Société Philips s'est organisée pour donner aux travailleurs immigrés toutes facilités pour qu'ils rentrent chez eux chaque week-end.

Entre autochtones et immigrés, il se produit certains « échanges » d'attitudes. Des immigrants participent aux manifestations folkloriques et religieuses locales et quelques autochtones se laissent influencer par « le sérieux et le purisme » des gens du Nord.

Néanmoins, le traditionalisme de nombre d'autochtones et leur hostilité à l'industrialisation a nui à la réadaptation des migrants.

On constate aux Pays-Bas une adaptation plus facile des jeunes gens. Nombreux sont ceux qui sont devenus membres actifs de clubs de la ville. Dans le cas d'un déplacement de jeunes employés des Postes, le rapport néerlandais signale « qu'ils avaient été sélectionnés soigneusement et conduits à Amsterdam. Ils y ont été placés dans des familles choisies par une association de jeunesse protestante et catholique romaine, qui restaient en relations avec les jeunes gens et avec les P.T.T. Ces familles étaient dispersées dans différents quartiers de la ville...

La plupart des jeunes gens sont devenus membres des différents clubs de la ville...

Au cours de la première année, quatre sorties de fin de semaine furent organisées dans les environs d'Amsterdam en compagnie des maîtres et des ouvriers chargés des affaires sociales ; les parents vinrent une fois en visite ; deux fois par mois, les jeunes gens allèrent passer le week-end chez eux. » ⁽¹⁾

Il est signalé que dans certains cas l'adaptation dans le Limbourg néerlandais est impossible en raison des opinions négatives des autochtones sur la moralité de certains immigrants.

(1) p. 32.

Le rapport allemand remarque qu'une ambiance non familiale exerce tout d'abord une action paralysante sur les ouvriers étrangers à la région, qu'ils soient nationaux ou étrangers, et que les difficultés de langue constituent un grave obstacle à l'adaptation dans le milieu de vie.

Des travailleurs polonais se sont parfois groupés en associations de caractère politico-syndical non seulement étrangères mais même hostiles au milieu environnant.

Les attitudes des travailleurs de différentes nationalités ne sont d'ailleurs pas identiques et il faut tenir compte non seulement des variantes individuelles mais également des variantes collectives ; c'est d'ailleurs pourquoi nombreux sont les étrangers mécontents d'être logés dans des colonies pour étrangers où cohabitent des travailleurs de différentes nationalités parfois hostiles les unes aux autres.

Dans certains cas, des classes spéciales ont été instaurées pour les enfants non germaniques, en particulier les Polonais. Cette solution, qui sauvegarde l'homogénéité des classes allemandes, constitue un frein à l'adaptation.

Il en est de même en ce qui concerne la naturalisation : en effet, en Allemagne, pour être naturalisé, un étranger doit parler et écrire l'allemand et la naturalisation entraîne des frais que certains jugent élevés.

Au contraire, l'adaptation des travailleurs allemands en France est réalisée notamment grâce au fait que les enfants allemands suivent les classes françaises et s'appliquent au travail scolaire. Toutefois, il peut arriver dans certaines régions que des difficultés se présentent en raison de la différence de religion entre des étrangers et les Français (écoles confessionnelles protestantes ou catholiques dans l'est).

Enfin, des tensions par rapport au milieu local ont très souvent pour origine la situation des ouvriers célibataires ou éloignés de leur famille du point de vue de leurs rapports avec le monde féminin. Dans certaines régions, selon le rapport allemand, on leur reproche d'être un facteur de maintien et de développement de la prostitution.

Le rapport italien souligne les inconvénients du train de vie modeste et de la pauvreté vestimentaire des travailleurs migrants par rapport aux autochtones.

Les usages et les traditions du pays d'immigration se communiquent difficilement aux immigrants malgré l'influence exercée par la deuxième génération.

LA FAMILLE

Le problème de la présence de la femme est particulièrement complexe. Les femmes et les parents des ouvriers italiens émigrés interviennent pour 15 % seulement dans l'émigration italienne si l'on tient compte du mouvement saisonnier. Il est vrai que, dans bien des cas, la limitation

du permis de séjour à certaines localités et à certains emplois, de même que sa limitation dans le temps découragent de se déplacer avec la famille, et, véritable cercle vicieux, l'absence de la famille maintient le caractère passager de l'émigration.

On peut se demander, d'ailleurs, dans quelle mesure ce sont les travailleurs *naturellement moins stables* qui ne transplantent pas leur famille et il y aurait intérêt à comparer le comportement du point de vue de la réadaptation avant et après l'arrivée de la famille des travailleurs.

La femme est d'ailleurs parfois la cause de l'inadaptation et un certain nombre d'étrangers qui demandent à travailler aux Pays-Bas sont des époux de femmes néerlandaises qui ont la nostalgie de leur pays natal.

Par attachement à leurs habitudes ou par une moindre compréhension des circonstances économiques qui ont rendu la migration nécessaire, ou encore parce qu'elles n'ont pas comme leurs époux un travail professionnel pour les attacher à leur nouveau milieu, nombre de femmes souffrent de leur situation nouvelle, n'arrivent pas à l'accepter et inconsciemment, en font souffrir leur entourage.

Il n'y a pas une solution à ce problème, mais il peut y en avoir plusieurs. *L'essentiel est de prendre conscience que des problèmes spéciaux d'adaptation se posent pour les femmes et qu'il faut trouver les moyens de les résoudre, soit par des activités communautaires, soit sur le plan individuel.*

D'autre part, on constate que le fait pour un immigrant d'épouser une personne du pays d'immigration est un facteur déterminant non seulement d'adaptation mais d'assimilation.

Le plus souvent, d'ailleurs, ce sont les enfants qui résolvent le problème. On sait que leur capacité d'adaptation et notamment d'adaptation linguistique est tout à fait remarquable : la deuxième génération assure bien souvent l'adaptation de la première génération. Mais pourtant, les enfants eux aussi peuvent poser des problèmes, en particulier des problèmes d'adaptation physique au changement de climat.

Mais en ce qui les concerne, l'option fondamentale est relative à l'éducation. Faut-il instaurer des écoles spéciales pour enfants de différents groupes linguistiques ? Faut-il les instruire dans leur langue ? Dans la plupart des pays, on considère comme normal qu'il n'y ait pas de régimes scolaires spéciaux.

Toutefois, il est souhaitable que les enfants connaissent leur langue maternelle. Dans les rares cas où les enfants seraient associés à une migration provisoire, il faudrait, s'ils étaient d'un régime linguistique différent de celui des autochtones, leur assurer l'instruction dans leur propre langue tout en les initiant à la pratique de la langue du lieu de résidence.

LOGEMENT

L'adaptation des migrants au nouveau milieu local suppose d'abord qu'ils puissent disposer de logements convenables. Un mauvais logement ne rend pas seulement la vie individuelle et familiale moins saine et plus pénible ; il contribue aussi à développer chez le nouveau venu un complexe d'infériorité préjudiciable à son adaptation. A cet égard, les conditions des travailleurs étrangers arrivés dans certains pays sont loin d'être satisfaisantes. De nombreux immigrés ont été installés dans des baraques, des camps, des hôtels, pour « célibataires ».

L'adaptation des ouvriers polonais installés dans les mines néerlandaises a été rendue presque impossible par la précarité des conditions de logement qui leur étaient faites. Le bureau des statistiques attribue la diminution du taux de la migration intérieure à la pénurie de logements et aux règlements, tendant à empêcher de résider où l'on veut et de choisir librement son habitation.

Au cours de ces dernières années, un grand effort a été fait en matière de logement notamment ; mais il arrive que certains immigrants refusent d'en profiter, préférant rester entre eux, fût-ce dans des baraques, pour disposer au maximum de leur salaire et ne pas « aliéner » (disent-ils) leur liberté.

Le facteur logement constitue la principale pierre d'achoppement du déplacement par ailleurs bien organisé et réussi par la Société Nationale des Chemins de Fer français, à la suite de l'électrification de la ligne Paris-Lyon. Les distances entre le nouveau lieu de travail et la résidence étaient finalement les suivantes :

moins de 1 km.	12 %
1 à 3 km.	8 %
4 à 10 km.	16 %
11 à 25 km.	14 %
26 à 50 km.	6 %
51 à 100 km.	12 %
plus de 100 km.	32 %

de sorte que 44 % des agents, c'est-à-dire ceux qui étaient déplacés de plus de 50 km ont dû déménager. Or, 40 % de ceux-ci seulement ont été relogés par les soins de la Société Nationale des Chemins de Fer français dans les deux ans.

Des solutions très originales ont parfois dû être adoptées.

A Eindhoven, la Société Philips ayant recruté un certain nombre de jeunes ouvrières, a été amenée, pour assurer leur adaptation et ne pas créer de difficultés aux familles, à recruter également les pères des ouvrières et à construire un ensemble de logements qui a été appelé le « village de Drente ».

Les travailleurs célibataires ou séparés de leur famille sont souvent dans la nécessité de loger à l'hôtel ou dans des camps. Cette situation donne une impression d'atteinte à la liberté et pourrait contribuer à l'échec de certaines campagnes de recrutement. Et pourtant, la politique poursuivie en matière de logement est une des armes les plus sûres que l'on puisse utiliser en vue de favoriser la réadaptation. Mais les responsables de cette politique sont sans cesse confrontés à de difficiles options : convient-il de favoriser l'accession des migrants à la propriété ? Faut-il leur donner la priorité sur les autochtones ? Faut-il tendre à les grouper par région d'origine ou à les disperser ?

En ce qui les concerne, les migrants s'efforcent souvent de rester à l'écart des communautés locales autochtones et de se constituer en communautés distinctes ayant leur vie et leurs institutions propres. Cette situation peut sans doute favoriser la première adaptation des migrants et leur permettre de résoudre leurs difficultés communes. Cette formule n'est pas sans présenter des risques et une telle ségrégation peut présenter des inconvénients si plus tard les migrants doivent s'installer définitivement dans leur nouveau milieu.

MILIEU DE TRAVAIL

C'est au sein de l'entreprise même que doit commencer l'adaptation des travailleurs. Si les relations humaines n'y sont pas bonnes, si une véritable collectivité ne s'y crée pas entre autochtones et nouveaux venus, l'adaptation de ceux-ci dans le milieu d'arrivée sera fatalement compromise. Elle se présente de manière différente selon qu'il s'agit d'immigrants qui ont déjà travaillé dans la même profession ou d'immigrants qui pénètrent pour la première fois dans une mine, dans une entreprise sidérurgique, dans un chantier du bâtiment, etc.

On possède peu de renseignements sur l'adaptation au travail de la main-d'œuvre qui se déplace à l'intérieur de son pays d'origine. On sait, cependant, que même dans le cas des ouvriers d'élite les migrants sont souvent étonnés du climat de leur nouvel établissement, soit qu'il diffère sensiblement de celui qu'ils ont connu, soit que les caractéristiques régionales conditionnent même la vie des entreprises qui y sont installées. Des travailleurs migrants ont également parfois quelques heurts avec les travailleurs autochtones que la masse des nouveaux venus inquiète. A la longue, ces difficultés sont peu à peu réduites ; elles ont cependant, dans bien des cas, marqué douloureusement les premières expériences.

La situation est différente dans le cas des migrations internationales, surtout quand le changement de métier s'ajoute au changement de résidence, voire même au passage de la campagne à la ville : les difficultés qui se présentent toujours en cas d'accueil de nouveaux travailleurs sont

alors aggravées et rendent nécessaire la mise au point d'une politique d'accueil qui tienne compte de toutes les données psychologiques et techniques.

Au début de leur séjour, les travailleurs migrants risquent de rencontrer des difficultés dans leurs contacts avec leurs nouveaux supérieurs. Aussi bien, certaines entreprises favorisent-elles ces contacts en donnant aux immigrants des chefs de même nationalité.

De plus, comme le souligne le rapport allemand, le travailleur nouvellement arrivé dans la mine est confronté à toutes les difficultés qui proviennent des conditions différentes d'exploitation, des systèmes de salaire à la tâche, de l'attitude des chefs, etc.

En ce qui concerne les équipes de travail, ce rapport formule l'observation suivante : « Le travail des mines et des forges est le plus souvent un travail de groupe. Des enquêtes menées dans d'autres secteurs économiques (industrie textile et construction d'appareils) ont montré que le climat de l'entreprise et le rendement s'améliorent lorsque les groupes ne sont pas constitués par la direction ou l'agent de maîtrise et qu'on abandonne le soin de les former aux travailleurs eux-mêmes, de telle sorte qu'ils puissent tenir compte de leurs sympathies. Comme l'enquête menée dans deux secteurs économiques complètement différents a abouti au même résultat, on peut supposer qu'il s'agit là d'un phénomène indépendant de la nature du travail. Dans les mines et la sidérurgie, des mesures semblables contribueraient certainement aussi à l'amélioration du climat. »

Un ensemble de mesures bien équilibrées pour l'accueil des étrangers et leur initiation à leur futur travail est de nature à faciliter l'adaptation des nouveaux venus à l'entreprise. Il contribue en outre à assurer un rendement satisfaisant dès les premiers jours de travail productif dans un contexte physiologique favorable au respect des règles de sécurité. *Les accidents parmi les travailleurs migrants demandent néanmoins une attention toute spéciale.*

Parce que, dans bien des cas, ils n'ont pas de qualification professionnelle, les immigrants sont le plus souvent employés comme manœuvres de force ; la plupart ignorent tout de l'industrie où ils sont embauchés, et notamment les risques d'accidents et les moyens de prévention (1).

En outre, si leurs aptitudes physiques sont généralement bonnes, des difficultés particulières surgissent pour les migrants d'origine rurale qui doivent s'adapter au climat d'une entreprise industrielle mécanisée.

(1) La différence des taux d'accidents, pour être significative, devrait être basée sur un échantillon de nationaux et un échantillon d'immigrants exerçant la même tâche et ayant la même ancienneté dans la profession et dans l'entreprise.

Le rapport néerlandais met l'accent sur les problèmes que pose la substitution d'un travail industriel à un travail rural ou artisanal. « L'industrialisation implique un changement entre la liberté de fixer son propre rythme et sa propre cadence de travail et l'obligation de se conformer au rythme et au taux de rendement fixés par la direction de l'usine, entre la liberté de choisir son groupe de travail ou équipe et l'obligation de se joindre à un groupe ou à une équipe organisés; entre le travail grossier de la tourbe et la mécanique délicate. Dans ces industries, le travail est simple en lui-même, mais l'ambiance y est très différente. Ces ouvriers agricoles indépendants ne sont pas habitués à avoir un seul et même employeur pendant une période plus longue que leur travail saisonnier et cherchent à découvrir l'employeur qui les paie le mieux. » (1)

De plus, si ces travailleurs sont économes et habitués à des travaux ruraux, ils manquent de minutie et ils ne sont pas habitués au contrôle. Dans certaines entreprises, on a été amené, compte tenu de cette constatation, à essayer de valoriser les qualités spécifiques de ces travailleurs.

D'ailleurs, une enquête menée en Belgique montre qu'après quatre ans ou plus de travail, la moitié des migrants sont en mesure d'accéder à la qualification et même à la maîtrise. Leur chance serait plus grande encore s'ils étaient initiés plus systématiquement à l'exercice de leur métier. En ce domaine, on ne peut pas établir de moyenne, ni confondre en un seul groupe des travailleurs dont l'adaptation est excellente et d'autres qui se heurtent à de très graves difficultés.

Le rapport français met l'accent sur les problèmes d'information et de rapports humains que pose toujours l'adaptation au progrès technique.

Le manque d'intérêt au travail et les sentiments souvent négatifs à l'égard du métier attestent également souvent la lente et pénible intégration des migrants étrangers au milieu de travail. La conséquence en est quelquefois une tendance à l'absentéisme. On constate d'ailleurs à cet égard que la situation s'améliore avec l'ancienneté.

D'une manière générale, on peut considérer que les travailleurs étrangers qui franchissent le cap des premiers mois de travail pourront effectivement s'adapter. Sans doute, dans les mines, leur manque d'assiduité reste caractéristique, mais on peut se demander dans quelle mesure il n'atteint pas tous les travailleurs des mines. Sur cette question, il serait souhaitable de disposer de données plus précises.

Le rapport belge est optimiste en ce qui concerne l'adaptation de ces travailleurs, mais réservé quant à leur assimilation; il souligne que si l'adaptation peut, bien souvent, préparer l'assimilation, ce ne semble pas être le cas si les immigrants doivent accomplir des tâches désertées

(1) p. 26.

par les travailleurs autochtones ni s'ils « sont décidés à ne séjourner que pendant un temps limité dans le pays où ils résident et si cette décision exprime une résolution profonde et non simplement un vœu. » (1)

ORGANISATIONS SYNDICALES

On constate le plus souvent une très faible participation des étrangers aux organisations syndicales. Cette situation s'explique parce qu'il s'agit souvent de travailleurs d'origine rurale plus individualistes et moins conscients de l'aide sous forme d'action représentative et défensive et d'information que les organisations syndicales peuvent leur apporter. En outre, les structures syndicales diffèrent souvent d'un pays à l'autre et l'ouvrier ne reconnaît pas toujours les organisations auxquelles il était habitué dans son pays. De plus, le taux parfois plus élevé des cotisations syndicales peut l'effrayer. Enfin, d'aucuns craignent de faire usage de leur liberté et de prendre leurs responsabilités en s'affiliant à une organisation.

Cette attitude négative provoque la méfiance des travailleurs nationaux et de leurs délégués syndicaux. Toutefois, des progrès se manifestent en ce domaine, en particulier de la part des organisations syndicales qui disposent de délégués de la nationalité des étrangers, voire même d'une organisation distincte.

Il arrive que les syndicats des pays d'émigration, notamment pour ne pas voir leurs forces diminuer, découragent les mouvements migratoires ; ce facteur peut contribuer à développer une attitude de méfiance envers les syndicats chez les travailleurs migrants. A cette attitude, les syndicats des pays d'immigration ont parfois répondu par un comportement peu accueillant en raison du souci primordial de défendre la main-d'œuvre nationale et de l'attitude syndicalement négative de nombre de migrants.

A la longue, ces difficultés s'atténuent, notamment parce que les migrants se rendent compte des avantages que présente l'affiliation à un syndicat, même abstraction faite de tout esprit de solidarité.

La situation est différente si une organisation spéciale groupe les travailleurs étrangers d'une nationalité donnée comme c'est le cas pour les Allemands qui travaillent en France.

LOISIRS

Le travailleur migrant a enfin besoin, lui aussi, de s'exprimer, de se détendre et de s'épanouir à l'occasion de ses loisirs. L'adaptation dans ce domaine permettra et complétera celle qui se réalise dans le milieu de

(1) p. 95.

travail et dans le milieu de vie. On constate en général que, sauf en ce qui concerne les immigrés de longue date, la participation des migrants aux clubs et sociétés de sport et de loisirs est assez faible. Toutefois, s'il existe des groupements de nationaux ou d'originaires d'une même région, il arrive qu'ils participent en groupe à ces activités. Il en est d'ailleurs de même en ce qui concerne les activités religieuses.

Sur ce point aussi, il peut y avoir contradiction entre les impératifs de la réadaptation à court et à moyen terme et les exigences de l'assimilation à long terme.

Le rapport belge fait état de la plus grande adaptabilité des jeunes Italiens, notamment grâce à des activités sportives. Il s'agit là d'activités auxquelles chacun réagit de la même manière et qui attirent plus facilement les étrangers.

CONCLUSIONS

IL N'Y A PAS DE RECETTE, MAIS...

A plusieurs reprises, en ce qui concerne tant la mobilité que la réadaptation, nous avons souligné qu'il y a presque autant de solutions que de migrants en cause. Il n'y a pas de « recette », à moins que l'on appelle « recette » la règle d'or suivante :

Il est essentiel d'étudier soigneusement chaque cas et de rechercher pour chacun la solution la meilleure.

Néanmoins, les observations rapportées dans le document ci-dessus permettent de dégager quelques règles de conduite fondamentales, à l'usage tant des chefs d'entreprises et des dirigeants d'organisations professionnelles ouvrières ou patronales, que des autorités publiques.

Il reste que certaines études particulières devraient être entreprises, en raison d'expériences insuffisantes ou d'échecs partiellement inexplicables.

Problèmes en suspens

En effet, les différents rapports ont éclairé beaucoup de problèmes et fourni de nombreuses informations particulièrement utiles.

Toutefois, sur certains points, ils doivent se contenter de formuler des hypothèses, voire même des suppositions.

Il y aurait avantage à contrôler ces hypothèses et à parfaire nos connaissances de certaines situations.

TECHNIQUES ET EXPERIENCES DANS LE DOMAINE DE L'INFORMATION

Il faudrait mettre en relief sur la base des expériences réalisées, les méthodes qui ont été suivies et les techniques qui ont été utilisées en ce qui concerne tant l'annonce et la préparation de déplacements que les renseignements fournis sur la région ou le pays d'immigration. Les thèmes et les modes d'expression auxquels les migrants sont le plus accessibles et le comportement des individus et des groupes à l'égard des informations relatives aux déplacements devraient également être précisés.

ADAPTES ET INADAPTES

L'examen d'un contingent de travailleurs migrants permettrait de noter des réactions spécifiques et de comparer ceux qui ont pu s'adapter à ceux qui n'ont pu s'adapter en s'efforçant de déterminer les causes de ces différences.

L'étude de certains comportements individuels permettrait de préciser par exemple dans quelle mesure des individus ne s'adaptent pas en raison ou de leur instabilité personnelle ou des situations auxquelles ils sont confrontés. Nombre d'Italiens, en Belgique, ne font pas venir leur épouse et, finalement, retournent dans leur pays. Cette inadaption est-elle due à l'absence de l'épouse ? La distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail influence-t-elle l'adaptation ? Quelle est l'influence de la dimension de la famille ? Bref, une série d'associations peuvent exister. Il importe de les préciser et de déterminer leur importance.

ACTION D'UNE ENTREPRISE

Par l'étude monographique de la main-d'œuvre d'une entreprise ou de plusieurs entreprises qui ont fait largement appel aux travailleurs migrants nationaux ou étrangers, on aurait une vue complète des différents problèmes que pose tout mouvement migratoire et des différentes actions qui doivent être menées à leur propos. Pareille étude permettrait de compléter les connaissances actuelles et d'analyser par l'intérieur les facteurs à propos desquels on doit jusqu'à présent se contenter de formuler des hypothèses.

LE BESOIN DE SECURITE

Le besoin de sécurité sous toutes ses formes se développe au fur et à mesure que le niveau de vie s'améliore et que les travailleurs sont mieux assurés contre les différents risques auxquels ils sont exposés.

Les circonstances ont amené les employeurs et les gouvernements à prendre en charge certains aspects de la vie des travailleurs migrants. En conséquence, l'individu a tendance à ne pas accepter la migration, si elle n'est pas organisée par une entreprise ou un gouvernement.

Comment éviter que ce besoin de sécurité ne constitue un frein aux déplacements ? Autrement dit, comment développer « l'aptitude à la mobilité » de l'ensemble des travailleurs ?

LA SELECTION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Comment faut-il sélectionner les travailleurs migrants de manière à choisir ceux qui sont les plus susceptibles de s'adapter dans un autre pays ?

Y a-t-il avantage à prévoir le recrutement de travailleurs migrants dans les zones en dépression où la demande d'emploi est très forte, quitte à prendre des mesures de formation professionnelle nécessaire ?

Milieu de vie

READAPTER OU ASSIMILER ?

Le choix est d'importance et la décision doit être prise eu égard à des situations concrètes. Certains mouvements migratoires ont incontestablement un caractère temporaire ; c'est le cas pour les déplacements de Nord-Africains vers la France. D'autres ont un caractère définitif comme certains mouvements du Schleswig-Holstein vers la Ruhr, d'autres encore ne sont pas « déterminés » à l'origine ; c'est le cas de la plupart des mouvements migratoires d'Italiens vers la Belgique. En conséquence, il importe d'opter pour la réadaptation ou l'assimilation. En quelques cas toutefois, l'option « a priori » est difficile, sinon impossible.

COMMUNAUTE ENTRE MIGRANTS

La communauté entre migrants dans le milieu de vie favorise la première adaptation au risque de retarder l'assimilation. En présence d'un mouvement migratoire provisoire, il y a tout intérêt à favoriser pareille communauté par la disposition des logements, l'encouragement des clubs régionaux ou nationaux, la création de magasins vendant à des prix avantageux des denrées du pays d'origine ⁽¹⁾, etc.

Par contre, après avoir opté pour l'assimilation, on ne devra pas s'opposer à ce que des liens communautaires s'établissent spontanément entre compatriotes, mais on s'efforcera de faire en même temps participer les migrants à la communauté plus large constituée par les travailleurs de la même entreprise ou les habitants de la même commune. Les journaux spéciaux destinés aux migrants et qui assurent un contact discret avec les pays d'origine ne semblent pas de nature à retarder l'assimilation.

Il importe de veiller à ce que la communauté des migrants ne « s'affirme pas en s'opposant » et à ce que ne s'établisse pas un climat de tension latente entre autochtones et immigrés.

(1) Cette question est d'importance ; nombre de migrants venus du Midi dans l'est ou le sud-est de la France y ont pâti de la cherté des légumes et des fruits. En outre, pour les étrangers, il serait peut-être souhaitable qu'ils puissent, sans subir de droits de douane, acheter une certaine quantité de denrées de leur pays d'origine.

PRESENCE DE LA FAMILLE

La migration idéale est la résultante d'une décision absolument libre prise en toute connaissance de cause. C'est dire qu'il est souhaitable que le travailleur marié puisse, après un séjour de quelques mois dans la région ou le pays d'immigration, décider s'il y emmène sa femme et sa famille. C'est ce qui se fait dans bien des cas par les travailleurs italiens occupés en Belgique. Mais, dans le déplacement occasionné par la récession d'une région, cette véritable option n'est pas possible et la famille entière doit partir tout de suite. Dans d'autres cas, le travailleur doit effectuer seul une migration provisoire.

Et pourtant la réadaptation ne sera un succès que si la femme et les enfants du travailleur peuvent l'accompagner ; il faut en effet éviter qu'il soit écartelé entre son pays et son travail, souffrant sans cesse de la nostalgie des siens.

En contrepartie, des difficultés particulières d'adaptation se posent pour les femmes et les enfants qui exigent des responsables de l'accueil au pays d'immigration une attention toute particulière. La fréquentation d'écoles spéciales semble décisive quant à l'option « adaptation - assimilation ».

ROLE DES AUTORITES PUBLIQUES

Dans les migrations internationales organisées, le gouvernement intervient le plus souvent pour conclure un accord bilatéral de migration. Il ne peut par conséquent négliger les travailleurs étrangers qu'il a accepté d'accueillir pour qu'ils contribuent à la prospérité nationale.

En raison de leurs interventions dans l'aménagement du territoire et dans la reconversion des entreprises, les gouvernements influencent également les migrations internes.

Ils exécutent les lois qui constituent en somme le cadre juridique plus ou moins favorable et plus ou moins accueillant dans lequel vivent les migrants. Et ils doivent s'assurer que la législation, intéressant les travailleurs migrants, est appliquée dans un esprit bienveillant.

Les autorités régionales et locales doivent, elles aussi, avoir une politique à l'égard des migrants et surtout des immigrants étrangers. Les administrations communales peuvent jouer un rôle déterminant, d'abord en facilitant la construction de logements pour les travailleurs migrants, en deuxième lieu en ayant le souci de les accueillir, de susciter leur confiance, de leur faciliter les démarches administratives. Les migrants doivent se sentir accueillis comme de nouveaux habitants de la commune.

Enfin, il est essentiel d'éviter les attitudes purement négatives : trop souvent seul le service de la police s'occupe des étrangers et il arrive que

par suite d'incidents malheureux, il ait tendance à les considérer « a priori » comme des « suspects ».

ROLE DES SERVICES SOCIAUX

Les agents des services sociaux, qu'il s'agisse de services sociaux dépendant des entreprises, des autorités locales ou d'œuvres privées, ont tendance à coordonner leur action respective et à l'individualiser.

Cette orientation est particulièrement nécessaire à l'égard des travailleurs migrants et spécialement des travailleurs étrangers. En France, dans le cadre du « service social d'aide aux immigrants », des réalisations très intéressantes ont été mises sur pied.

Il peut être utile que ces services sociaux comptent parmi leurs collaborateurs des compatriotes des travailleurs migrants étrangers.

Les services sociaux devront s'occuper notamment des problèmes posés par l'accueil, le logement, l'alimentation, les rapports avec les autorités administratives, les congés et les loisirs, le versement d'économies au pays d'origine, etc.

La sensibilité des migrants est beaucoup plus grande que celle des autochtones. Toutes les difficultés qu'ils rencontrent sur le plan du travail ou dans le milieu de vie les influencent profondément et elles peuvent avoir des répercussions profondes sur leur comportement et leur adaptation. A la limite, comme nous l'avons souligné, les difficultés vont jusqu'à provoquer de véritables névroses. Il importe que les responsables des services sociaux tiennent compte de cet élément.

Milieu de travail

CHEFS NATIONAUX OU ETRANGERS

Dans l'entreprise, il n'y a pas à opter entre l'adaptation et l'assimilation. On doit tendre à l'intégration de tous au milieu de travail en vue d'un effort commun. Mais pour atteindre ce but, différents choix sont possibles. On peut se demander en particulier si l'instruction des migrants doit être faite par des travailleurs de la même région et de la même nationalité. La même question se pose pour le personnel de cadre dont ils dépendent.

Une réponse à cette question suppose que l'on distingue le cas des migrants de même régime linguistique et le cas des migrants parlant une autre langue. Il est essentiel que les instructeurs et les chefs s'expriment d'une manière parfaitement compréhensible pour leurs subordonnés.

Bien souvent, par conséquent, ils devront appartenir à la même nationalité, voire même à la même région et s'exprimer dans le même dialecte. Toutefois, il serait mauvais que l'on distingue véritablement sur le plan du travail des groupes régionaux ou nationaux qui risqueraient d'être hostiles. Le plus souvent, on adoptera une solution intermédiaire rendue possible du fait qu'après quelques mois des autochtones ont appris certains rudiments de la langue des migrants et réciproquement : certains des chefs seront choisis parmi les migrants déjà bien adaptés.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Nous avons mis l'accent sur le rôle que les organisations syndicales peuvent jouer.

Faut-il opter pour des organisations syndicales propres aux travailleurs migrants ou pour leur participation aux organisations générales ?

La première formule a l'inconvénient d'être un frein à l'assimilation et de réduire la force et la représentativité des organisations syndicales. Les faits prouvent que dans la deuxième solution, les migrants manquent de confiance envers l'organisation.

Il semble donc que la meilleure solution, déjà adoptée dans certains cas, consiste à prévoir au sein des organisations et des centrales, des délégués spéciaux, voire des sections spéciales.

Quoi qu'il en soit, les organisations syndicales sont bien placées pour être sensibles aux problèmes qui se posent aux travailleurs migrants et à leurs réactions. Elles peuvent donner forme à leurs desiderata, leur fournir une occasion de s'exprimer, les aider à se réadapter, largement contribuer à remplacer chez les ouvriers du pays, par une attitude d'accueil, la méfiance souvent latente à l'égard des étrangers.

Unité du problème

La mobilité future dépend du succès de la réadaptation actuelle. Les efforts de réadaptation dans le milieu de vie et dans le milieu de travail sont complémentaires.

C'est pourquoi les entreprises ont un rôle déterminant à jouer, d'abord parce qu'elles sont à l'origine des offres d'emploi, mais également parce que, faisant venir de loin des travailleurs, elles ont un intérêt tout autant qu'une responsabilité dans l'accueil qui leur est fait. Si elle est établie dans une région socialement peu équipée, l'entreprise devient res-

ponsable de l'ensemble des conditions matérielles de vie des travailleurs dont elle a provoqué le déplacement et les difficultés matérielles dans le domaine de la réadaptation sont souvent mises à leur charge. Aux différentes époques de l'histoire industrielle, en Lorraine, en Campine, dans le Piémont, à Eindhoven aux Pays-Bas, les entreprises ont dû, pour attirer de la main-d'œuvre, mettre sur pied de vastes réalisations en matière de logement, d'équipement social, etc.

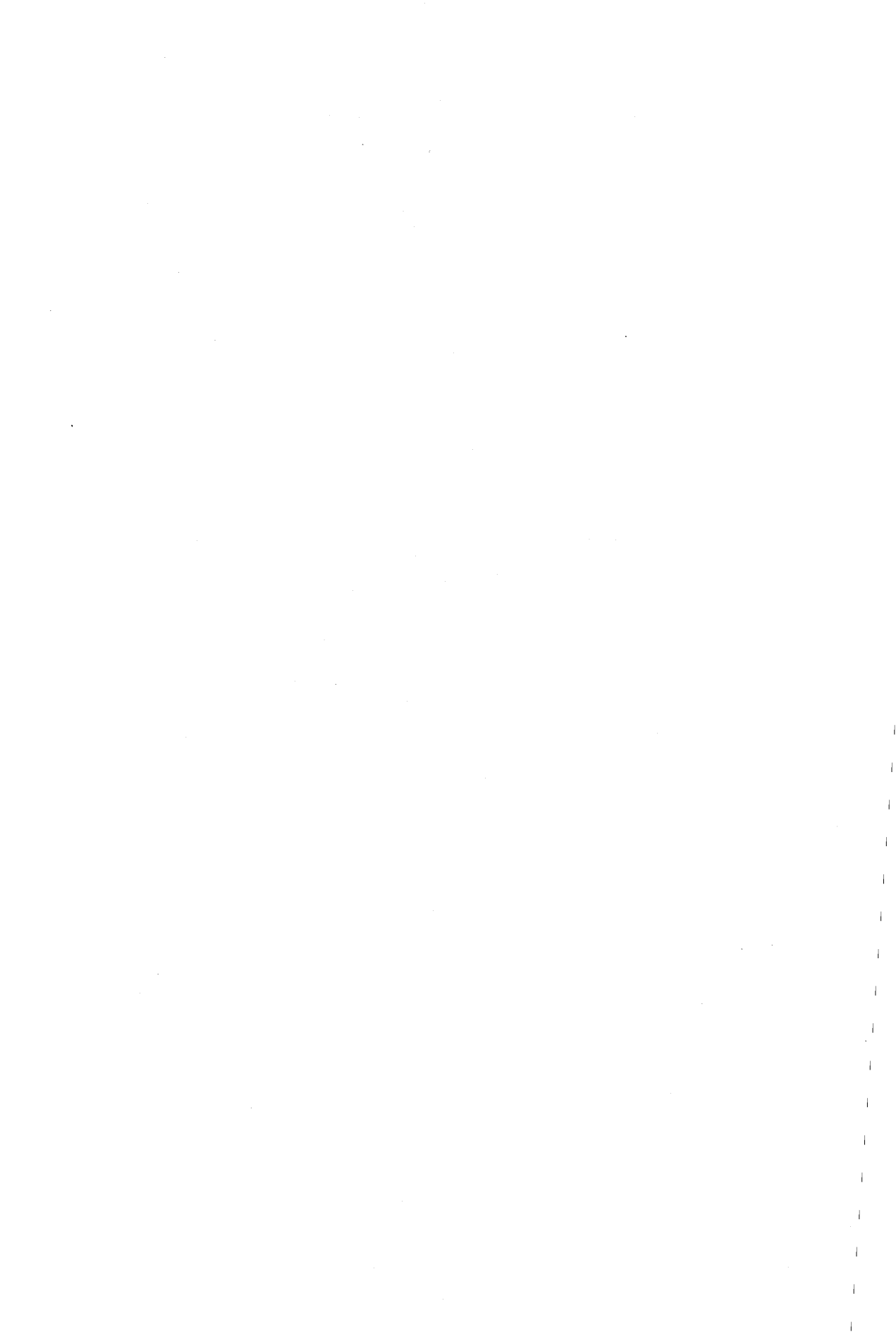
D'autre part, une judicieuse information et une organisation minutieuse doivent préparer tout déplacement aussi bien dans le milieu de départ que dans le milieu d'arrivée.

Une harmonisation des points de vue de tous les intéressés, une coordination des efforts de tous les responsables, une sensibilité aux aspects humains doivent dominer la préparation et l'exécution des décisions relatives à la mobilité du travail et à la réadaptation.

Comme le souligne le rapport français :

« S'il est convenablement préparé, si les individus sont suffisamment informés, et à temps, s'ils trouvent des compensations positives à leur changement de domicile, si surtout les avantages de l'opération apparaissent clairement, non seulement aux techniciens mais à l'ensemble du personnel, si le bénéfice qu'en retirent le groupe et la collectivité est assez évident, il semble que tous les obstacles, de quelque nature qu'ils soient, peuvent être surmontés. Ce caractère d'évidence efface l'hésitation devant la crainte des difficultés, et apaise ensuite les remous inévitables. » (1)

(1) p. 153.



ANNEXES

ANNEXE I

CAS DE MOBILITE ETUDIES DANS LES DIFFERENTS RAPPORTS.

Allemagne fédérale

MOBILITE INTERNE

Un ensemble de raisons explique pourquoi il n'a pas été possible d'obtenir des données précises sur ce point. Les brassages continuels de population auxquels donnent lieu l'arrivée, les transferts et la réinstallation des réfugiés et expulsés — mouvements qui, par définition, sont en dehors du champ de l'étude — recouvrent tous les déplacements, et empêchent de discerner ceux dont la motivation est proprement économique. D'autre part, le plein emploi étant réalisé dans la République fédérale, on y trouverait surtout des phénomènes de mobilité d'appel, plus difficiles à observer parce que passant fréquemment inaperçus. (Le cas de la Ruhr, où subsiste une pénurie de mineurs, a été examiné séparément.)

MOBILITE INTERNATIONALE

L'émigration allemande s'est établie, depuis quelques années, à une moyenne de 60.000 personnes par an, dont la quasi-totalité à destination des pays d'outre-mer.

Le rapport étudie le problème de la réadaptation en Allemagne occidentale de travailleurs de plus de douze nationalités différentes.

Belgique

MOBILITE INTERNE

1) spontanée. — A première vue, elle semble très importante ; 500.000 personnes fixent annuellement leur résidence dans une autre commune. Mais en général les émigrations et les immigrations s'équilibrent sensiblement, ce qui semble exclure de ces mouvements des influences d'ordre économique collectif. Tout au plus peut-on discerner une certaine attraction des régions bruxelloise et wallonne sur la région flamande (excédent d'émigration de 7191 personnes en 1952 et de 6118 en 1953).

2) encouragée (1)

a) d'appel

— cas N° 3 : déplacement, en 1924-25, de plus de 150 ouvriers appartenant à une entreprise de verrerie, du Hainaut vers la côte. Ce déplacement était dû

(1) Nous reprenons pour les différents « cas » énumérés ci-après la numérotation figurant dans le rapport belge, bien que l'ordre de présentation adopté ici soit légèrement différent.

à la construction d'une nouvelle usine. Les travailleurs déplacés étaient des contremaîtres et des ouvriers qualifiés, tous expérimentés dans ce genre de fabrication.

- cas N° 4 : cette même usine, en grande partie détruite pendant la guerre, ne reprit son activité qu'en 1951. Elle dut alors procéder, dans les mêmes conditions, au recrutement d'environ 50 travailleurs qui, à l'heure actuelle, se sont pour la plupart installés à titre définitif.
- cas N° 5 : déplacement, en 1921, de plus de 75 ouvriers verriers wallons, du Hainaut vers la Campine anversoise (création d'une usine en Belgique par une compagnie internationale pour la fabrication du verre). En 1955, il reste 25 de ces ouvriers au travail en Campine ; plus de 50 sont retournés en Wallonie.

b) de refoulement

- cas N° 6 : déplacement d'ouvriers de cimenterie, de la Campine anversoise vers la région de la Basse-Meuse. Ce déplacement est dû à une opération de concentration, une société de cimenterie ayant décidé de construire une vaste usine moderne à proximité des gisements de matières premières calcaireuses et de fermer graduellement, après 1954, les sièges de la Campine anversoise. Sur 34 ouvriers invités à venir travailler dans la nouvelle usine, 5 seulement acceptèrent d'être transférés et sont toujours en service.
- cas N° 7 : déplacement d'ouvriers de cimenterie, de la région d'Anvers vers la région de la Basse-Meuse. Les mêmes considérations que dans le cas précédent ont amené, en 1954, une autre société à fermer une usine dans la région d'Anvers. Des quelque 125 ouvriers licenciés, 5 seulement vinrent s'installer avec leur famille dans la région de la Basse-Meuse.
- cas N° 8 : déplacement d'ouvriers et d'employés d'une usine textile du Hainaut vers le Brabant. Ce déplacement, dû à la fermeture en 1951 d'un des principaux ateliers d'une usine textile, ne fut accepté que par un petit nombre des travailleurs sollicités.
- cas N° 9 : déplacement de mineurs du Borinage. L'industrie du Borinage, en état de dépression permanente depuis près d'un demi-siècle, connaissait lors de la grande crise de 1929-30 un chômage important. Le déplacement de mineurs borains vers les régions charbonnières de Campine fut envisagé et donna lieu à des discussions passionnées ; mais les résistances déclarées ou pressenties empêchèrent même les projets de prendre corps. En janvier 1954, la suggestion de fermer les charbonnages marginaux du Borinage a soulevé des réactions semblables.

c) due à des causes non économiques (faits de guerre)

- cas N° 1 : déplacement d'une centaine de travailleurs, appartenant à une section d'entreprise de construction d'appareillage électrique, de la province du Hainaut vers la région liégeoise. Bien que l'achat d'usine qui se trouve à l'origine de ce déplacement ait eu lieu peu avant la deuxième guerre mondiale, le déplacement lui-même fut organisé et effectué après les événements de mai 1940, ce qui explique qu'une partie des travailleurs put le considérer comme provisoire. Parmi les travailleurs pressentis, une douzaine seulement

se r cuserent ; 80 mensuels et 20 ouvriers considérés comme très qualifiés furent transférés. Trois d'entre eux seulement sont retournés, en 1945, dans le Hainaut ; d'autres envisagent d'y revenir prendre leur retraite.

- cas N  2 : déplacement de 300 travailleurs, appartenant à une section d'entreprise de construction mécanique, de la région liégeoise vers la Flandre. Ce transfert, qui a touché plus de 300 travailleurs, était dû au désir de l'entreprise intéressée de s'éloigner de la frontière orientale du pays. Il eut lieu au début de 1940 ; vers la fin de la même année, le travail étant arrêté, les travailleurs regagn rent la région liégeoise avec leur famille.

MOBILITE INTERNATIONALE

Depuis la fin de la première guerre mondiale, certains emplois pénibles dans les charbonnages, la métallurgie et les carrières ont été délaissés par les ouvriers belges, et les entreprises ont dû recourir à l'immigration.

De 1946   1955, les arrivées de travailleurs étrangers, presque tous recrutés pour les mines, se sont faites par « vagues » successives :

- de 1946 à 1948, recrutement de plus de 80.000 Italiens et de près de 22.000 « personnes déplacées » venant d'Allemagne ;
- après un arrêt de près de deux ans, des autorisations de recrutement sont accordées à nouveau à partir de novembre 1950 ; jusqu'en mars 1953 plus de 40.000 Italiens et 800 Allemands sont admis dans les mines belges ;
- nouvelle interruption, puis l'immigration reprend en mars 1955 (2.500 Grecs, 6.300 Italiens, etc.).

France

MOBILITE INTERNE

1) spontanée. — Les données du recensement de 1954 attestent que les migrations intérieures sont toujours importantes. « Par exemple, on peut estimer à 200.000 le nombre d'émigrants des départements bretons et normands entre 1946 et 1954. Ce chiffre est dépassé pour le Massif Central et les départements qui le bordent. D'autre part, on évalue à 800.000 le nombre des émigrés des communes rurales (moins de 2.000 habitants) vers les communes urbaines, soit 4,6 % de la population des communes rurales en 1946. Enfin, l'ensemble des grandes agglomérations a continué à s'accroître. » (1)

2) encouragée

a) d'appel

- *Régie nationale des Usines Renault* : Cette entreprise en extension a, depuis 1950, transféré en province certaines de ses fabrications (Orléans, Annecy, Choisy-le-Roi, Courbevoie, Le Mans). L'opération la plus importante a été la création à Flins d'une usine, dont les effectifs comprenaient, en 1955,

(1) Rapport français, p. 20.

12 % de transférés du siège parisien de la Régie (152 « mensuels », 332 « horaires »).

- *Compagnie Gillette* : Transfert, en 1953, d'une usine de Paris à Annecy (décentralisation et modernisation). Le déplacement, proposé à l'ensemble du personnel, a été accepté par 19 % de celui-ci (85 personnes, dont une forte proportion de cadres et de qualifiés).
- *Société anonyme André Citroën* : Succursale en construction à Rennes (excédent de main-d'œuvre disponible). Les déplacements de Paris d'ingénieurs, de contremaîtres et de chefs d'atelier ont été volontairement limités au minimum.
- *Installation d'industries nouvelles (Peugeot et Lambretta) à Troyes* : Jusqu'à présent, seuls quelques cadres sont venus de Paris, mais une pénurie d'ouvriers qualifiés commence à se faire sentir.
- *Création d'une succursale de la Société Motobécane à Saint-Quentin* : En 1955, sur un effectif de 1.500 personnes, seuls une trentaine d'agents de direction et de maîtrise sont venus de la région parisienne.
- *Campagne Jaz (industrie horlogère)* : Rachat d'une usine concurrente à Colmar ; « une demi-douzaine » de cadres transférés.
- *Société Radiotechnique* : Installation d'une usine à Chartres ; 10 cadres envoyés de Paris.
- *Usines chimiques et laboratoires français* : Rachat, en 1939, de 2 usines en province (Puy-de-Dôme et région de Lyon). Quelques cadres transférés, non sans difficultés.
- *Ateliers métallurgiques de Saint-Urbain* : Transfert d'activité, en 1947, de Paris en province (région de Chaumont). En 1952, 10 % des 220 ouvriers sont des spécialistes venus d'ailleurs, généralement de la région parisienne.
- *Emballages de Champagne* : Installation à Troyes d'une entreprise de fabrication de cageots. Quelques techniciens sont venus d'une entreprise analogue située à 60 km.
- *Société lorraine de laminage continu* : Grand ensemble sidérurgique entièrement nouveau situé près de Thionville. « Rien n'existait en 1949 ; la SOL-LAC emploie aujourd'hui près de 6.000 personnes ». Ces effectifs proviennent de toutes les régions de la France, avec toutefois une prédominance de Mosellans (1/3) (centres de recrutement à Sérémange, Paris, Douai, Lyon et Brest). En réponse à de nombreuses annonces, 60.000 candidatures environ avaient été reçues du 1^{er} juin à la fin de 1954.

b) de refoulement

- *Déplacements de mineurs du Centre-Midi vers la Lorraine* : La crise des bassins houillers d'Aquitaine, des Cévennes et de Provence amène, en 1953, les Charbonnages de France à envisager le transfert en Lorraine de 5.000 mineurs en 5 ans. Les premiers déplacements, effectués d'office (175 mineurs nord-africains des Cévennes, en 2 convois), soulèvent de très vives protestations. Un effort d'information et de propagande fut donc entrepris, et un système de volontariat institué. Les résultats ont été décevants : jusqu'en

avril 1955, les transferts ont porté sur 129 mineurs d'Aquitaine, 61 des Cévennes et 15 de Provence, presque tous étrangers.

- *Déplacements de mineurs à l'intérieur du bassin Nord/Pas-de-Calais* : Des raisons techniques ont provoqué la décision, en 1950, de fermer des puits à l'ouest du bassin et de transférer des mineurs dans la partie est. De 1951 à mai 1955, 3.445 mineurs, français aussi bien qu'étrangers, ont ainsi été transférés.
- *Fermeture de l'usine de la Société des usines chimiques et métallurgiques de Decazeville* : Due à la création, en 1953-54, d'une grande usine d'ammoniaque synthétique à Carling (Lorraine), qui a accepté une partie du personnel de Decazeville. Sur environ 200 volontaires, 40 sont partis pour Carling.
- *Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire* : 4 compagnies sidérurgiques possédant 6 usines se sont groupées en décembre 1953 en une seule société. Cette reconversion a entraîné une cinquantaine de transferts dans le cadre régional.
- *Etablissements J. J. Carnaud et Forges de Basse-Indre* : Modernisation de l'équipement, provoquant une baisse des effectifs. Du personnel devenu excédentaire, seuls 9 ouvriers spécialisés ont pu être transférés (en Seine-et-Oise).
- *Société Nationale des Chemins de fer Français* : Diminution des besoins en personnel due à l'électrification de la ligne Paris-Lyon (réduction d'activité de certains dépôts). Grâce à tout un ensemble de mesures, la S.N.C.F. a pu limiter les mutations à 3.600, dont 47 % prononcées d'office.
- *Gaz de France* : Les fermetures d'usines à gaz ont déjà entraîné, pour la région parisienne, le déplacement d'environ 2.000 agents.
- *Ardoisières de Renazé (Mayenne)* : Ces ardoisières doivent être fermées dans les prochaines années ; quelques dizaines d'ouvriers auraient déjà été transférés vers des entreprises analogues.
- *Société Ferodo* : Cette société a racheté, puis fermé en 1952 une usine de tissage d'amiante sise à Andouillé (Mayenne). Vingt-six des 139 ouvriers ont été transférés à une nouvelle usine de la même société.

c) dues à des causes non économiques :

- *Décentralisation de l'industrie aéronautique* : Entreprise dès 1937 pour des raisons stratégiques, ces opérations ont porté sur 62 usines, mais n'ont pas entraîné de mouvements de main-d'œuvre très importants. Les effectifs déplacés de la région parisienne ou de grands centres comme Lyon, Toulouse ou Marseille auraient été de l'ordre de 50 ingénieurs, 300 agents de maîtrise et 3.000 ouvriers spécialisés.

MOBILITE INTERNATIONALE

Le nombre de travailleurs étrangers introduits en France, qui avait été de 214.300 en 1946-49, n'est plus que de 12.200 en 1954.

Italie**MOBILITE INTERNE**

1) spontanée. — « En 1954, le solde net des arrivées et des départs dans les chefs-lieux de province était de 155.000 unités... Dans le dernier demi-siècle, 120.000 personnes additionnelles ont en moyenne opté chaque année pour les centres urbains... (1) ». D'autre part, on estime qu'au cours des dernières années le mouvement de migration du sud vers le nord s'est maintenu au chiffre important de 50.000 personnes par an.

2) encouragée**a) d'appel**

- *Etablissement Marconi* : Installation d'un établissement électro-mécanique dans une ville ne disposant d'aucune tradition en matière de main-d'œuvre industrielle. L'entreprise a amené avec elle tout le personnel nécessaire.
- *Centres industriels de Bolzano* : Implantés pendant la période d'autarcie dans une région où l'offre de main-d'œuvre qualifiée était insuffisante, ces centres ont nécessité d'importants déplacements organisés de travailleurs.
- *Cornigliano* : Etablissement sidérurgique à cycle continu qui occupe 3.000 ouvriers provenant en partie (700 environ) d'autres entreprises sidérurgiques et en partie du secteur du bâtiment.
- *Manufacture de coton en Calabre* : Ouverture d'une usine dans une zone rurale absolument dépourvue de tradition en matière de travail industriel (mobilité d'agriculteurs vers l'industrie).
- *Sulcis* : Centre minier de Sardaigne où, de 1930 à 1940, on a fait venir plusieurs dizaines de milliers de travailleurs originaires des régions du nord. La crise de l'industrie charbonnière pose actuellement à Sulcis un problème d'excédents de main-d'œuvre.

b) de refoulement

- *Ilva* : Ce groupe sidérurgique, qui possède des établissements dans plusieurs provinces, offre parfois aux travailleurs excédentaires, plutôt que de les licencier, de les reprendre dans un autre établissement ; le pourcentage de refus est considérable.
- *Montecatino (groupe chimique)* : Même cas que pour l'ILVA. Sur une moyenne de 3.000 licenciements par an, les acceptations sont de l'ordre de 25 %.
- *Savone (Ligurie)* : Une importante entreprise sidérurgique a licencié 3.000 ouvriers au cours des dernières années. En l'absence d'autres possibilités de travail industriel, beaucoup de ces travailleurs ont dû se déplacer.
- *Varenne* : Dans cette petite ville proche de Milan, deux entreprises de construction mécanique créées pendant la guerre ont dû fermer en 1949 et licencier au total 3.000 ouvriers. La proximité d'un grand marché du travail

(1) Rapport italien, p. 5.

et la pénurie de main-d'œuvre agricole dans la campagne avoisinante ont facilité leur reclassement.

N. B. — Il ne semble pas que, dans ces deux derniers cas, le caractère organisé des déplacements ait été très marqué.

MOBILITE INTERNATIONALE

D'après la « Commission parlementaire d'enquête sur le chômage » l'émigration des Italiens vers les pays d'Europe comporte un courant moyen de 50.000 travailleurs par an (moyenne 1948 - 1953), compte tenu des départs et des retours. En ajoutant les migrations saisonnières, le chiffre dépasse 100.000 travailleurs. Les principaux courants sont dirigés vers la France, la Belgique et la Grande-Bretagne ; l'émigration saisonnière intéresse également la Suisse. On note actuellement un certain ralentissement des divers courants.

Pays-Bas

MOBILITE INTERNE

1) spontanée. — Le Bureau central des statistiques a publié en 1954 des données très complètes sur les migrations intérieures de 1948 à 1952. Quarante habitants sur 1.000 ont changé de lieu de résidence, contre 50 avant la dernière guerre. Mais la plupart de ces déplacements (80 %) se sont faits sur les distances courtes ou moyennes (à l'intérieur d'une même province, ou vers une province limitrophe).

2) encouragée

a) d'appel

- *Recrutement de travailleurs des communautés rurales dans les provinces de Groningue et de Drente par Hoogovens à Velsen IJmuiden* : Au cours d'une campagne de recrutement menée depuis environ 2 ans dans ces provinces où existe un excédent de main-d'œuvre, 270 candidats ont été examinés et 74 sélectionnés ; 64 se trouvent encore au travail chez Hoogovens.
- *Recrutement par Hoogovens d'ouvriers en provenance d'Amsterdam* : Les résultats de cette opération, actuellement en cours, semblent devoir être beaucoup moins satisfaisants que ceux de l'opération précédente.
- *Recrutement d'ouvriers de la province de Drente par Philips, Eindhoven* : Cette campagne, menée en 1928 en vue de recruter de jeunes ouvrières, a abouti à la création à Eindhoven du « village de Drente » (ensemble de petites maisons du style particulier de cette province). Seuls, 3 % des cas n'ont pas donné satisfaction (sur 600 familles installées).
- *Recrutement par les P.T.T. d'Amsterdam de jeunes travailleurs agricoles excédentaires* : Il s'agit de 15 garçons de 15 à 17 ans. Cette expérience a eu un tel succès que 63 jeunes gens travaillent maintenant à Amsterdam dans 4 sociétés qui ont poursuivi ce programme de recrutement.

— *Recrutement d'ouvriers pour les mines de la province du Limbourg* : En 1945, il manquait 3.429 mineurs. A la suite d'une campagne de recrutement, 604 demandes furent reçues, et 112 candidats acceptés. De nouveaux efforts permirent de recruter 699 travailleurs en 1946 et 2.051 en 1949. En raison du taux de rotation élevé des migrants, il fallut faire appel à la main-d'œuvre étrangère.

b) de refoulement

Le rapport néerlandais ne signale aucun « cas » de ce genre. Etant donné l'existence du plein emploi, la politique d'industrialisation et l'émigration, on peut penser que de tels cas, s'il en existe, doivent être très rares.

MOBILITE INTERNATIONALE

L'émigration outre-mer excède largement celle à destination de l'Europe. Les chiffres officiels du Bureau central des statistiques indiquent pour la période 1948-1952, 164.400 émigrants vers l'outre-mer, contre 43.600 vers l'Europe (principalement la Belgique et l'Allemagne de l'Ouest).

En ce qui concerne l'immigration, la politique du service officiel compétent est d'admettre en principe seulement des travailleurs spécialisés, qui en cas de dépression ne risqueraient pas de tomber à charge de la collectivité, et cela pour de courtes périodes (contrats de 2 ans). Une exception est faite pour les mineurs, en raison de l'acuité des besoins. Après un essai peu heureux concernant 271 Polonais de l'armée Anders, effectué en 1947, on a fait appel à des Allemands; mais, avec le « boom » de 1950, la plupart sont rentrés chez eux. Actuellement, l'intérêt se porte sur les Italiens et les Autrichiens, dont plusieurs contingents ont été recrutés.

ANNEXE II

UN CAS DE MIGRATION ORGANISEE (1)

Hoogovens a décidé de recruter 75 familles et a étudié ce projet avec l'administration publique de Velsen (office du logement) et le bureau local de main-d'œuvre. Il a été convenu qu'on procéderait à une sélection d'immigrants très soignée, plus soignée que celle habituellement pratiquée par les sociétés à la recherche de travailleurs, lorsque celles-ci prenaient des renseignements sur les ouvriers seulement, sans leur famille.

Ensuite, on se mettait en rapport avec les bureaux locaux de la main-d'œuvre de Groningue. Les membres de ce bureau étaient invités à visiter l'usine ; on leur montrait tous les services de l'usine en leur donnant des informations complètes sur toutes les questions, afin de leur permettre de prendre des dispositions aussi bien à l'égard de leurs « clients » que de Hoogovens. Ceci a été très apprécié par les milieux officiels qui, habituellement, ne sont pas tenus au courant des détails concernant les emplois futurs et se sentent souvent incapables d'apprécier convenablement le genre de personnes qu'ils devraient recommander, ainsi que de leur donner les renseignements nécessaires.

Après ces travaux préliminaires des annonces ont été publiées dans la presse locale : les bureaux locaux du travail procédaient à une première sélection des postulants.

A ce stade des opérations, une équipe sélectionnée de la société se rendait dans la province de Groningue et visitait les différents villages. L'équipe comprenait trois membres du service d'embauche, le directeur social, le psychologue et le médecin de l'entreprise accompagné de ses assistants. Tous les candidats présélectionnés étaient invités par écrit à assister à une réunion du soir où on leur donnait des informations détaillées et où ils devaient répondre aux questions. On insistait spécialement pour qu'ils viennent avec leurs épouses. Le nombre des invités s'élevait à environ 80 hommes et 78 femmes.

Une causerie sur la société était faite. Aucun film sur la société n'a été projeté parce qu'on le considérait comme trop spectaculaire et que la séquence des images était trop rapide. Toutefois, des images et des photographies étaient présentées, de sorte que l'atmosphère était détendue et familière. Entre temps, des membres de l'équipe se mêlaient au public, entamaient des conversations et réunissaient quelques données pour la partie consacrée aux questions. La seconde moitié de la soirée se trouvait ainsi bien préparée ; de nombreuses questions étaient posées par le public, tant par les hommes que par les femmes.

Après cette première réunion, 40 ouvriers sur 80 ont déclaré qu'ils désiraient poser leur candidature d'une façon ferme. On les a ensuite convoqués pour des

(1) Rapport néerlandais, p. 29 et s.

entrevues personnelles avec des représentants de la société. On procédait à trois entretiens avec chaque candidat : un premier avec le chef du service d'embauche, un autre avec le responsable des questions sociales et un dernier avec le psychologue. On faisait un exposé précis des conditions de travail, on recueillait des renseignements personnels sur l'éducation et la formation, la religion, les liens avec les parents et les relations, les penchants, la situation matérielle, etc.

Au cours de ces entretiens, on touchait également à des questions de moindre importance, telles que l'interdiction d'élever des lapins dans les nouveaux logements de Velsen.

Le jour suivant, on visitait tous les candidats chez eux. La société estime que ceci constituait l'un des points les plus importants de son programme de recrutement. Il arrivait que dans plusieurs familles où le candidat masculin avait semblé apte à être embauché, celui-ci devait être éliminé à cause de la mauvaise impression produite par son épouse et par l'aspect négligé des enfants et de la maison, etc. Ceux qui semblaient acceptables étaient alors invités à se présenter à un examen médical.

Finalement, sur 80 personnes tout d'abord intéressées et 40 candidats sérieux, 22 ont été acceptés. Leur âge variait de 23 à 35 ans.

Ils étaient tous embauchés pour une période d'essai de quatre mois, pendant laquelle ils devaient quitter leur famille dans la province de Groningue. On les prévenait, au cours des derniers entretiens de Groningue, qu'ils devaient s'attendre à une première semaine « épouvantable » et qu'il serait sage de leur part, ayant décidé de procéder à un essai sérieux, d'apporter grand soin aux lettres qu'ils écriraient à leur femme, de façon à ne pas la décourager dès le début : de leur côté, les épouses étaient prévenues de lire avec compréhension les lettres de leur mari et de l'encourager.

Il avait été décidé que le « planning » ne s'en tiendrait pas à une simple notification, adressée aux nouveaux employés, concernant la date d'entrée à l'usine, en leur laissant ainsi toute latitude. Au contraire, on leur avait donné les instructions les plus détaillées ; la date et le train par lequel ils devaient expédier leurs bicyclettes ; le train et l'heure de départ les concernant eux-mêmes ; les personnes qu'ils rencontreraient à Amsterdam ou à Velsen, etc... En outre, des pensions à Velsen-IJmuiden étaient prévues pour eux. A son arrivée, chacun était conduit à trois adresses différentes, parmi lesquelles il pouvait choisir sa résidence provisoire.

Le lendemain, les travailleurs venaient à l'usine où ils recevaient leur contrat et où on leur montrait les lieux. Le travail commençait le troisième jour après leur arrivée. Les chefs de tous les départements d'usine avaient été informés de l'arrivée des nouveaux venus et étaient priés de les aider.

Pendant la campagne complète de recrutement dans les provinces de Groningue et de Drente, sur 270 candidats examinés, 74 ont été sélectionnés comme nouveaux travailleurs. Au cours des années suivantes, 10 d'entre eux ont dû être licenciés : 2 « sur leur propre demande », 2 par la nostalgie de leur pays, 2 pour raisons de famille, 2 parce qu'ils n'aimaient pas leur travail ou pour mauvaise entente avec le groupe, 2 parce qu'ils ont trouvé ailleurs un meilleur emploi.

Sur les 64 migrants qui sont restés à la Société Hoogovens, 26 ont déjà pu avoir de l'avancement, 3 sont devenus des employés de bureau. Presque tous ont reçu de leurs chefs directs la note « bien » et « satisfaisante ».

En ce qui concerne le logement, on a attribué à tous une nouvelle maison lors de l'arrivée de leurs épouses et familles. On a décidé de ne pas les laisser au sein d'un groupe de « Groningue », mais de les mélanger autant que possible avec les « Hollandais ». La société considère comme une circonstance essentiellement favorable les nouveaux logements en même temps que les « Groningers ». Ainsi, chacun était « nouveau ». Cette situation, de l'avis de la société, a établi d'excellents contacts sociaux avec les « Hollandais ».

TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableaux

- I — Personnel occupé dans les industries de la Communauté; répartition par nationalité au 31-12-1955.
- II — Mines de houille: mouvements de la main-d'œuvre au cours de l'année 1955 (fond).
- III — Répartition des mineurs belges selon la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail (1953).

Graphiques

- A — Les étrangers dans les mines de houille de la Communauté (voir tableau I).
- B — Les étrangers dans l'industrie de l'acier de la Communauté (voir tableau I).
- C — Les étrangers par nationalités (voir tableau I).
- D — Structure des entrées et des sorties par pays de la Communauté (voir tableau II).
- E — Distances moyennes parcourues quotidiennement par les mineurs belges (voir tableau III).
- F — Centres attractifs de main-d'œuvre (tableau n° 25 du Survey national de la Belgique).
- G — Aire d'attraction des Centres appelant plus de 12.000 actifs (tableau n° 27 du Survey national de la Belgique).

TABLEAU I

Personnel occupé dans les industries de la Communauté

	Allemands	Belges	Français	Sarrois	Italiens
MINES DE HOUILLE(1)					
Allemagne (RF) .	517.305	49	41	208	359
Belgique	1.924	90.139	1.338	1	47.445
France	3.352	733	195.665	4.434	6.448
Sarre	2.442	—	—	60.801	22
Italie	—	—	—	—	7.210
Pays-Bas	833	287	8	2	208
Communauté . .	525.856	91.208	197.052	65.446	61.692
SIDERURGIE (3)					
Allemagne (RF) .	150.928	19	22	1	56
Belgique	26	41.628	485	1	5.508
France	659	3.064	100.110	35	9.897
Sarre	344	3	165	25.437	75
Italie	1	—	—	—	53.281
Luxembourg . .	65	990	295	2	746
Pays-Bas	2	10	—	—	—
Communauté . .	152.025	45.714	101.077	25.476	69.563
MINES DE FER (4)					
Allemagne (RF) (5)	18.969	1	1	26	—
Belgique
France	127	34	16.188	7	4.475
Italie	—	—	—	—	3.919
Luxembourg . .	10	83	63	1	294
Communauté . .	19.106	118	16.252	34	8.688
COMMUNAUTE (6)	696.987	137.040	314.381	90.956	139.943

Source : Haute Autorité, Division des Statistiques

Signes employés : — = néant

0,0 = plus que zéro, mais moins que la plus petite unité ou décimale du tableau en cause

. = données non disponibles

.. = données disponibles ultérieurement

Répartition par nationalités au 31-12-1955

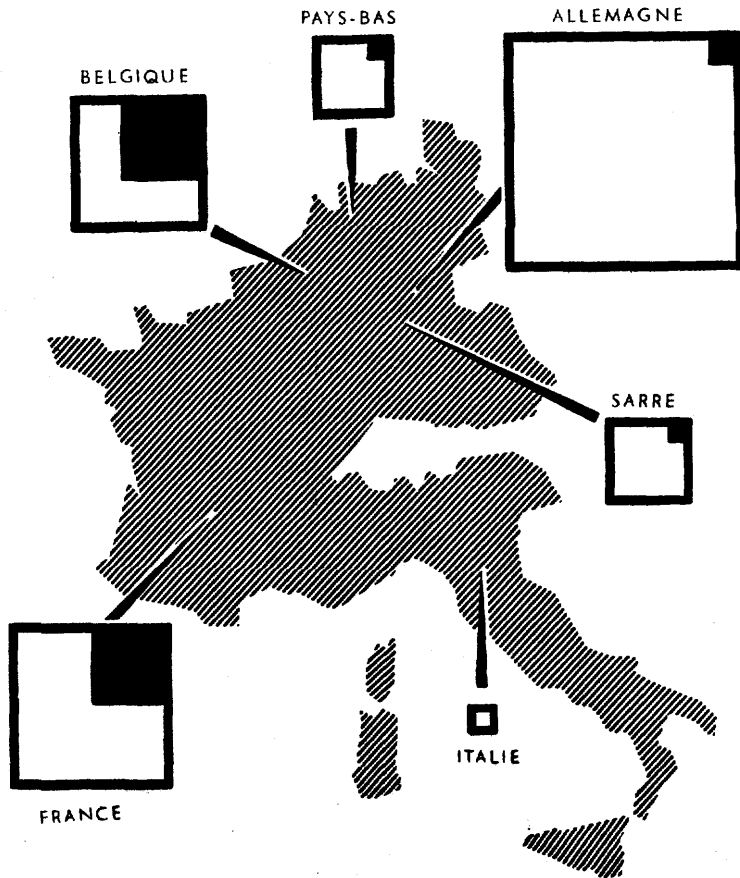
Luxembour- geois	Néerlandais	Ressortissants des territoires non européens des pays membres	Polonais	Autres nationalités	TOTAL
14	911	—	503	2.996	522.386
48	2.992	1.768	6.237	5.693	157.585
24	20	7.013	22.042	4.097	243.828
2	2	—	32	67	63.368
—	—	—	—	—	7.210
—	56.992	—	838	1.659 (2)	60.827
88	60.917	8.781	29.652	14.512	1.055.204
5	390	—	69	297	151.787
117	153	11	714	758	49.401
348	10	311	4.953	2.968	122.355
12	3	6	18	68	26.131
—	—	—	1	19	53.302
15.103	7	—	58	231	17.497
1	6.926	—	28	17	6.984
15.586	7.489	328	5.841	4.358	427.457
—	4	—	5	68	19.074
260	6	625	2.817	675	25.214
—	—	—	—	—	3.919
1.951	—	—	21	48	2.471
2.211	10	625	2.843	791	50.678
17.885	68.416	9.734	38.336	19.661	1.533.339

- (1) Au 31/12/1955 ; ouvriers, apprentis, employés, techniciens et cadres.
- (2) Y compris 350 étrangers occupés dans les industries annexes et dont la répartition par nationalité n'a pas été fournie.
- (3) Au 31/12/1955 ; ouvriers sans les apprentis.
- (4) Moyenne 1955 ; ouvriers sans les apprentis.
- (5) Au 31/3/56.
- (6) Non compris les apprentis, employés, techniciens et cadres de la sidérurgie et des mines de fer.

GRAPHIQUE A

Les étrangers dans les mines de houille de la Communauté

(Voir tableau I)



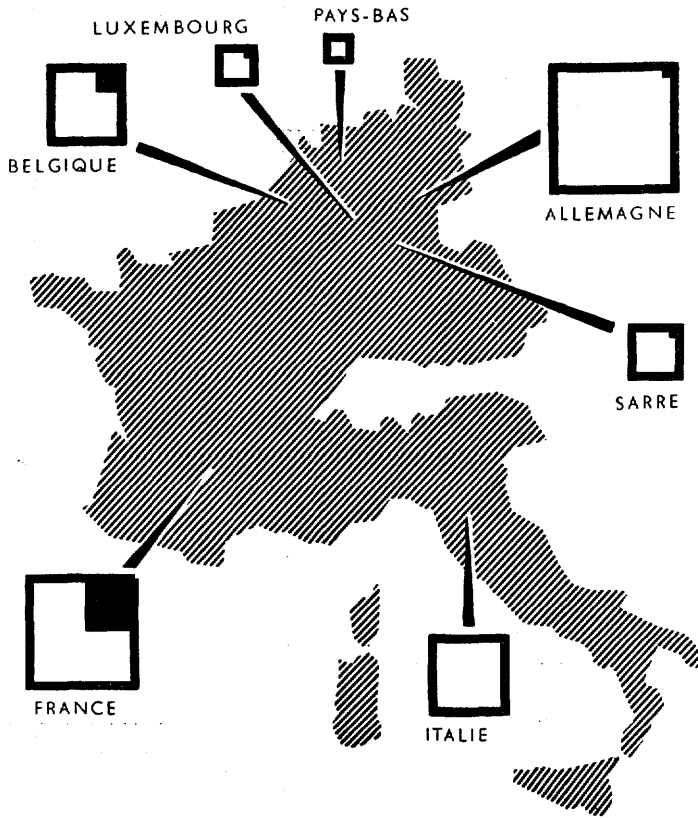
Main d'œuvre totale

dont: étrangers


GRAPHIQUE B

Les étrangers dans l'industrie de l'acier de la Communauté

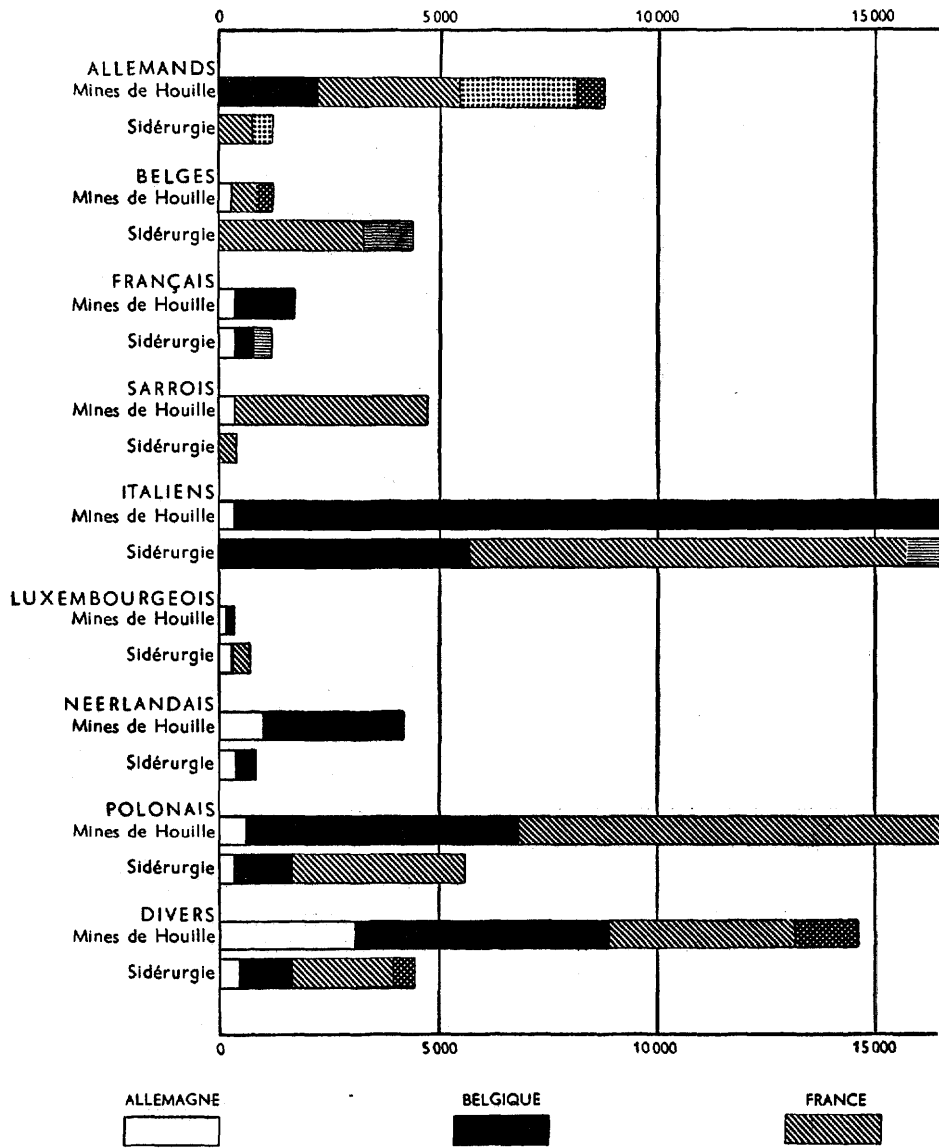
(Voir tableau I)



 Main d'œuvre totale

 dont: étrangers

GRAPHIQUE C



Les étrangers par nationalités

(Voir tableau I)

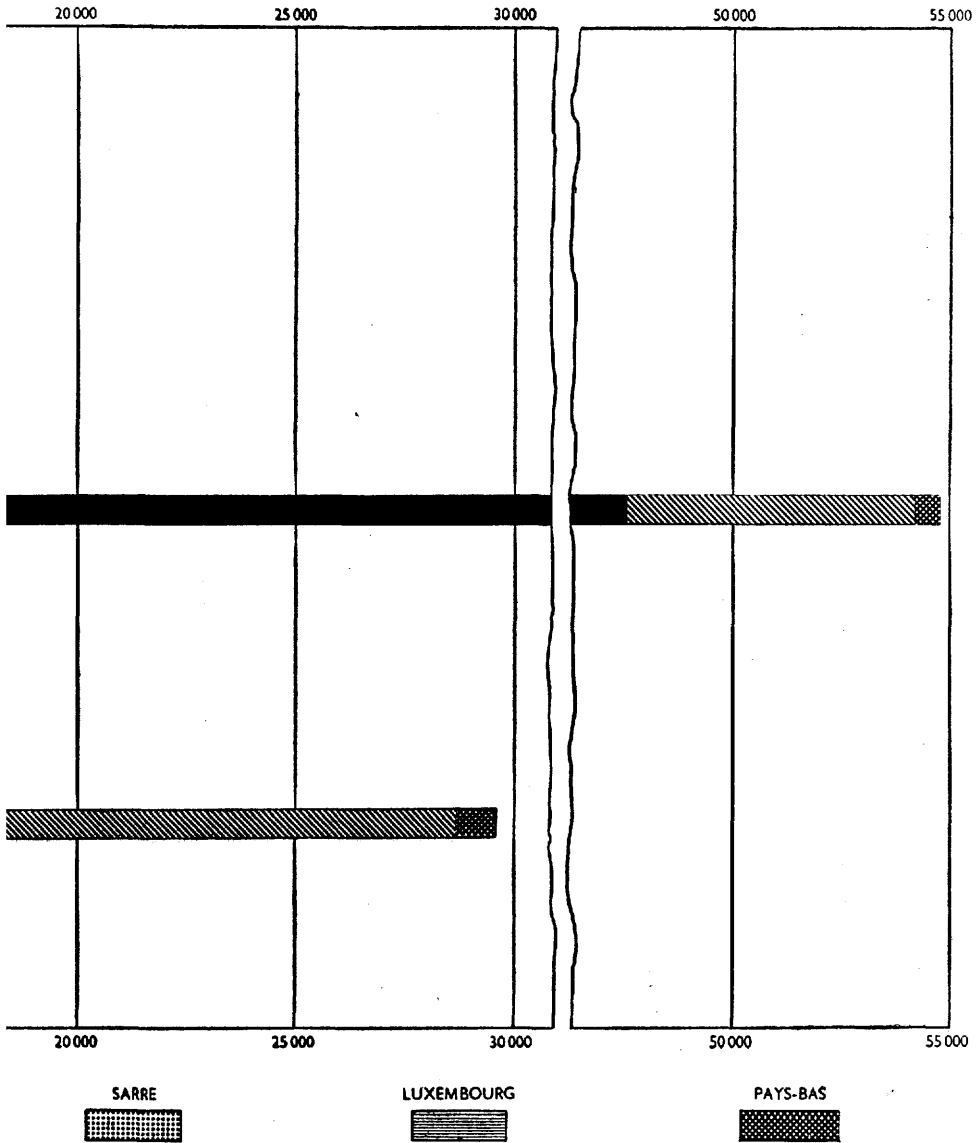


TABLEAU II

Mines de houille : mouvements de la main-d'œuvre (1) au cours de l'année 1955 (fond)

	Allemagne		Belgique		France (2)		Sarre		Italie		Pays-Bas	
	1 ^{er} sem.	2 ^e sem.	1 ^{er} sem.	2 ^e sem.	1 ^{er} sem.	2 ^e sem.	1 ^{er} sem.	2 ^e sem.	1 ^{er} sem.	2 ^e sem.	1 ^{er} sem.	2 ^e sem.
EFFECTIF AU DEBUT DE LA PERIODE	329.784	328.536	101.306	100.931	147.088	143.428	37.589	37.043	6.333	5.271	30.671	30.799
Entrées :												
Venant d'autres charbonnages	8.879	10.484	12.256	10.987	99	126	—	—	—	—	23	3
Autres entrées	22.169	23.935	16.288	24.666	3.489	7.027	70	124	36	26	1.367	927
Sorties :												
Invalidité, retraite, décès .	3.764	2.982	2.279	1.895	1.969	1.534	466	510	39	15	376	303
Résiliation du contrat . . .	32.539	33.172	25.156	24.740	3.152	4.566	253	358	137	121	1.304	1.490
Autres sorties	1.460	1.847	1.331	2.930	2.083	3.880	202	42	3	1	—	82
Mutations internes (3) . . .	+ 5.467	+ 4.238	— 153	— 175	— 44	+ 307	+ 305	+ 789	— 919	— 216	+ 418	+ 587
EFFECTIF EN FIN DE LA PERIODE.	328.536	329.192	100.931	106.844	143.428	140.906	37.043	37.046	5.271	4.944	30.799	30.441

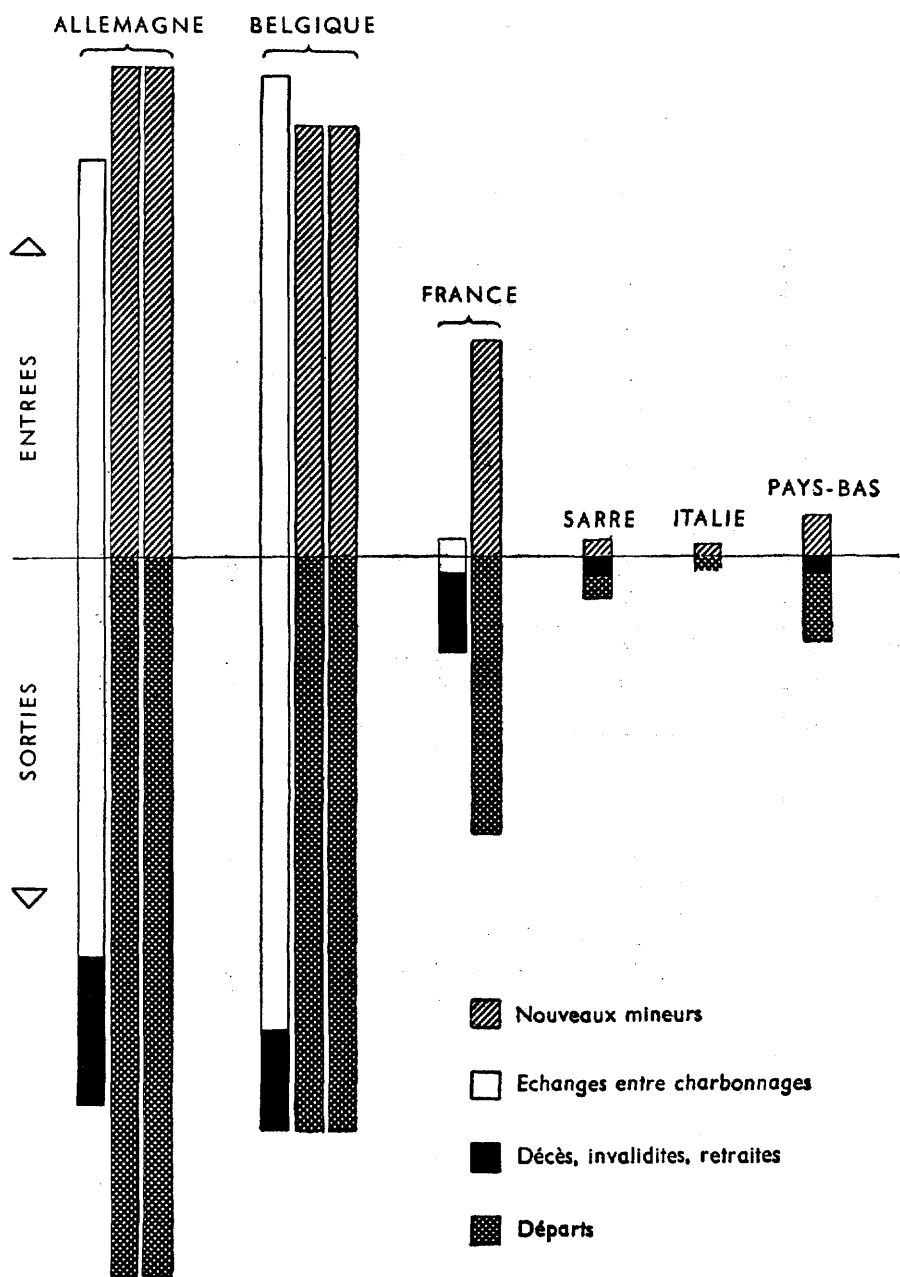
Source : Haute Autorité, Division des Statistiques.

- (1) Ouvriers et apprentis
- (2) Mines nationalisées seulement
- (3) Mutations à l'intérieur d'un siège (fond vers surface ou inversement)

GRAPHIQUE D

Structure des entrées et des sorties par pays de la Communauté

(Voir tableau II)



TABEAU III

**Répartition des mineurs belges
selon la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail (1)**

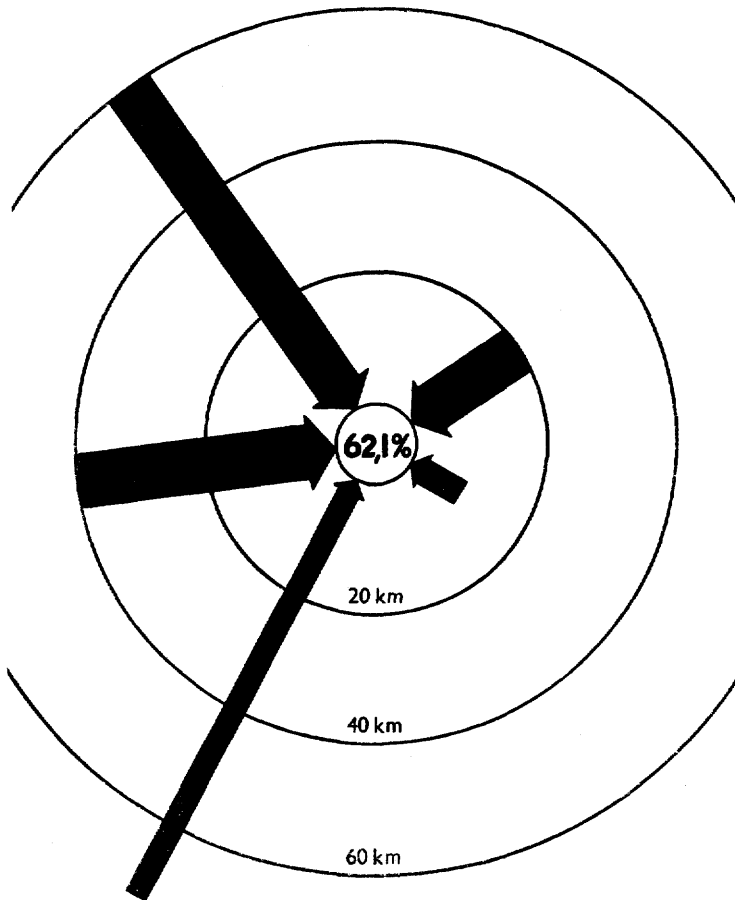
Distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail	Bassin de travail					Total
	Borinage	Centre	Charleroi	Liège	Campine	
Moins de 20 km	310	549	308	1.515	5.730	8.412
De 20 à 40 km	899	322	1.628	2.131	4.132	9.112
De 40 à 60 km	2.007	1.095	198	865	4.841	9.006
Plus de 60 km	1.342	329	321	735	565	3.292
Total	4.558	2.295	2.455	5.246	15.268	29.822
<i>Distance moyenne en km</i>	49,2	40,5	34,3	33,1	30,3	34,8

(1) En 1953 — Tableau publié dans la « Documentation sur les Problèmes du Travail dans les industries de la Communauté », Haute Autorité, 1954.

GRAPHIQUE E

Distances moyennes parcourues quotidiennement par les mineurs belges

(Voir tableau III)



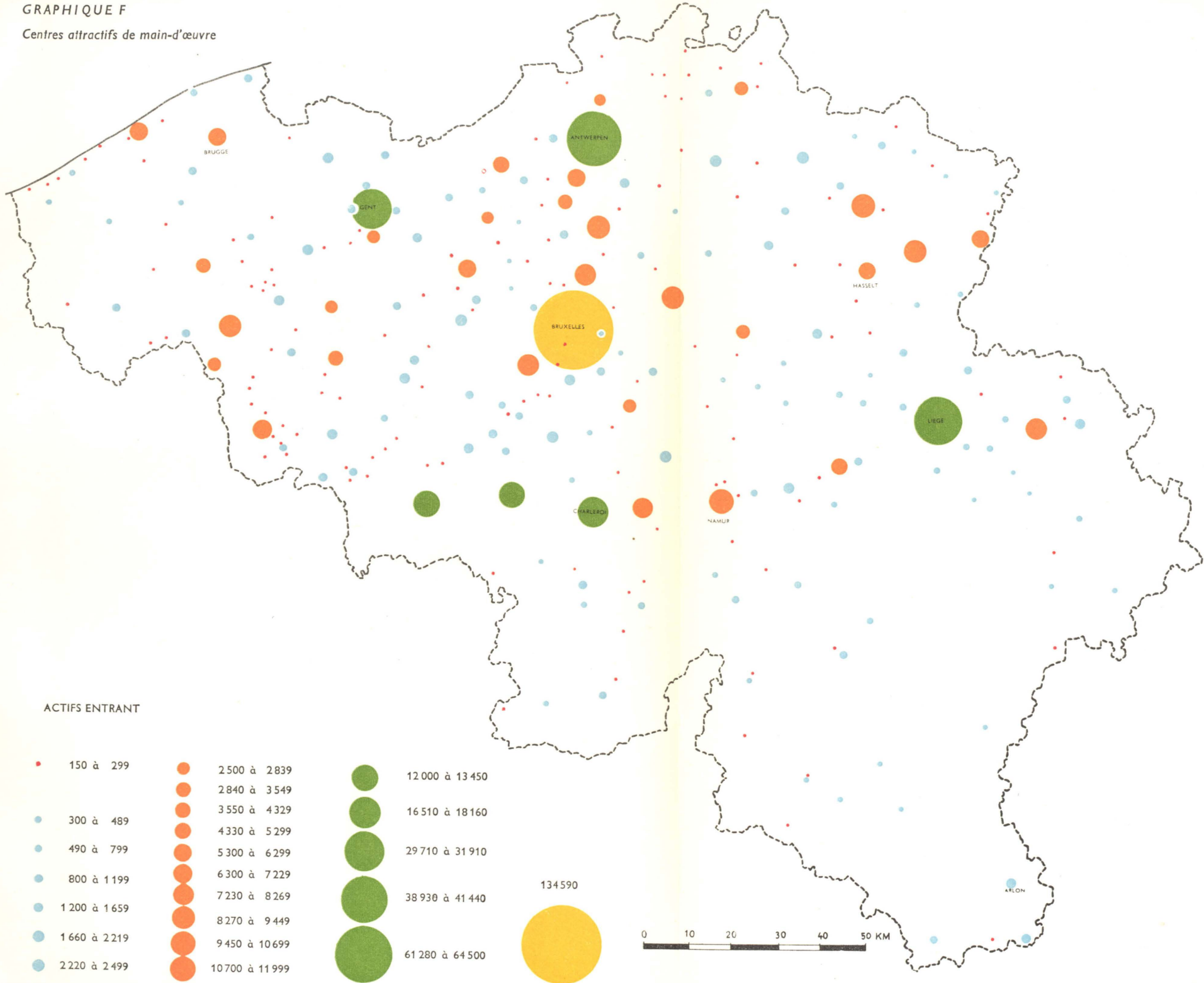
La présente carte de même que la carte suivante sont relatives aux déplacements de la population active en Belgique à l'exception des mouvements frontaliers. La statistique du recensement général de 1947 fondant la notion de déplacement sur les déclarations des recensés dont le lieu de travail diffère du lieu de domicile, les déplacements dont il s'agit ici sont sans doute en grande majorité quotidiens, mais peuvent être aussi hebdomadaires, voire à intervalles indéterminés.

Y figurent, avec l'importance de l'attraction qu'ils exercent, les différents centres du pays (agglomérations urbaines, industrielles, villes, localités ou groupes de localités) répartis dans les catégories ci-après: l'agglomération bruxelloise, les autres centres de plus de 12 000 entrants, ceux de 2 500 à 12 000, de 300 à 2 500, de 150 à 300 entrants.

(Extrait de l'*Atlas du Survey National*)

GRAPHIQUE F

Centres attractifs de main-d'œuvre

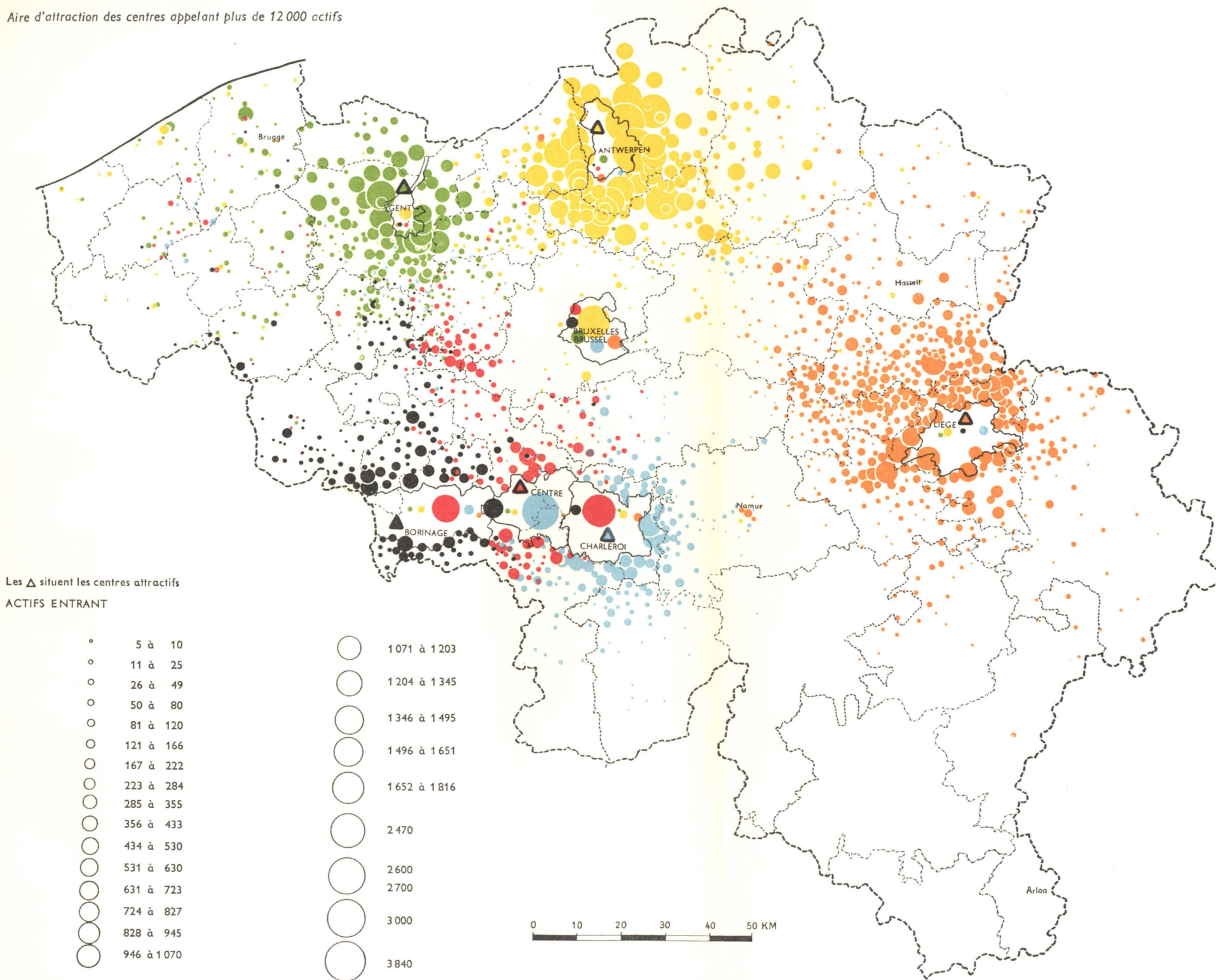


La présente carte donne pour les centres attirant plus de 12 000 personnes actives l'importance de l'attraction représentée au siège des communes de départ par des cercles de superficie proportionnelle au nombre des partants vers les centres respectifs. Ont été négligés les déplacements de moins de 5 personnes et certains déplacements à longue distance et de faible importance.

(Extrait de l'*Atlas du Survey National*)

GRAPHIQUE G

Aire d'attraction des centres appelant plus de 12 000 actifs



LIBRE EMPLOI DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LA COMMUNAUTE

Principales dispositions de la décision relative à l'application de l'article 69 du Traité instituant la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (1)

Les principales dispositions de la décision sont les suivantes :

1) CHAMP D'APPLICATION

La qualification confirmée dans les professions du charbon et de l'acier, qui est à la base des conditions d'application de la décision, est reconnue par l'inscription des métiers sur des listes annexées à la décision. Une première liste comporte vingt-neuf métiers pour l'industrie du charbon et vingt-sept pour l'industrie de l'acier. Il est prévu que les Etats membres peuvent se réunir en vue de l'établissement de nouvelles listes de métiers, sur l'invitation de la Haute Autorité et de deux gouvernements.

2) DELIVRANCE DE LA CARTE DE TRAVAIL

Il est institué une carte de travail de la Communauté, délivrée aux travailleurs de qualification confirmée dans les professions du charbon et de l'acier.

Pour les métiers de la première liste, l'intéressé doit avoir exercé le métier pendant un an.

Pour des raisons de sécurité de travail, il est en outre prévu que le travailleur qui a eu une formation pratique doit avoir été occupé pendant deux ans soit dans l'industrie du charbon, soit dans l'industrie de l'acier.

3) VALIDITE DE LA CARTE DE TRAVAIL

La carte de travail n'est valable que dans le secteur — charbon ou acier — pour lequel elle a été délivrée. Il a cependant été entendu que chaque Etat membre peut permettre au travailleur porteur de la carte de prendre un emploi dans l'autre secteur.

4) DROITS DES TRAVAILLEURS

La carte de travail permet à son titulaire de se déplacer librement pour répondre à une offre de travail qui lui parviendrait par l'entremise des services de placement ou qui lui serait adressée directement par écrit par un employeur,

(1) Cette décision a été adoptée le 8 décembre 1954 par le Conseil spécial de Ministres.

si la législation nationale du pays en cause relative à l'emploi des travailleurs nationaux permet cette procédure au moment de l'entrée en vigueur du Traité.

Aussi longtemps que le titulaire de la carte est en possession d'une carte non périmée et qu'il exerce un métier de qualification confirmée figurant aux listes annexées à l'Accord, il n'est pas soumis aux dispositions législatives relatives à l'admission des étrangers quant à l'exercice des professions salariées.

Les titulaires de la carte de travail sont dispensés de tout visa à l'intérieur des territoires visés à l'article 79 du Traité, sous réserve, le cas échéant, des exigences concernant les nécessités fondamentales en matière de santé et d'ordre public.

Le travailleur à qui seraient refusés la délivrance, la prolongation ou le renouvellement de la carte de travail, ou à qui serait retirée la carte de travail, peut introduire un recours motivé contre cette décision auprès des organismes compétents qui sont désignés à cet effet par chaque Etat membre.

5) MISE EN CONTACT DES OFFRES ET DEMANDES D'EMPLOI

Les titulaires de la carte de travail peuvent adresser une demande d'emploi aux services de placement compétents, qui la transmettent aux services de la région où le travailleur a exprimé le désir de travailler. De même, l'employeur qui désire embaucher un travailleur de qualification confirmée dans les professions du charbon et de l'acier peut adresser son offre d'emploi au service de placement compétent. Celui-ci procède au choix des travailleurs qui ont fait une demande d'emploi, sans discrimination de nationalité.

Les services de placement qui inscrivent l'offre d'emploi doivent veiller à ce que les conditions de travail soient conformes aux conditions stipulées pour le même métier et pour la même région par les conventions collectives ou les dispositions législatives ou réglementaires.

6) ROLE DE LA HAUTE AUTORITE

Il est institué auprès de la Haute Autorité une commission technique composée d'un fonctionnaire expert des problèmes de placement par Etat membre et désigné à cet effet par le gouvernement intéressé. La Haute Autorité assurera le secrétariat de cette commission.

La commission sera chargée de suivre et de promouvoir l'application du système de mise en contact des offres et demandes d'emploi et de proposer aux gouvernements toutes modifications pour améliorer ce système de mise en contact.

7) MODIFICATION DE LA DECISION

Il est prévu qu'à la fin d'une période de deux ans à partir de l'entrée en vigueur de la décision, chaque Etat membre pourra saisir la Haute Autorité, afin de lui demander de réunir les autres Etats membres en vue d'une éventuelle révision de la décision.

Enfin, des arrangements à conclure ultérieurement détermineront les règles nécessaires à l'application des dispositions de la décision.

**DISPOSITIONS DU TRAITE INSTITUANT LA COMMUNAUTE
RELATIVES A LA READAPTATION DES TRAVAILLEURS**

Les dispositions qui, dans le Traité instituant la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, ont trait à la réadaptation sont l'article 56 et le § 23 de la Convention relative aux Dispositions Transitoires.

L'article 56 valable pour toute la durée du Traité est applicable si l'introduction dans le cadre des objectifs généraux de la Haute Autorité, de procédés techniques ou d'équipement nouveau, a pour conséquence une réduction d'une importance exceptionnelle des besoins de main-d'œuvre des industries du charbon ou de l'acier entraînant dans une ou plusieurs régions des difficultés particulières dans le réemploi de la main-d'œuvre rendue disponible.

Le paragraphe 23 valable pour la période transitoire de 5 ans prévue par le Traité est applicable au cas où les conséquences que comporte l'établissement du marché commun placeraient certaines entreprises ou parties d'entreprises dans la nécessité de cesser ou de changer leur activité.

Sur la demande des gouvernements intéressés, la Haute Autorité peut, pour appliquer l'article 56 et le § 23 :

1. Faciliter par des prêts ou par l'octroi de sa garantie, le financement de programmes de création d'activités nouvelles susceptibles d'assurer un emploi productif à la main-d'œuvre rendue disponible, l'avis conforme du Conseil spécial de Ministres étant nécessaire s'il s'agit d'activités nouvelles dans d'autres industries que celles du charbon et de l'acier ;

2. Accorder une aide non remboursable en faveur des travailleurs intéressés afin de contribuer

- aux versements d'indemnités permettant à la main-d'œuvre d'attendre d'être replacée,
- à l'attribution aux travailleurs d'allocations pour frais de réinstallation,
- au financement de la rééducation professionnelle des travailleurs amenés à changer d'emploi.

En outre, ceci uniquement pour l'application du § 23, la Haute Autorité peut accorder une aide non remboursable aux entreprises

- pour leur permettre d'assurer le paiement de leur personnel en cas de mise en congé temporaire, nécessitée par un changement d'activité ;
- dans certaines conditions, si les entreprises cessent leur activité du fait de l'établissement du marché commun, afin de leur permettre de faire face à leurs engagements immédiatement exigibles.

L'article 56 et le § 23 prévoient d'autre part, que la Haute Autorité doit conditionner l'octroi de son aide non remboursable au versement par l'Etat intéressé

d'une contribution spéciale au moins équivalente, sauf dérogation autorisée par le Conseil à la majorité des deux tiers.

Ces dispositions ont permis à la Haute Autorité d'intervenir jusqu'à présent en faveur de travailleurs de mines de charbon et de fer et d'entreprises sidérurgiques en Belgique, France et Italie.

La forme que peut prendre l'aide de la Haute Autorité et du gouvernement intéressé est illustrée par les modalités adoptées dans ces cas de réadaptation intéressant la sidérurgie française.

1. Une indemnité d'attente, dont le montant est basé sur le salaire mensuel antérieur, a été attribuée pour la durée d'un an.

L'indemnité est dégressive et est, pour les salaires moyens, équivalente à environ 80 % du salaire antérieur pour le premier mois, 60 à 70 % pour le second mois, 55 à 65 % du 3^e au 7^e mois et de 40 à 55 % du 8^e au 12^e mois.

En outre, si les travailleurs trouvent un nouvel emploi, ou suivent des cours de formation professionnelle, un salaire égal au montant de l'indemnité d'attente du premier mois leur est garanti jusqu'à la fin de l'année suivant le licenciement ou pendant le stage de formation professionnelle.

2. Les travailleurs qui ont dû changer de domicile, pour occuper un nouvel emploi, ont droit au remboursement des frais de transport pour eux et leur famille, ainsi que des frais de déménagement pour le mobilier. En outre, ils ont droit à une indemnité de déplacement et de réinstallation variable selon la situation de famille de l'intéressé et selon qu'il est logé ou non par le nouvel employeur.

3. La Haute Autorité participe au paiement des frais de rééducation professionnelle, qui comprennent le paiement des salaires des stagiaires et des charges y correspondantes et des frais de fonctionnement des centres de formation professionnelle, à l'exclusion des immobilisations.

Dans un autre cas de réadaptation intéressant une entreprise sidérurgique qui doit changer son activité et a dû mettre son personnel temporairement en congé, ce personnel est assuré de recevoir, pour toute la période de son inactivité, le salaire (sans primes) de sa catégorie professionnelle antérieure, calculé sur la durée légale de travail, mais il a été convenu que ce personnel pouvait être employé à des travaux d'utilité générale ou en partie rentables pour l'entreprise ou pouvait suivre des cours de formation professionnelle. Lorsqu'il s'agit de travaux d'utilité générale ou en partie rentables, l'entreprise intervient dans le paiement des salaires selon un coefficient de rentabilité, variable selon la nature des travaux exécutés.

Cette entreprise a, par ailleurs, pris l'engagement de ne pas licencier de main-d'œuvre pendant une période de 4 ans suivant le début de l'aide.

DEUXIEME PARTIE

Résumé d'enquêtes sur les positions
des organisations syndicales de travailleurs

INTRODUCTION

En complément à l'étude des obstacles à la mobilité des travailleurs et des problèmes sociaux de réadaptation, une brève enquête sur les positions des organisations syndicales de travailleurs en la matière a été réalisée pour la Haute Autorité par les instituts de recherches suivants :

- Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Dortmund,
- Institut de Sociologie de l'Université de Liège, Liège,
- Institut national d'Etudes démographiques, Paris ⁽¹⁾,
- Istituto di Scienze economiche presso l'Università del Sacro Cuore, Milano,
- Nederlands Instituut voor praeventieve Geneeskunde, Leiden.

Ces enquêtes menées sous la responsabilité des différents instituts ont consisté dans le dépouillement de la littérature syndicale (rapports et périodiques) et dans l'interview d'un ou de plusieurs dirigeants nationaux d'organisations professionnelles et interprofessionnelles de travailleurs.

En outre, le Bureau international du Travail s'est chargé d'interviewer des dirigeants des organisations luxembourgeoises et des fédérations internationales.

Les différentes enquêtes ont fait l'objet de rapports désignés ci-après de la manière suivante : rapport synd. allemand, rapport synd. belge, rapport synd. français, rapport synd. italien, rapport synd. néerlandais, rapport B.I.T. synd. lux., rapport B.I.T. int.

En annexe figure la liste des organisations qui ont fait l'objet de l'enquête.

On trouvera ci-après un bref examen des positions communes à la plupart des organisations nationales interrogées, ensuite un aperçu des positions caractéristiques des confédérations et fédérations des différents pays et une courte analyse des positions des organisations internationales.

(1) L'I.N.E.D. a chargé M. J.D. REYNAUD, attaché de recherches au Centre national de la Recherche scientifique, de procéder à l'enquête auprès des organisations syndicales françaises.

CHAPITRE I

POSITIONS COMMUNES AUX DIFFERENTES ORGANISATIONS NATIONALES

Mobilité internationale

Les organisations des pays susceptibles d'accueillir des travailleurs migrants ne se montrent pas *en principe* hostiles à l'immigration de travailleurs. Toutefois, la plupart d'entre elles subordonnent l'immigration au plein emploi des nationaux, du moins des nationaux susceptibles de travailler dans les industries pour lesquelles des travailleurs étrangers sont admis. D'autre part, les organisations insistent pour que l'immigration de travailleurs étrangers ne soit pas un facteur de dépression des conditions de rémunération et de travail. Les organisations syndicales ne veulent pas que l'immigration puisse contribuer d'une quelconque manière à nuire à la position des travailleurs nationaux sur le plan économique et en matière de relations industrielles.

Mobilité interne

En ce domaine, les positions des organisations syndicales sont davantage influencées par des facteurs nationaux. Toutefois, on constate une tendance générale à préférer l'industrialisation des régions souffrant de sous-emploi à des déplacements définitifs, temporaires, voire même quotidiens.

De plus, les organisations syndicales montrent une hostilité de principe à tout ce qui pourrait être considéré comme un abandon de certaines régions.

Attitude envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier

A l'exception des organisations syndicales communisantes, toutes les organisations interrogées ont une attitude de principe favorable à la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier et à l'action de la Haute Autorité relative à la libre circulation de la main-d'œuvre. Toutefois, certains regrettent que l'intégration soit limitée à deux secteurs industriels et d'aucuns se plaignent d'une application qu'ils jugent restrictive de l'article 69.

CHAPITRE II

POSITIONS DES ORGANISATIONS DES DIFFERENTS PAYS

Il n'est pas toujours possible de caractériser avec précision les positions des différentes organisations syndicales. En effet, ces positions ne sont pas toutes formulées d'une manière très précise ; elles peuvent évoluer avec la situation conjoncturelle et il arrive qu'à l'échelon régional on adopte une attitude pratique, différente de la ligne de conduite fixée à l'échelon national dans le cadre de l'organisation professionnelle et de l'organisation interprofessionnelle.

Pour tenir compte des différences de situation de pays à pays et des points qui ont été particulièrement mis en relief dans les différents rapports, nous avons dû adopter un plan particulier pour chaque paragraphe national.

Allemagne fédérale

L'unité syndicale dans ce pays a facilité la tâche des enquêteurs qui ont pu se contenter d'étudier les positions prises par le Deutsche Gewerkschaftsbund, l'Industriegewerkschaft Bergbau et l'Industriegewerkschaft Metall.

LE PROBLEME DE LA MOBILITE

Ces différentes organisations, sans être en principe hostiles à la mobilité des travailleurs, sont opposées au recrutement de travailleurs étrangers, étant donné que selon eux la main-d'œuvre nationale peut répondre aux offres d'emploi faites actuellement.

En ce qui concerne la mobilité interne, l'accent est mis sur l'attachement du travailleur allemand à son home et à son jardin. Souvent, le mineur ou le métallurgiste reste un « rural », allant travailler dans une agglomération industrielle.

Sans être hostiles au déplacement de travailleurs allemands vers l'étranger dans le cadre de l'article 69 du Traité, les organisations interrogées souhaitent qu'il soit limité à des travailleurs qualifiés qui ne risquent pas d'être prolétarisés.

CONCLUSIONS

La position des organisations peut se résumer dans les principes suivants :

1. Hostilité à toute immigration massive qui pourrait constituer une pression baissière sur les salaires. Les immigrations individuelles peuvent être admises, mais il importe que les immigrants soient rapidement assimilés dans le milieu de travail et n'en changent pas l'atmosphère,
2. On ne peut laisser immigrer que des personnes politiquement sûres à l'exclusion des communistes,
3. Il est essentiel que les immigrants jouissent de conditions de logement satisfaisantes et qu'obligation soit faite aux employeurs d'y veiller,
4. Il y a lieu de constituer un organisme international responsable des déplacements internationaux de travailleurs, qui soit informé des besoins en main-d'œuvre pour certaines professions.

Dans leur ensemble, les positions exprimées par les publications syndicales sont semblables à celles prises par les dirigeants syndicaux. Toutefois, les publications scientifiques du « *Wissenschaftliches Institut der Gewerkschaften* » sont souvent plus souples.

L'enquête menée auprès de travailleurs allemands occupés en France a mis l'accent sur l'inconvénient de la différence de langue pour l'assimilation.

En outre, les travailleurs allemands en France se plaignent de l'absence de possibilités d'avancement professionnel et de l'interdiction qui lui est faite de changer de département de résidence et de métier.

Belgique

LE PROBLEME DE LA MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les organisations de travailleurs belges s'intéressent actuellement sans doute plus que jamais aux problèmes de la mobilité des travailleurs.

Il faut cependant reconnaître que ces préoccupations n'apparaissent qu'assez timidement et s'estompent quelque peu lorsque des problèmes plus urgents accaparent l'attention des organisations. Les développements relatifs à la mobilité ne constituent généralement qu'une part restreinte des rapports de congrès dans lesquels ils prennent place, et il n'est souvent fait mention des problèmes de mobilité qu'en liaison au problème que pose l'emploi en Belgique, notamment dans certaines régions flamandes peu industrialisées.

Par ailleurs, les six organisations syndicales qui ont été questionnées ne prêtent pas une égale attention aux problèmes de mobilité. Les deux grandes confédérations paraissent évidemment avoir le plus considéré ces problèmes sous leurs divers aspects.

Les deux Centrales de Mineurs paraissent plus intéressées que les Centrales de Métallurgistes aux problèmes que posent l'emploi et la situation des immigrants : la métallurgie belge, *a fortiori* les entreprises de construction métallique dont les travailleurs relèvent des mêmes centrales, occupe beaucoup moins d'étrangers que les charbonnages.

L'EMPLOI ET LA MOBILITE

Pour les six organisations consultées, un grave problème de l'emploi se présente en Belgique sous un double aspect : pénurie de travailleurs, spécialement en Wallonie, dans les charbonnages et pour les travaux lourds de la métallurgie, pléthore de main-d'œuvre et chômage dans certains régions flamandes peu industrialisées. Toutefois, pour la Centrale des Francs Mineurs (C.F.M.) seuls, ou à peu près, les charbonnages mal équipés et dans lesquels les conditions de travail sont les plus pénibles souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre permanente.

Toutes les organisations reconnaissent que l'immigration et l'emploi de travailleurs étrangers constituent, du moins à certains moments et sous certaines conditions, un des moyens permettant de remédier à la pénurie de main-d'œuvre relevée dans différents secteurs de l'économie belge. Toutes les organisations reconnaissent aussi qu'il peut être remédié partiellement à cette pénurie, en accroissant la mobilité des travailleurs belges en surnombre dans les régions affectées par un chômage permanent. Mais les positions diffèrent sensiblement en ce qui concerne l'ampleur que peut et que doit avoir cette mobilité interne.

Pour la Confédération des Syndicats Chrétiens (C.S.C.) et la C.F.M., il faut avant tout susciter les emplois là où résident les travailleurs en surnombre, c'est-à-dire favoriser l'implantation « d'industries nouvelles », en tout cas de nouvelles entreprises industrielles dans les régions flamandes où sévit le chômage. Sans doute, la plupart des travailleurs devront-ils toujours aussi s'imposer des déplacements limités à l'intérieur de leur région, de la résidence au lieu de travail. Les problèmes de mobilité méritent donc une attention soutenue ; mais la mobilité des travailleurs ne constitue qu'un remède de transition à la pléthore de main-d'œuvre des régions flamandes, auquel on peut continuer à recourir en attendant que l'industrialisation de ces régions soit suffisante.

Cette position est justifiée à la fois par des raisons d'ordre humanitaire et par la simple observation de la résistance que les travailleurs flamands manifestent face aux perspectives d'emploi en Wallonie ou

même en Campine, soit de toute façon dans des régions où seuls des travaux pénibles et dangereux leur sont offerts. Les organisations qui adoptent une autre position, la Fédération Générale du Travail de Belgique (F.G.T.B.) et les Centrales qui lui sont affiliées ainsi, dans une certaine mesure, que la Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique (C.C.M.B.), reconnaissent la pertinence des arguments invoqués par la C.S.C.

Mais ces organisations soulignent, en revanche, les difficultés auxquelles se heurte tout projet d'industrialisation : coût très élevé des investissements indispensables, rentabilité douteuse en de telles conditions des productions nouvelles, nécessité même de provoquer souvent des déplacements en sens inverse pour recruter du personnel de cadre.

Tout en tenant compte de ces difficultés, la F.G.T.B. prône une meilleure répartition des entreprises industrielles sur le territoire belge, impliquant l'implantation de certaines entreprises dans les régions déprimées des Flandres. Mais elle considère toujours la mobilité des travailleurs comme un élément essentiel de solution du problème de l'emploi en Belgique, et aussi comme un facteur indispensable de stabilité de la vie économique. C'est notamment pour favoriser une telle mobilité que la F.G.T.B. propose une politique du logement, comportant particulièrement la construction d'habitations soit dans des endroits où des emplois sont offerts, soit en des endroits d'où il est possible de se rendre aisément et rapidement vers les grands bassins industriels.

On peut donc observer au moins une différence d'« accent » dans la position des organisations relativement au rôle des déplacements de main-d'œuvre comme remède aux déséquilibres du marché de l'emploi.

En revanche, les six organisations paraissent pleinement d'accord pour réclamer une amélioration des conditions de déplacement des travailleurs dans tous les cas où ceux-ci sont occupés à quelque distance de leur lieu de résidence, et pour reconnaître qu'un grand effort doit être fait en ce domaine. Les deux Centrales de Mineurs observent pour leur part que les déplacements éventuels des chômeurs en direction des charbonnages sont surtout entravés par la crainte des difficultés et dangers du travail dans les mines.

Les six organisations affirment également avec force que les déplacements des travailleurs doivent résulter d'une décision libre des intéressés et qu'aucune pression ne peut être exercée sur eux à ce sujet.

LA MOBILITE QUOTIDIENNE

Toutes les organisations acceptent qu'un grand nombre de travailleurs belges effectuent chaque jour des trajets de quelque durée pour se rendre à leur travail. C'est en tout cas là, estime la C.S.C., une solution

préférable à des changements de résidence qui arrachent le travailleur à sa région.

Mais toutes aussi s'élèvent contre des déplacements trop longs, qui éloignent par exemple les travailleurs de leur famille durant les deux tiers de la journée. Dans ce cas mieux vaut encore, affirment-elles, que le travailleur se fixe avec sa famille dans la région où il est occupé.

Les différents syndicats soulignent par ailleurs la nécessité d'une amélioration des moyens de communication, tant en ce qui concerne leur rapidité que leur confort. Cette amélioration doit être obtenue, insiste la C.S.C., même en rendant déficitaire dans certains cas l'exploitation de différentes lignes de chemins de fer ou d'autobus de substitution exploitées par la S.N.C.F.B.

Enfin tous les syndicats exigent que les frais de transport des migrants quotidiens leur soient remboursés. Il y a cependant quelque divergence relativement à la distance minimum qui devrait être prévue en la matière. Il y a surtout divergence en ce qui concerne les modalités de remboursement : pour la F.G.T.B. ce remboursement devrait être effectué directement par les employeurs, pour la C.S.C. il faudrait prévoir un système de compensation afin d'éviter que les travailleurs migrants ne soient licenciés les premiers en cas de crise.

LA MOBILITE HEBDOMADAIRE

Pour aucune organisation, ce n'est là un type de mobilité recommandable, sinon, à titre exceptionnel, pour les célibataires adultes et aussi, selon la C.S.C. pour des chômeurs que seul ce remède pourrait tirer d'une oisiveté prolongée et dégradante. De toute façon, les migrants doivent recevoir une indemnité compensant les frais supplémentaires que la séparation leur cause. Les syndicats signalent du reste les problèmes que pose le logement des migrants, que celui-ci leur soit fourni dans des « cantines » dont les contraintes leur pèsent, ou chez des particuliers, à un prix alors bien plus élevé.

Plusieurs dirigeants interviewés ont souligné que l'établissement de la semaine de cinq jours améliorerait notamment la situation de ces migrants.

LE CHANGEMENT DE RESIDENCE

C'est surtout à propos de la mobilité impliquant changement de résidence que se manifestent, avec leurs convergences et leur divergences, les positions générales des organisations, spécialement des deux confédérations, relativement à l'ensemble des phénomènes de mobilité ⁽¹⁾.

Les différentes organisations notent la répugnance des travailleurs belges à envisager un changement de résidence qui les éloigne de leur

(1) Voir rapport synd. belge, p. 75-78.

région d'origine. A leurs yeux, la construction d'habitations confortables et peu coûteuses dans les régions où des emplois sont offerts, encouragerait certains travailleurs à y établir leur résidence, et notamment ceux qui doivent s'imposer de longs déplacements quotidiens ou hebdomadaires. Mais il faut aussi que le milieu dans lequel pénètrent les immigrants leur soit accueillant : tout doit être mis en œuvre pour que l'ouvrier qui se déplace ne se sente pas un étranger.

L'IMMIGRATION DE TRAVAILLEURS ETRANGERS

Toutes les organisations reconnaissent que cette immigration est nécessaire afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre observée dans certains secteurs de l'économie belge. Elles demandent cependant à surveiller de près cette immigration, particulièrement par la voie de la Commission tripartite de la main-d'œuvre étrangère. Les syndicats veulent en effet vérifier si toutes les possibilités d'occuper des travailleurs nationaux ont été épuisées, contrôler si l'afflux d'immigrants ne risque pas de nuire à la main-d'œuvre belge et veiller à ce que l'immigration et la mise au travail des étrangers s'effectuent dans des conditions satisfaisantes.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES ETRANGERS

Tous les syndicats souhaitent que les travailleurs étrangers bénéficient en Belgique des mêmes avantages que les travailleurs nationaux, tant dans leur intérêt propre que dans l'intérêt de la main-d'œuvre belge, qu'ils concurrenceraient sinon dans des conditions inégales. En certains domaines tels que le logement, cette « assimilation » sera nécessairement progressive. Le logement des immigrants doit toutefois encore être amélioré, surtout si, comme la C.S.C. notamment le souhaite, on cherche à favoriser en Belgique l'installation de familles d'immigrants. Les Centrales de Mineurs insistent par ailleurs sur la nécessité de mesures d'initiation au travail à l'intention des immigrants.

Aucun syndicat n'admet en revanche que les immigrants jouissent à quelque égard d'une situation privilégiée par rapport à celle des nationaux. Le problème de l'interprétation des stipulations des contrats à durée déterminée en vertu desquels les étrangers mineurs ont été embauchés a été évoqué à ce sujet dans chaque interview. Pour aucun syndicat, les immigrants ne tirent de ce contrat le droit de rester au travail, en cas de licenciement de la main-d'œuvre belge.

Les deux grandes confédérations, l'une à l'échelle de la Centrale des Mineurs, l'autre à l'échelle même de la confédération, ont instauré un service spécialement chargé du contact avec les travailleurs immigrés.

Toutes les organisations reconnaissent cependant que la participation des étrangers à la vie syndicale et particulièrement le nombre des affiliés stables est très faible. La situation est cependant un peu meilleure dans la métallurgie que dans les mines, et, suivant les organisations chrétiennes, elle tend généralement à s'améliorer.

Toutes les organisations déplorent le manque d'intérêt des étrangers pour l'activité syndicale, notamment en raison du mécontentement qu'il suscite chez les travailleurs belges. Cependant la F.G.T.B. souligne l'influence très limitée de cette désaffection, qui d'après elle n'entrave guère l'action syndicale.

ATTITUDE ENVERS LA COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER

Toutes les organisations affirment approuver, en principe, l'article 69 du Traité. Cette approbation est cependant nuancée en ce qui concerne la vérification de la qualification des travailleurs migrants et la nécessité d'un contrôle vigilant des immigrations par les organisations syndicales.

L'institution de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier a astreint les dirigeants des organisations syndicales à de nouvelles responsabilités et prestations.

Elle a amené les syndicats à prendre plus nettement conscience des problèmes de mobilité et de réadaptation, et les premières initiatives de la Haute Autorité en ce domaine ont été suivies avec un grand intérêt.

France

POSITIONS DE LA C.G.T. (CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL) ET DES CENTRALES DE MINEURS ET DE METALLURGISTES Y AFFILIEES

La position de la C.G.T. à l'égard des problèmes de mobilité et de réadaptation est caractérisée par l'analyse marxiste qui dicte ces positions et par son hostilité de principe à la Communauté. L'auteur du rapport résume comme suit la position de la C.G.T. :

« Rationalisation, regroupement, reconversion, décentralisation ne sont que divers aspects d'une loi économique fondamentale : celle de la concentration capitaliste. En même temps, cette concentration financière prend la forme d'une décentralisation locale. Les mouvements de main-d'œuvre tendent à réaliser ces deux phénomènes. » « Il s'agit essentiellement de pousser à la concentration capitaliste et de pousser à la décentralisation géographique de la production, la première mesure tendant à renforcer les moyens économiques et politiques du capital, et la seconde à affaiblir, en les dispersant, les moyens économiques et politiques de la classe ouvrière, les deux principes devant se traduire nécessairement par des fermetures d'entreprises. » « On parle de même de la décentralisation indus-

trielle... dont le dessein évident est de disperser la classe ouvrière pour amoindrir sa combativité. » « Le sens économique et social de la mobilité est donc clair ; elle renforce le grand capital et affaiblit la classe ouvrière... » « Nous sommes, en conséquence, contre toute subvention budgétaire à la concentration capitaliste ou à la décentralisation géographique de la production, c'est-à-dire à des fermetures d'entreprises. Et nous sommes *a fortiori* contre toute participation, toute prise de responsabilité de nos libres organisations syndicales dans des décisions de cette nature. » (1)

Il poursuit :

« La mobilité est donc un effet et un moyen de la concentration capitaliste. Elle ne peut être organisée dans le sens des intérêts ouvriers. Elle est un facteur d'affaiblissement et de paupérisation de la classe ouvrière. La C. G. T. et ses fédérations ne sauraient donc l'approuver, encore moins y prendre des responsabilités. » (2)

L'attitude de la C.G.T. envers le « Plan Schuman » est mise en relief dans les termes suivants :

« La position très violente que la C. G. T. a prise contre le « Plan Schuman », puis contre la Communauté et, tout particulièrement, contre la mobilité de la main-d'œuvre provoquée de près ou de loin par l'ouverture du marché commun s'appuie sur des arguments qui relèvent de l'économie et de la politique :

- 1°) L'économie allemande est plus puissante que l'économie française et ses prix de revient plus bas. La France va donc être sacrifiée à l'Allemagne et la « concentration capitaliste » amènera peu à peu à transférer, avec la main-d'œuvre, la puissance industrielle française à l'Allemagne. De plus, dans une première étape, l'invasion des chômeurs allemands et la concurrence avec un pays où les avantages sociaux sont moins élevés réduira les salaires et le niveau de vie des travailleurs français.
- 2°) Les véritables bénéficiaires seront, en réalité, les « capitalistes américains », « sous la direction » desquels se fait l'opération.
- 3°) Cette concentration sert leur « impérialisme », leur permet « d'accentuer leurs préparatifs de guerre, de renforcer leur domination économique et politique. » (3)

Toutefois, la C.G.T. apporte certains tempéraments à sa position d'hostilité à la mobilité s'il s'agit d'opérations de reconversion auxquelles on procède dans le cadre des réformes préconisées par les décrets de reconversion pris par le gouvernement Mendès-France (1954). La C.G.T. revendique une place dans les comités régionaux d'expansion économique.

Elle pense que « le réemploi ne doit entraîner... aucun déplacement obligatoire. Tout déplacement accepté par les travailleurs entraînera

(1) Rapport synd. français, p. 18.

(2) Rapport synd. français, p. 20.

(3) Rapport synd. français, p. 21 et 22.

l'indemnisation intégrale des frais, y compris ceux du relogement des intéressés et de leur famille » (1).

S'il s'agit de reconversion nationale, sans favoriser la mobilité, la C.G.T. l'admet sous certaines conditions ; s'il s'agit de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, son opposition est une opposition de principe.

Elle s'est organisée pour assurer la défense efficace de son point de vue. En particulier, elle a utilisé l'hostilité locale aux déplacements pour susciter la création de comités locaux et défendre l'industrie locale. Ses mots d'ordre ont été largement suivis et des comités se sont formés et ont souvent provoqué une union assez large. Leur influence a été particulièrement sensible dans les régions qui ont des raisons de craindre un appauvrissement ou que des difficultés d'emploi affectaient déjà. Ce mouvement où la C.G.T. est loin d'être la seule partie prenante a certainement cristallisé les problèmes régionaux et attiré l'attention sur eux. En ce sens, il dépasse de loin, par ses origines et par sa portée, l'action d'une centrale syndicale. Mais l'important pour nous est que la C.G.T. y a pris une part et qu'elle a poussé parfois fort loin l'unité d'action.

Elle souhaite en outre que l'on mette sur pied une véritable politique d'expansion économique et de logement.

POSITIONS DE LA C.G.T.-F.O. (FORCE OUVRIERE) ET DE LA C.F.T.C. (CONFEDERATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS) ET DES CENTRALES DE MINEURS ET DE METALLURGISTES Y AFFILIEES

Il va de soi que ces deux organisations syndicales, qui sont en principe favorables à l'idée européenne, ont le désir de soutenir l'action menée par la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier. Elles ont également accueilli avec un préjugé favorable le plan de reconversion économique.

Toutefois, le fonctionnement du marché commun et toute politique de reconversion entraînent certains sacrifices et les organisations précisent qu'il faut avant tout se préoccuper de l'élévation du standard de vie et du niveau d'emploi des travailleurs et notamment allouer des allocations à ceux qui se trouveraient frappés par les mesures envisagées.

Pour veiller à ce qu'il en soit ainsi dans le cadre de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, ces organisations réclament la possibilité effective de veiller à la défense des situations des travailleurs. Elles demandent à participer largement aux organismes chargés de l'exécution du plan de reconversion. Il s'agit là de présence, de consultation

(1) Cité dans le rapport synd. français, p. 24.

et d'un contrôle correspondant aux responsabilités assumées par le soutien de la politique de reconversion.

Les organisations s'appliquent, par conséquent, à réclamer certaines garanties. A propos de l'institution de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, la C.F.T.C. fait observer que « lorsque la considération de l'intérêt général fera estimer préférable un changement de lieu de travail, les travailleurs devront conserver cependant leur pleine liberté de choix et, s'ils désirent se déplacer, pouvoir le faire avec leur famille... ; l'existence de ces garanties est essentielle si l'on veut que la politique des salaires proclamée, c'est-à-dire leur amélioration constante, soit effectivement pratiquée » (1).

De son côté, le secrétaire de la Fédération des Mineurs F.O. rappelle les travaux de la sous-commission pour le Plan Schuman de la Fédération internationale des mineurs. Elle a déclaré « qu'elle ne saurait tolérer la fermeture de quelque mine que ce soit, sans qu'au préalable on ait assuré leur personnel d'une garantie de réembauchage et des indemnités indispensables de déplacements ».

« Enfin, en réclamant une répartition rationnelle du fonds de rééquipement et d'investissements, elle entend participer à la défense de certains centres miniers que d'aucuns pourraient être enclins à sacrifier » (2).

En pratique, les garanties suivantes sont réclamées par F.O. :

- les déplacements doivent être volontaires ;
- les frais directs et indirects qu'ils entraînent doivent être remboursés sous les formes suivantes :
 1. remboursement des frais de transport et de déménagement pour le travailleur et sa famille ;
 2. garantie de logement ;
 3. indemnité de réadaptation ;
 4. conservation de tous les avantages professionnels acquis (catégorie, ancienneté, possibilité de promotion) (3) ;
- une amélioration du régime de l'assurance-chômage doit être assurée.

La Fédération des Mineurs F.O. souligne en outre qu'il ne devrait pas être possible de recourir à quelque fermeture que ce soit avant qu'aient été examinés et décidés les moyens d'y parer par une réduction appropriée de la durée de travail.

Mais à l'échelon local, les organisations syndicales F.O. et C.F.T.C. ont été confrontées à de lourdes difficultés. En effet, alors qu'elles accep-

(1) Cité dans le rapport synd. français, p. 34.

(2) Cité dans le rapport synd. français, pp. 34 et 35.

(3) Rapport synd. français, p. 36.

taient les conséquences de l'instauration de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, elles se heurtaient tant à une hostilité systématique de la C.G.T. qu'à une opposition latente de tous les milieux locaux contre tout déplacement de travailleurs.

De plus, les mineurs attachés à leur région, fiers de leur métier, se souviennent de la politique intense de recrutement menée dans les années 1946 et suivantes et acceptent difficilement les arguments relatifs à l'évolution économique et aux mesures de réadaptation.

F.O. et la C.F.T.C. ont mis l'accent sur l'importance de la politique du logement et sur la nécessité d'un développement des informations données par les entreprises aux travailleurs quand des problèmes de reconversion se présentent. De la sorte, les organisations syndicales de travailleurs pourront étudier les conséquences de toute mesure économique sur la situation de la main-d'œuvre.

A l'échelon local, les deux organisations ont tendance à refuser *a priori* tout projet de migration aussi longtemps que l'on n'a pas recherché sur place, notamment dans la réanimation régionale, la solution du problème. Tout doit être mis en œuvre pour amener l'entreprise vers la main-d'œuvre avant de décider le déplacement de celle-ci. « La solution, c'est la création d'activités nouvelles là où se posent des problèmes d'emploi de la main-d'œuvre ⁽¹⁾ ». Toutefois, ces organisations ont conscience que les efforts dans le domaine de l'économie régionale doivent aller de pair avec une planification nationale « plus ou moins souple où les syndicats auraient non seulement leur mot à dire mais un pouvoir de contrôle, du niveau de l'entreprise à celui de la nation. Voilà, à peu près, les conditions idéales dans lesquelles pourrait se traiter le problème de la mobilité » ⁽²⁾.

CONCLUSIONS

a) Indépendamment des positions des organisations syndicales comme telles, il est notoire que la mobilité et plus particulièrement la mobilité collective, rencontre de graves obstacles auprès des travailleurs, soit par suite de leur attachement à leur région, soit en raison des difficultés de logement, soit par suite du caractère trop particulier des métiers et de l'absence d'un enseignement polyvalent. Cette situation a été largement exploitée par la C.G.T.

b) Il est dans la nature même des organisations de travailleurs d'être d'abord sensibles aux aspects sociaux des problèmes et en particulier aux situations individuelles plutôt qu'à des préoccupations essentiellement économiques. Sans doute, certaines organisations de travailleurs

(1) Cité dans le rapport synd. français, p. 44.

(2) Rapport synd. français, p. 47.

admettent qu'une politique de mobilité soit menée, mais ce doit être le résultat et non le moyen d'une politique économique. Les moyens qui peuvent entraîner à des degrés divers leur adhésion ou du moins leur compréhension sont une reconversion générale planifiée et une expansion économique.

c) Les positions prises sont liées aux circonstances et en particulier à la conjoncture politique nationale, internationale et notamment à l'évolution de la situation charbonnière.

Italie

Le problème de la mobilité, tant interne qu'internationale, présente une importance exceptionnelle pour l'économie italienne. La position des organisations syndicales en la matière est par conséquent susceptible de varier en fonction de la conjoncture politique, économique et sociale et eu égard aux régions prises en considération. C'est pour ce motif que les enquêteurs ont eu le souci d'interroger des dirigeants à l'échelon des confédérations nationales, des fédérations nationales et des unions provinciales.

C'est pour ce motif que nous ne ferons pas de distinction par paragraphes d'après les organisations, mais nous examinerons successivement les différents problèmes exposés.

Pour comprendre la situation italienne, il importe de tenir compte de ce que le syndicalisme dans les régions rurales s'est développé plus tôt dans ce pays que dans d'autres.

LE PROBLEME DE LA MOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les organisations syndicales considèrent qu'un programme d'exploitation des ressources intérieures en vue de l'accroissement des revenus et de l'emploi devrait être mis au point rapidement. La politique de bas salaires menée actuellement est défavorable à l'expansion économique indispensable. De plus, dans certains cas, une politique d'émigration constitue une solution de facilité.

D'autre part, on constate que, depuis une quarantaine d'années, la mobilité du travail a considérablement diminué. Seule la mobilité régionale, consistant en un déplacement de la campagne vers la ville proche, s'est développée. Cependant, on relève encore, outre les migrations saisonnières d'ouvriers agricoles, des déplacements organisés du personnel d'une usine à une autre dépendant de la même société. C'est notamment le cas pour certains travailleurs déplacés du nord vers le sud.

CAUSES DE L'IMMOBILITE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les causes de l'immobilité relative de la main-d'œuvre sont principalement :

- la pénurie du logement ;
- l'attachement au milieu communautaire et les travaux marginaux que l'ouvrier peut y exercer ;
- l'importance du chômage ;
- la crainte d'être considéré comme trop mobile ;
- les dispositions légales relatives au placement.

POSITIONS SYNDICALES A L'EGARD DE LA MOBILITE TERRITORIALE

Les trois grandes organisations syndicales réclament la suppression des limitations légales auxquelles sont subordonnés les mouvements intérieurs de travailleurs. La Confédération Italienne des Syndicats libres (C.I.S.L.) est la plus formelle à cet égard. Toutefois, dans la pratique, on considère que c'est avec souplesse qu'il faut introduire un nouveau système.

D'autre part, la majorité des intéressés sont satisfaits du comportement des travailleurs méridionaux occupés dans le nord de l'Italie, notamment du point de vue syndical.

Il va de soi que de nombreux inconvénients proviennent de l'immigration clandestine dans le nord et en général les organisations syndicales s'efforcent de faire régulariser les situations anormales.

Il est exceptionnel que l'on se plaigne dans le sud de l'engagement prioritaire de techniciens venus du nord.

La mobilité journalière ne figure pas parmi les principales préoccupations des organisations syndicales. Sans doute, on est hostile aux trajets de trop longue durée causés le plus souvent par l'absence de logements dans les villes et on souligne que les nouvelles entreprises industrielles sont trop centralisées ; mais en soi, on n'est pas adversaire de la mobilité journalière.

Les déplacements définitifs causés par le transfert de certaines usines suscitent de nombreuses réactions dans différents milieux. Ces déplacements ne suscitent guère d'hostilités s'ils n'entraînent pas de réduction du personnel ; dans le cas contraire, la « communauté tout entière est mobilisée pour la défense de l'usine » et les syndicats ont quelque peine à défendre la nécessité « du transfert du point de vue économique. Ils veillent à ce que des garanties concrètes » relatives aux conditions du transfert et à la conservation de l'emploi soient accordées.

LE PROBLEME DES LICENCIEMENTS

Certains théoriciens et nombre d'organisations d'employeurs reprochent à la C.I.S.L. et à la Confédération Générale Italienne du Travail (C.G.I.L.) de s'opposer systématiquement aux licenciements en encourageant de la sorte un malthusianisme économique. La C.I.S.L. réplique qu'il faut dans chaque cas trouver le point d'équilibre entre la sécurité et la stabilité d'emploi du travailleur et la défense des intérêts de la communauté. De son côté, la C. G. I. L. s'oppose indistinctement aux licenciements et elle affirme que son opposition est efficace.

Il semble toutefois que la position de la C.G.I.L. s'est nuancée au cours de ces derniers mois et qu'elle reconnaît que le progrès technique peut justifier certains licenciements.

Compte tenu des caractéristiques de l'économie italienne, on rencontre des formes spéciales de mobilité : des travailleurs occupés dans l'industrie l'abandonnent pour redevenir agriculteurs ou pour ouvrir de petits ateliers. Les syndicats et en particulier la C.G.I.L. sont hostiles à ce processus. Dans le cas particulier du bassin de Sulcis, la C.G.I.L. voit dans cette évolution la confirmation de sa thèse sur les inconvénients du marché commun qui aggraveraient la situation des bassins les plus faibles.

LA MOBILITE INTERPROFESSIONNELLE

Il arrive que des travailleurs soient licenciés pour être réembauchés presque immédiatement dans la même usine ou dans une usine du même groupe après un déclassement important de leur qualification.

Certains syndicalistes reconnaissent que ces mesures arbitraires sont inévitables en raison de l'absence d'un système objectif de qualification professionnelle.

LA MOBILITE INTERNATIONALE

Aux dires des dirigeants syndicaux interviewés, les travailleurs italiens seraient mieux disposés à l'égard des migrations internationales qu'envers les migrations intérieures. Toutefois, rares sont les cas d'émigration de travailleurs qualifiés.

L'attitude de principe des organisations syndicales à l'égard de l'émigration est assez négative et on met volontiers l'accent sur les cas les plus malheureux. On trouve en particulier nombre de déclarations de dirigeants de syndicats qui soulignent que l'émigration est une solution de facilité qui évite la véritable réforme de l'économie intérieure.

Dans la pratique toutefois, les organisations syndicales ont parfois encouragé certains mouvements migratoires. Ce fut le cas de la C.G.I.L.

qui a encouragé la conclusion de conventions d'émigration avec des pays communistes ; de son côté, la C.I.S.L. affirme que le problème de l'emploi doit être résolu désormais à l'échelon international.

Dans la pratique, l'action des organisations syndicales vise actuellement à obtenir davantage de protection et de sécurité pour les travailleurs migrants, une meilleure organisation des services d'émigration et la participation de délégués des syndicats à leurs activités.

Les dirigeants syndicaux regrettent l'attitude syndicalement assez négative de nombre de migrants qui ont pour seul souci « de se constituer au plus tôt une modeste réserve financière ou de subvenir aux besoins de leur famille demeurée en Italie... »

« Il en résulte un esprit de lucre qui, s'il n'est pas corrigé par la solidarité à l'égard de leurs camarades, peut déteindre aussi sur le comportement syndical (briseurs de grèves, rythmes accélérés de travail, etc...). Les syndicats locaux ont leur part de responsabilité, car ils n'ont pas toujours abordé les problèmes avec une mentalité suffisamment constructive. Tandis que les cadres de base de l'entreprise (chefs d'équipes) sont souvent Italiens parce que destinés à surveiller des travailleurs italiens, les délégués syndicaux ne sont presque jamais choisis parmi les émigrés. Un autre obstacle matériel réside dans les cotisations syndicales élevées équivalant à 10 et parfois 20 fois celles, très basses et souvent purement théoriques, versées en Italie » (1).

La C.I.S.L. a œuvré activement pour que le problème de la protection de la main-d'œuvre émigrée soit particulièrement pris en considération à l'échelon international.

En ce qui concerne la mobilité dans le cadre de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, la C.G.I.L. a une attitude négative ou ignorante tandis que la C.I.S.L. considère que la Communauté doit supporter les conséquences financières des déplacements de main-d'œuvre qu'elle entraîne. La C.I.S.L. souligne en outre le caractère trop restrictif de l'application de l'article 69 qui accroîtrait tout au plus de quelques centaines d'unités le nombre d'émigrants italiens.

CONCLUSIONS

a) Les organisations syndicales souhaitent que le plan d'industrialisation Vanoni soit mis en application et favorise un plus haut niveau d'emploi, à condition que les organisations syndicales aient un pouvoir consultatif à l'échelon des entreprises et à l'échelon régional pour ce qui concerne les mesures intéressant l'emploi.

b) A cette fin, il importe d'établir un système de normes, de garanties et de stimulants qui facilite les déplacements prévus par le plan de développement.

(1) Rapport synd. italien, p. 46.

Ces normes devraient notamment prévoir des dispositions relatives à la formation du personnel de maîtrise et à l'attribution d'une qualification déterminée.

c) La C.I.S.L. souhaite en outre l'abandon d'une structure salariale trop rigide et la création de stimulants qui favorisent les investissements dans les régions sous-développées.

d) Ces mesures ne suffiront pas elles seules à assurer une plus grande mobilité de l'emploi, les conditions sanitaires, la sécurité de l'emploi et l'adaptation constituant d'autres facteurs déterminants, et les organisations syndicales n'excluent pas la possibilité de recourir à des déplacements de travailleurs.

e) Les syndicats se sont vivement intéressés aux problèmes qui se sont posés dans le cadre de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (Sulcis et Sidérurgie) et ils ont demandé des garanties sous forme d'implantation de nouvelles activités productives à la place des activités en crise.

f) Les perspectives à long terme d'émigration ne sont considérées par aucune des Confédérations comme une solution réelle générale du problème de l'emploi, mais elles pourraient contribuer à la solution de cas particuliers comme celui de Sulcis.

g) On ne peut pas parler de véritables positions et d'une véritable doctrine syndicale de la mobilité. Les attitudes des Fédérations évoluent, compte tenu de la situation intérieure et internationale.

Luxembourg

Les déclarations faites par les deux organisations interrogées étant fort semblables, nous examinerons en même temps leurs positions à propos des différents problèmes traités.

MOBILITE INTERNATIONALE

La mobilité internationale au Luxembourg consiste essentiellement en des mouvements frontaliers et saisonniers, ces derniers principalement pour l'industrie du bâtiment, et à l'heure actuelle il n'y a pas pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie du fer, les besoins de cette industrie étant, selon les organisations interrogées, couverts par les travailleurs nationaux et par les frontaliers. Toutefois, un certain nombre de travailleurs étrangers ont été admis à l'immigration définitive, en particulier des Italiens. L'immigration est strictement contrôlée par l'intermédiaire de l'Office National du Travail. L'adaptation des travailleurs italiens se fait de manière satisfaisante depuis les années 1936, 1937, ce qui n'était pas

le cas pour les travailleurs recrutés avant cette époque, qui, eux, étaient originaires d'Europe orientale. Toutefois, il semble que la pénurie de logement soit parfois un obstacle à l'immigration et à l'adaptation des migrants.

Aux dires des organisations interrogées, les travailleurs étrangers bénéficient maintenant du même traitement que les nationaux. L'adaptation des familles est facilitée par l'existence d'une colonie italienne, mais l'assimilation proprement dite est retardée de ce fait.

Dans le cas où le recrutement de travailleurs étrangers s'avère nécessaire, les organisations syndicales souhaitent que les migrants puissent être accompagnés de leur famille et elles préfèrent les travailleurs jeunes qui sont plus adaptables.

L'attitude des étrangers envers les organisations syndicales est positive depuis que les organisations syndicales sont bien organisées au Luxembourg.

La main-d'œuvre italienne qui adhère à la Confédération des Syndicats Chrétiens, est affiliée par l'intermédiaire de l'association italienne A.C.L.I.

MOBILITE INTERNE

La mobilité interne du travail dans l'industrie sidérurgique luxembourgeoise est importante en raison notamment de l'attachement d'un grand nombre de travailleurs à leur village. Le plus souvent cette mobilité consiste en déplacements quotidiens. La Confédération luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens souhaite que des conditions de transport plus favorables soient assurées aux travailleurs sous forme de réductions du coût des abonnements de chemin de fer.

Il existe également une certaine mobilité hebdomadaire de la part de travailleurs originaires du nord du pays. Ces travailleurs se refuseraient à déménager, étant donné qu'ils auraient quelque peine à trouver dans la région industrielle un logement satisfaisant et que ce faisant ils perdraient les avantages qui résultent de l'exploitation d'un petit bien rural.

ATTITUDE ENVERS LA COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER

La Fédération Nationale des Ouvriers Luxembourgeois souhaite que les problèmes de main-d'œuvre auxquels la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier doit faire face soient examinés au sein d'un organisme tripartite qui déterminerait l'orientation de la politique de la main-d'œuvre et les méthodes de recrutement des travailleurs.

Pays-Bas

ATTITUDE DEVANT LE PROBLEME DE L'EMPLOI

La situation de l'emploi aux Pays-Bas est caractérisée par une pénurie de main-d'œuvre qui est susceptible de disparaître après 1960 par suite de l'accroissement très rapide de la population.

Dans l'ensemble les organisations syndicales marquent leur accord sur la politique poursuivie par le gouvernement en matière d'encouragement de l'industrialisation, l'émigration vers les pays d'outre-mer et la réglementation des migrations intérieures. Si malgré la pénurie actuelle de main-d'œuvre on ne s'oppose pas aux migrations internationales, c'est pour être fidèle à une tradition néerlandaise. D'ailleurs on juge souhaitable que ce débouché subsiste quand aura pris fin la pénurie actuelle de main-d'œuvre et, dans le cas des organisations syndicales protestantes, pour qu'on continue à faire rayonner de par le monde la culture et la vie religieuse néerlandaises.

SOLUTION DU PROBLEME DE LA PENURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Toutes les organisations syndicales se déclarent favorables à l'industrialisation des régions les moins développées et elles préfèrent cette solution aux migrations intérieures.

Comme deuxième solution on accepte le recrutement d'ouvriers étrangers.

Le Syndicat des Métallurgistes Chrétiens des Pays-Bas (C.M.B.) a formulé en quatre points un programme susceptible de résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre :

- nombre de travaux spécifiquement féminins sont encore assurés par des hommes ; il y aurait donc une possibilité de rendre disponibles des hommes pour les travaux masculins en employant davantage de femmes, ce qui supposerait que l'on établisse une réglementation judicieuse des heures de travail et que l'on applique le principe : à travail égal, salaire égal ;
- on pourrait envisager de fixer à 5 ans l'âge d'entrée à l'école et d'avancer d'un an la fin des études ;
- certains Néerlandais qui sont revenus ou qui reviendront des Indes pourront être réadaptés et faire de nouveau partie de la population active ;
- un certain nombre de personnes pourraient être amenées aux Pays-Bas depuis les camps de réfugiés.

LES PROBLEMES DE MIGRATIONS INTERIEURES

La principale difficulté en la matière provient de la pénurie de logement et de la jalousie que suscite dans une population autochtone l'attribution de logements, par priorité, aux travailleurs migrants.

Des difficultés proviennent également des différences de mentalité et de religion entre travailleurs originaires de différentes régions ; le procédé assez répandu qui oblige certains travailleurs à quitter leur famille et à travailler sur la base de contrats à court terme, présente également des inconvénients.

Certaines migrations se sont produites à la suite d'initiatives prises par des entreprises, mais la mobilité intérieure aux Pays-Bas a très souvent le caractère de déplacements individuels.

ATTITUDE A L'EGARD DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

Dans ce domaine, les organisations syndicales ont une attitude assez réservée pour les motifs suivants :

- elles craignent que l'économie néerlandaise ne puisse pas continuer à occuper cette main-d'œuvre ;
- elles redoutent que les employeurs n'exercent une action baissière sur les salaires en amenant une main-d'œuvre étrangère disposée à accepter de bas salaires ;
- elles considèrent qu'il est essentiel d'assurer aux étrangers des conditions de logement et de vie convenables ;
- enfin, elles craignent la mentalité des travailleurs étrangers trop disposés à faire des heures supplémentaires pour accumuler rapidement un pécule et peu aptes à s'adapter à la mentalité néerlandaise et notamment au pluralisme syndical.

MIGRATION DE TRAVAILLEURS NEERLANDAIS

Comme nous l'avons souligné plus haut, aucune hostilité ne se manifeste à l'égard des migrations internationales, mais on est peu enclin à accepter des migrations intra-européennes. On ne voit pas les avantages qu'elles pourraient présenter et on craint que le seul résultat soit de faire des migrants, des déracinés.

PROBLEMES SPECIAUX A LA REGION MINIERE

Les problèmes propres à cette région ont un caractère tout à fait spécifique en raison :

- du caractère particulier de l'industrie minière,

- de la situation géographiquement excentrique du bassin minier,
- du caractère catholique romain assez homogène du milieu social de cette région.

Les différentes organisations sont d'accord pour se plaindre des inconvénients qui résultent de la vie en « hôtels pour célibataires » pour les nouveaux arrivés venus du nord du pays où ils ont dû laisser provisoirement leur famille. Les organisations syndicales expriment des opinions différentes quant à la pression sociale qui serait exercée par les milieux catholiques romains sur les non-catholiques. D'aucuns se plaignent que l'accès des « hôtels pour célibataires » soit interdit aux délégués syndicaux.

L'industrie minière est celle qui recrute le plus de travailleurs étrangers notamment parce qu'elle emploie un certain nombre de travailleurs peu qualifiés. D'aucuns regrettent que des Néerlandais aient jugé bon d'aller travailler dans les mines en Belgique. On est surpris également de l'attitude des mineurs allemands qui travaillent aux Pays-Bas alors qu'il y a pénurie de mineurs en Allemagne.

La Centrale Syndicale Néerlandaise (N.V.C.) souhaite que ce problème fasse l'objet de travaux de recherches approfondies. Elle fait remarquer qu'il faudrait éviter que le bâtiment n'aspire beaucoup d'ouvriers qui pourraient être occupés à des travaux analogues dans les mines (construction et entretien).

ATTITUDE ENVERS LA COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER

L'attitude est dans l'ensemble positive. Toutefois, si l'on se montre favorable à la liberté des échanges de marchandises et de capitaux, on est plus réservé en ce qui concerne la liberté des mouvements de main-d'œuvre.

On met l'accent sur la nécessité de développer les régions arriérées pour mettre l'emploi à proximité des travailleurs et sur la nécessité de développer les organismes supranationaux.

On souhaite qu'une large politique de logement soit menée par la Haute Autorité.

CHAPITRE III

POSITIONS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Sauf indications contraires, nous entendons ci-après par organisations internationales les deux confédérations et les trois fédérations (on trouvera en annexe la liste de ces organisations) qui se sont prêtées à une interview et la Fédération Internationale des Mineurs (F.I.M.) pour laquelle on a procédé uniquement à un dépouillement des publications.

Dès le lendemain de la guerre 1914-1918, les organisations syndicales internationales se sont préoccupées des problèmes posés par la migration des travailleurs ; notamment à l'occasion de Congrès tenus en 1928, 1930 et 1932. Les positions adoptées tendaient le plus souvent à éviter, tant les mesures restrictives radicales en matière d'immigration que la submersion des marchés nationaux de l'emploi par une immigration non réglementée.

Depuis lors les positions se sont précisées et si les organisations consultées mettent particulièrement l'accent sur des aspects différents du problème, sur les points essentiels, leurs positions sont concordantes.

Mobilité internationale

« Il apparaît qu'à la faveur de la conjoncture économique, actuellement meilleure qu'il y a quelques années, et surtout, qu'au cours des années trente, l'attitude des deux confédérations internationales est plus favorable aux migrations qu'autrefois, à la condition que les mesures appropriées soient prises pour assurer la sauvegarde des intérêts des travailleurs ⁽¹⁾. Lors de sa consultation, la Confédération Internationale des Syndicats Libres (C.I.S.L.) a, du reste, rappelé qu'elle essaie de faciliter les migrations internationales et d'obtenir des travailleurs nationaux une attitude aussi favorable que possible, même lorsque, à tort ou à raison, les organisations nationales estiment que leurs intérêts sont en danger. » ⁽²⁾

(1) Rapport B.I.T. int., 61.

(2) Il est intéressant de relever que lors du congrès de 1949 l'amendement suivant avait été présenté pour être inséré dans la « Déclaration des revendications économiques et sociales » mais avait été rejeté par 52 voix contre 21 : « Les organisations affiliées à la C.I.S.L. déclarent que le principe de solidarité exige qu'aucun obstacle ne soit mis à l'immigration de la main-d'œuvre dans leurs pays respectifs, excepté lorsque cela sera nécessaire pour faire face à une crise locale de main-d'œuvre exceptionnellement importante ». (Rapport B.I.T. int., p. 61.)

Toutes les organisations considèrent que la mobilité internationale doit être organisée pour adapter l'immigration aux besoins du pays et pour protéger les migrants aussi bien que les travailleurs nationaux du pays de destination. Une condition essentielle à l'immigration et à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère est l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux en ce qui concerne les conditions de vie et de travail.

« Les organisations syndicales sont appelées à veiller à ce qu'un tel principe soit réellement appliqué. Il l'est, en fait, dans le domaine de la rémunération et dans celui de la législation du travail. La F.I.M. a cependant signalé le cas où la rémunération des étrangers est inférieure à celle des nationaux. Les fédérations de travailleurs métallurgistes ont signalé, en revanche, les avantages que retirent les travailleurs étrangers lorsqu'ils sont munis d'un contrat individuel de travail, qui n'est pas prévu pour les travailleurs nationaux.

La préparation et l'information adéquate des migrants avant leur départ ont été évoquées notamment par les deux confédérations syndicales comme des mesures tout aussi importantes même dans le cas de la mobilité interne de la main-d'œuvre ; elles soulignent aussi la nécessité pour le migrant d'apprendre aussitôt que possible la langue du pays d'immigration.

Plusieurs organisations ont signalé l'utilité de l'intervention des organisations nationales pour faciliter l'adaptation des travailleurs étrangers au nouveau milieu de travail et au milieu social ; les centrales syndicales nationales déploient en effet des efforts dans ce sens tant auprès des travailleurs nationaux et de l'opinion publique qu'auprès des travailleurs étrangers. Toutefois, de tels efforts sont souvent stériles du fait que les travailleurs étrangers ne désirent pas s'affilier aux syndicats locaux. Le problème de l'affiliation syndicale des étrangers est un objet de préoccupation générale et constante, les mesures envisagées et mises en œuvre n'ayant donné jusqu'ici aucun résultat appréciable. Des accords tant sur le plan multilatéral qu'entre les organisations syndicales des deux pays directement intéressés n'ont pu être réalisés dans tous les cas » (1).

Mobilité interne

« Les cinq organisations interviewées paraissent d'accord pour préférer, lorsque les distances qui séparent le domicile du lieu de travail ne sont pas trop grandes, la mobilité journalière ou hebdomadaire. Les déplacements ne comportant pas un changement de résidence permettent d'éviter les difficultés dues à l'insuffisance de logements ainsi que les

(1) Rapport B.I.T. int., pp. 66 et 67.

difficultés psychologiques et sociales d'adaptation. Le mouvement ouvrier chrétien estime que les différences qui peuvent exister entre les régions du pays, par suite de la langue et de la religion, sont souvent infranchissables, et que la mobilité journalière de la main-d'œuvre est préférable aux déplacements définitifs, même si les distances sont longues. »

« Dans les cas de déplacements accompagnés d'un changement de résidence, la majorité des organisations consultées, tout en reconnaissant la validité des facteurs psychologiques et familiaux qui tendent à retenir les travailleurs, et les difficultés d'adaptation au nouveau milieu, attachent une grande importance aux conditions de vie et de travail dont les migrants pourraient bénéficier. On estime que si ces conditions sont meilleures que celles dont les travailleurs bénéficient ou pourraient bénéficier s'ils demeuraient sur place, elles exerceraient un attrait suffisant pour que le déplacement s'ensuive spontanément. La C.I.S.L. semble cependant être d'avis que des difficultés d'ordre psychologique et social s'opposent au départ, même si le nouveau milieu est plus prospère que l'ancien.

Mais toutes les organisations insistent pour que des renseignements précis sur les conditions de vie et de travail prévalant dans la région ou le centre de destination soient portées à la connaissance des travailleurs avant leur départ, de manière à leur permettre de prendre une décision réfléchie. La C.I.S.L. a fait, à cet égard, des propositions concrètes consistant à permettre à un petit nombre de familles de se déplacer, en avant-garde, pour se rendre compte des conditions de vie et de travail.

La plupart des organisations consultées, dont les deux confédérations, estiment également qu'une organisation adéquate des déplacements de travailleurs, lorsqu'ils doivent se faire sur une base collective, doit être assurée et qu'elle est, au surplus, de nature à faciliter la mobilité et l'adaptation. Une telle organisation doit s'étendre à la préparation des travailleurs. Elles ont également fait valoir la nécessité d'associer les organisations syndicales à l'information et à la préparation de ces déplacements ; la collaboration des milieux syndicaux serait de nature à faciliter la mobilité et l'adaptation des migrants à leur nouveau milieu ». (1)

Facteurs communs à la mobilité interne et à la mobilité internationale

Les deux confédérations internationales insistent, de même que certaines organisations nationales, sur le fait que la migration ne saurait constituer la meilleure méthode de lutte contre le chômage. Elles préconisent l'industrialisation des zones sous-développées mais elles reconnaissent que dans les cas où cette solution n'est pas possible les déplace-

(1) Rapport B.I.T. int., p. 63, 64 et 65

ments des travailleurs sur le plan national et sur le plan international deviennent nécessaires et doivent être facilités sans porter atteinte aux intérêts des travailleurs des pays d'immigration. Les déplacements doivent s'effectuer en toute liberté et en pleine connaissance de cause.

Enfin, toutes les organisations insistent sur l'insuffisance de logement qui est un obstacle très sérieux aux deux formes de mobilité surtout lorsque les travailleurs doivent se déplacer avec leur famille.

Attitude envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier

Toutes les organisations considèrent que la libre circulation prévue par l'article 69 du Traité doit être limitée comme prévu, aux seuls travailleurs qualifiés. Cette restriction est justifiée par le souci d'éviter tant le chômage que la réduction des conditions de vie des travailleurs nationaux des deux industries dans les pays d'immigration. Toutefois, les deux confédérations ont formulé des propositions tendant à la simplification des dispositions de l'accord d'application de l'article 69 ; elles souhaitent en particulier une simplification des méthodes de mise en présence des offres et des demandes d'emploi. A cette fin la Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens de la Métallurgie souhaite que l'on précise davantage la nature des travaux à accomplir et les qualifications requises de la part des travailleurs migrants qualifiés.

Enfin, toutes les organisations souhaitent que les syndicats soient associés à l'élaboration et l'application de la politique de migration autrement que sous forme de consultation.

CONCLUSIONS

Si l'on s'applique à comparer les attitudes et les positions des différentes organisations, compte tenu en particulier de leur caractère professionnel, de leur nationalité, de leur appartenance idéologique, on s'aperçoit que les positions sont le plus souvent déterminées par des considérations de caractère conjoncturel et que les orientations fondamentales jouent un rôle limité.

Sans doute, déjà pendant l'entre-deux guerres certaines organisations et en particulier les organisations internationales ont été amenées à prendre position à propos des problèmes de mobilité, mais c'est récemment que le problème de la mobilité a figuré au premier plan des préoccupations syndicales et obligé les organisations à le suivre avec attention et à prendre des responsabilités à cet égard envers les instances gouvernementales des pays respectifs.

Sauf dans le cas des organisations syndicales des Pays-Bas, ce n'est que depuis 1945 que la mobilité interne a véritablement retenu l'attention.

Constate-t-on des divergences de vue profondes entre les organisations des divers pays ? On doit répondre négativement à cette question si l'on examine la situation de haut. Toutefois, dans la pratique, les attitudes diffèrent très nettement d'un pays à l'autre en raison principalement de considérations économiques. En réalité, chaque organisation a tendance à défendre avant tout les travailleurs de son pays et à adopter les positions qui *semblent* conformes à la situation économique du pays.

Sous réserve de l'attitude négative des organisations syndicales communistes à l'égard de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier, les syndicats de *différentes tendances idéologiques* n'ont pas de divergences de vue majeures. Toutefois, en Belgique et aux Pays-Bas principalement, leurs positions ne sont pas toujours les mêmes, en particulier quand il s'agit de la politique du logement et de l'industrialisation de certaines régions ; les différences d'attitude semblent d'ailleurs devoir être attribuées tant au fait que la répartition régionale des effectifs n'est pas la même pour toutes les organisations qu'à de véritables différences d'orientation.

Le rôle éducatif des organisations syndicales se manifeste dans le domaine de la mobilité comme dans tous les problèmes du travail. On constate par exemple que les organisations allemandes et néerlandaises entre autres éprouvent de grandes difficultés à faire admettre par leurs membres que la situation économique interne permet d'accepter une certaine immigration de travailleurs.

De leur côté, les organisations internationales bien qu'elles aient souvent moins analysé que les organisations nationales les problèmes de mobilité et de réadaptation s'efforcent de provoquer la prise de positions communes en matière de mobilité internationale et de faire saisir le caractère global des problèmes de main-d'œuvre et de migration.

Les grands sujets de préoccupations communes à toutes les organisations nationales sont semble-t-il les suivants :

Mobilité interne

Le réemploi sur place par une politique d'industrialisation et de reconversion doit être préféré aux déplacements.

Dans toute la mesure du possible les frais de transport et autres frais causés par les déplacements doivent être remboursés aux travailleurs.

Mobilité internationale

L'immigration de travailleurs étrangers peut être acceptée pourvu que l'on se soit préoccupé d'abord d'assurer du travail aux nationaux.

On ne peut pas faire des ouvriers étrangers des travailleurs privilégiés, mais il importe que leurs conditions de salaires et de travail soient égales à celles des travailleurs nationaux.

Si ce n'était pas le cas, il y aurait lieu de craindre que l'immigration ne soit un facteur de baisse du niveau des salaires et des conditions de travail.

En pratique, différentes raisons font que nombre de travailleurs migrants ont une attitude assez négative envers les organisations syndicales ; mais des améliorations se produisent dans ce domaine.

Attitude envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier

Sauf les deux organisations communistes, les syndicats qui ont fait l'objet de l'enquête ont une attitude positive envers la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier.

Les organisations sont heureuses de ce que des mesures de réadaptation aient été prévues par le Traité.

Toutefois, quelques-unes d'entre elles, compte tenu de considérations nationales, manquent d'enthousiasmes à l'égard de la libre circulation de la main-d'œuvre soit qu'elles trouvent insuffisantes les dispositions prévues, soit qu'elles craignent des perturbations du marché de l'emploi.

A l'échelon local en présence de problèmes concrets de réadaptation, les organisations sont souvent amenées à adopter une attitude restrictive.

ANNEXE

LISTE DES ORGANISATIONS QUI ONT FAIT L'OBJET DE L'ENQUETE

Organisations internationales

Confédération Internationale des Syndicats Libres (C.I.S.L.) et Bureau de Liaison de la C.I.S.L. près la CECA.
Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens (C.I.S.C.) et Cartel des Syndicats Chrétiens dans la CECA.
Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux (F.I.O.M.).
Fédération Internationale des Syndicats Chrétiens de la Métallurgie (F.I.S.C.M.).
Fédération Internationale des Syndicats Mineurs Chrétiens (F.I.S.M.C.).
Fédération Internationale des Mineurs (F.I.M.).

Allemagne fédérale

Deutscher Gewerkschaftsbund (D.G.B.).
Industriegewerkschaft Bergbau.
Industriegewerkschaft Metall.

Belgique

Confédération des Syndicats Chrétiens (C.S.C.)
Fédération Générale du Travail de Belgique (F.G.T.B.).
Centrale des Francs Mineurs (C.F.M.).
Centrale Syndicale des Travailleurs des Mines de Belgique (C.S.T.M.B.).
Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique (C.C.M.B.).
Centrale des Métallurgistes de Belgique (C.M.B.)

France

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (C.F.T.C.).
Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière (C.G.T. - F.O.).
Fédération Nationale Force Ouvrière des Mineurs et Similaires.
Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Mineurs C.F.T.C.
Fédération des Travailleurs du sous-sol C.G.T.
Fédération Force Ouvrière des Métallurgistes.
Fédération Française des Syndicats de la Métallurgie C.F.T.C.
Fédération des Métallurgistes C.G.T.

Italie

Confederazione Generale Lavoratori (C.G.L.).
Confederazione Italiana Sindacati Liberi (C.I.S.L.).
Unione Italiana Lavoratori (U.I.L.).
Federazione Lavoratori Industrie Estrattive (affiliée à l'U.I.L.).
Libera Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive (affiliée à la C.I.S.L.)
Federazione Italiana Metalmeccanici (affiliée à la C.I.S.L.).
Unione Italiana Lavoratori Metallurgici (U.I.L.M.).

Luxembourg

Fédération Nationale des Ouvriers du Luxembourg.
Syndicat Chrétien Luxembourgeois de la Métallurgie.

Pays-Bas

Christelijk Nationaal Vakverbond.
Eenheids Vakcentrale.
Nederlandse Katholieke Arbeidsbeweging.
Nederlandse Vakcentrale (N.V.C.).
Nederlands Verbond van Vakverenigingen.
Algemene Nederlandse Metaalbedrijfsbond.
Christelijke Metaalbewerkersbond in Nederland.
Nederlandse Katholieke Metaalbewerkersbond.
Nederlandse Katholieke Mijnwerkersbond.
Protestants Christelijke Mijnwerkersbond.

