

L'emploi de professionnels migrants dans les TI

Comment les entreprises délocalisent sans déplacer le travail



Rapport d'Andrew Bibby pour UNI
12 décembre 2007

Une nouvelle forme de délocalisation dans les TI

Le présent rapport examine une forme particulière de délocalisation dans le secteur des TI, qui fait que les entreprises profitent des avantages de la délocalisation du travail alors que ce travail (ou du moins une partie de celui-ci) s'effectue en réalité dans le pays d'origine c'est-à-dire "sur place".

Comment cela est-il possible? C'est possible car de plus en plus de professionnels des TI venant de pays d'outremer à faibles coûts sont redéployés dans le pays d'origine de l'employeur pour y travailler, en Amérique du Nord ou en Europe. Bien que le plus souvent ces personnes devraient – du moins en théorie – être embauchées aux mêmes conditions de salaire et de travail que les travailleurs résidents, les entreprises conservent dans la pratique une marge de manœuvre considérable pour économiser en recourant à certains dévoiements du système de permis de travail. Cet état de fait creuse un écart injuste entre les travailleurs nationaux et les autres venus de pays lointains, et finalement, porte atteinte aux intérêts de tous, bien que de manière différente.

On ne sait pas très bien quels termes utiliser pour décrire ce phénomène. Dans la mesure où il a déjà attiré l'attention, il a été désigné de manière assez maladroite par l'expression "délocalisation locale" ou "délocalisation sur site", (également appelé "système de contrat à la demande" ("body shopping"), mais nous verrons plus loin que les deux notions sont proches mais pas tout à fait identiques).

Pour les besoins du présent rapport, nous proposons d'utiliser un nouveau terme. Étant donné qu'il s'agit d'une forme de délocalisation qui peut être pratiquée sans avoir à envoyer le travail par-delà les océans – c'est en fait une forme de délocalisation dans laquelle l'entreprise peut éventuellement délocaliser sans "traverser les eaux"- nous suggérons par conséquent de qualifier cette forme d'emploi de "délocalisation à sec" (en anglais "dry-foot offshoring").

La migration dans les TI au sein d'une économie mondialisée

Partout dans le monde, on constate un phénomène significatif de migration dans le secteur des TI.

Dans les stades précédents de développement du secteur (par exemple à l'époque où l'on s'inquiétait du comportement des logiciels au tournant de l'année 2000), le mobile des migrations résidait essentiellement dans les pénuries de compétences au niveau national, mais aujourd'hui, il y a de bonnes raisons de penser que le recours aux travailleurs migrants fait désormais partie intégrante des modèles de gestion commerciale utilisés par les multinationales des TI.

Dans un sens, les délocalisations "à sec" apparaissent comme une étape préparatoire préfigurant l'application totale d'une stratégie de délocalisation. Par exemple, Peter Skyte du Syndicat Unite (Royaume-Uni/Irlande) observe que : "L'importation, dans les TI, de professionnels migrants tient moins aux pénuries et au manque de compétences qu'au transfert de connaissance préfigurant la délocalisation et l'exportation du travail, des emplois et des compétences. Il serait en effet impossible de délocaliser le travail sans disposer d'une connaissance approfondie de l'entreprise et des compétences relatives à ses produits, ses applications et ses méthodes."¹

Deux auteurs universitaires, Jane Millar et John Salt, avancent à peu près le même argument, en écrivant que :

"S'agissant de la production de services dans les pays lointains, les entreprises sont aujourd'hui tiraillées entre la nécessité de créer une proximité et celle de maintenir la distance". La distance est par exemple nécessaire pour tirer profit des coûts avantageux de ces services "relocalisés". Quant à la proximité, elle est nécessaire pour capter le savoir (inhérent à la culture, souvent tacite) qui garantira une prestation de services répondant aux normes et aux objectifs des clients. Les systèmes de permis de travail qui facilitent la présence temporaire de ressortissants de pays lointains dans les établissements de leurs clients sont par conséquent vitaux pour la compétitivité parmi les prestataires de services à distance".²

D'autres supposent que la récente augmentation du nombre de travailleurs migrants dans le secteur des TI est sans doute plus qu'une conséquence mineure de l'explosion des délocalisations traditionnelles, et considèrent au contraire qu'il s'agit d'un changement fondamental dans les modèles économiques, motivé par une volonté de casser les coûts de main-d'œuvre au niveau national. Il devient dès lors peu crédible de vouloir justifier la nécessité des travailleurs migrants par la pénurie de professionnels de TI sur les marchés nationaux du travail (ou une pénurie d'informaticiens possédant les compétences requises), alors que le nombre de permis de travail octroyés se multiplie

rapidement. Il semblerait plutôt qu'il s'agisse d'une initiative d'ordre idéologique visant à créer un marché du travail mondial totalement libéralisé, comportant le moins de contraintes possibles. Dans ce contexte, il convient peut-être de rappeler que Bill Gates a déclaré, en mars 2007, à la Commission du Sénat des Etats-Unis, qu'il faudrait abolir totalement les restrictions de visas aux Etats-Unis pour le secteur des TI: "même si cela n'est peut-être pas réaliste, je pense qu'il ne devrait y avoir aucune limite," aurait-il déclaré.³

De manière plus générale, l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) de l'OMC a établi un lien entre les accords de commerce internationaux et la migration du travail. Bien que le Mode 4 de l'AGCS (circulation des personnes entre leur pays et un pays tiers dans le cadre d'une prestation de services) ne s'applique pas actuellement au secteur des services informatiques, il s'applique tout de même à des secteurs voisins. Entre les engagements (irréversibles) des pays dans le cadre des règles du Mode 4 de l'AGCS, et leurs politiques en matière de permis de travail et d'immigration, le lien est souvent confus et aléatoire, mais dans ce domaine, on peut s'attendre à de nouvelles initiatives. Le Gouvernement indien préconise par exemple l'instauration d'un visa spécial dans le cadre de l'AGCS – qui va très probablement augmenter les possibilités de délocalisation "à sec".

Les syndicats doivent passer à l'action

Il est important que les syndicats concentrent leur action sur les processus d'entreprise plutôt que sur les travailleurs individuels touchés par le phénomène. Certains ont estimé qu'il s'agissait d'un problème concernant les "travailleurs migrants", une approche qui malheureusement pourrait conduire à braquer les projecteurs sur les migrants individuels, qui seraient dès lors en butte aux critiques et aux accusations. C'est une mauvaise approche qui n'est pas de nature à régler le problème.

De même que dans le cas des délocalisations traditionnelles, l'action des syndicats face aux délocalisations "à sec" doit se présenter en deux volets, consistant d'une part à défendre les intérêts des travailleurs du secteur national des TI, dont les emplois sont menacés de délocalisation, et d'autre part, faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail délocalisé obtiennent de bonnes conditions d'emploi et de travail – ou du moins, que les normes fondamentales du travail soient respectées. Les syndicats doivent affirmer la communauté fondamentale d'intérêts entre ces groupes de travailleurs et s'efforcer d'éviter toute tentative visant à dresser un groupe contre un autre.

La migration s'est trouvée rapidement propulsée au sommet de l'ordre du jour international. L'OIT s'est attaquée à ce problème dans le contexte de son appel au travail décent ainsi que dans son rapport sur la dimension sociale de la mondialisation. La Conférence internationale du Travail de 2004 a publié un ensemble de "conclusions en faveur d'une approche équitable pour les travailleurs migrants". La CSI a défini comme prioritaire la nécessité d'organiser les travailleurs migrants, de défendre et promouvoir leurs droits, et d'améliorer leurs conditions de vie.⁴

Les syndicats doivent prévoir à l'avance - et par conséquent établir une stratégie pour tenter de prévenir – l'exploitation de cette situation par ceux qui veulent promouvoir la xénophobie et le racisme. Par exemple, en Grande-Bretagne (où les journaux populaires ont encouragé la résurgence d'un antagonisme envers les travailleurs migrants), le parti national britannique d'extrême droite a affiché sur son site Internet un reportage intitulé "les Indiens envahissent le marché britannique des TI", en utilisant des chiffres relatifs au nombre de permis de travail britanniques délivrés aux professionnels indiens des TI.⁵

Dans ce contexte, chaque mot a son importance. Sachant quelles peuvent être les réactions à certains mots (tant en anglais britannique qu'américain) le présent rapport évite l'expression "travailleurs étrangers" et se réfère en lieu et place aux "*travailleurs migrants*"

Que se passe-t-il, et dans quelle partie du monde?

La plus grande partie des délocalisations "à sec" provient des pays anglo-saxons, ce qui n'a rien de surprenant. Les Etats-Unis et la Grande-Bretagne en particulier ont été parmi les premiers pays à opter pour les délocalisations traditionnelles, et ceci pour deux raisons – premièrement parce que les dispositifs de protection de l'emploi sont généralement plus souples qu'en Europe continentale par exemple, et deuxièmement, du fait de l'existence d'un vaste réservoir d'anglophones immédiatement disponibles dans les pays de délocalisation.

La section ci-après est par conséquent consacrée en grande partie à la situation qui prévaut aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. Mais elle fait également ressortir que le phénomène commence à se propager à divers autres pays développés. A l'instar des délocalisations traditionnelles, la tendance commence à s'étendre au-delà des pays anglo-saxons où elle trouve son origine.

États Unis

On observe aux Etats-Unis toute une série de catégories de visas applicables aux travailleurs migrants, et notamment un programme d'admission d'immigrants permanents à des fins d'emploi (c'est la "carte verte" actuellement plafonnée à 140 000 personnes par année) et un programme spécial dit "TN" dans le cadre de l'ALENA pour les professionnels venant du Mexique et du Canada. Pour le secteur des TI, les visas les plus courants sont le H-1B et le L-1.

Les visas H-1B sont délivrés aux employeurs qui souhaitent faire venir des travailleurs migrants durant une période limitée. Le visa H-1B est très étroitement associé au secteur des TI et a fait l'objet d'une vive controverse déclenchée par les organisations syndicales, qui lui reprochent de réduire le nombre d'emplois et les salaires des ressortissants nationaux employés dans les TI. De 2001 à 2003, les visas H-1B ont été délivrés au rythme de 195.000 par an, phénomène présenté comme une mesure contre la pénurie supposée de professionnels de TI. Le nombre en a été ramené à 65 000 par année. Les travailleurs indiens sont particulièrement représentés parmi les titulaires du visa H-1B (ils obtiennent environ un tiers de l'ensemble des visas délivrés, selon des statistiques de 2005); les travailleurs chinois sont également surreprésentés (9% en 2005)⁶.

Le programme de délivrance des visas H-1B est utilisé par des géants tels que Oracle, Lucent et Motorola, mais il est aussi largement mis à profit par des SSII qui opèrent en tant qu'agences plaçant sous contrat des professionnels de TI pour le compte de clients tiers (système dit de "body shop"). Aux Etats-Unis, il est illégal que les employeurs remplacent les travailleurs existants par des travailleurs migrants ; toutefois, il leur est possible de remplacer les travailleurs indirectement, en engageant des travailleurs intérimaires (fournis par une agence) pour effectuer le travail.

Lorsque l'on demande un visa H-1B, il faut remplir un formulaire sur les conditions d'emploi, destiné à garantir que les travailleurs migrants ne sont pas employés sous des contrats leur accordant des salaires et des conditions d'emplois inférieurs à ceux des résidents. La législation stipule que les détenteurs de visas H-1B doivent être rémunérés au salaire effectif (celui qui est payé par l'employeur à tous les autres salariés exerçant les mêmes fonctions et possédant une même expérience du travail) ou au salaire usuel. Toutefois, ce système est mal surveillé et les montants des rémunérations indiqués par les employeurs ne sont pas vérifiés. Le mouvement syndical et d'autres organisations ont entrepris des recherches dont il ressort que les travailleurs détenteurs d'un visa H-1B perçoivent des salaires très inférieurs à ceux de leurs collègues américains. Selon le Center for Immigration Studies, "les demandes de visas H-1B pour des travailleurs employés dans l'informatique indiquent des prétentions de salaire de 13 000 \$ inférieures aux montants perçus par les travailleurs américains exerçant la même fonction dans un même État" ⁷. Un autre chercheur constate qu'un chef programmeur titulaire d'un visa H-1B chez

Accenture à Houston percevait 25.113 \$ alors que le salaire médian est de 53.042 \$⁸.

Dans la pratique, on constate que les employeurs peuvent très facilement choisir d'indiquer des montants "usuels" de salaire qui leur permettent de payer des salaires bas de manière détournée. Ils peuvent aussi classer un travailleur titulaire d'un visa H-1B dans une catégorie générale à faibles qualifications plutôt que dans une catégorie à compétences spécialisées (et mieux rémunérée)⁹.

Certains attribuent la multiplication des visas H-1B à la baisse du nombre d'étudiants américains choisissant les TI et l'ingénierie informatique à l'Université.

Les visas L-1 sont destinés aux transferts en interne (pour les entreprises qui souhaitent transférer un membre de leur personnel vers les Etats-Unis dans le cadre d'une affectation temporaire). Les employeurs peuvent déposer des demandes de visas L-1 collectives plutôt qu'individuelles, sachant qu'il n'existe aucun plafonnement annuel. Il n'y a pas non plus de clause sur la parité des salaires.

Les visas L-1 font moins parler d'eux que les visas H-1B. Traditionnellement, les entreprises des Etats-Unis ont toujours utilisé les visas L-1 pour faire venir des travailleurs de pays tels que le Royaume-Uni et l'Allemagne. Pour autant, le nombre de titulaires de visas L-1 venus d'Inde a décuplé entre 1996 (environ 2.000 personnes) et 2003 (environ 22.000)¹⁰. Comme on l'a dit, les multinationales des Etats-Unis possèdent près d'un quart du secteur indien des TI, alors qu'en même temps, des sociétés indiennes ont également créé des filiales aux Etats-Unis. En 2002, la société indienne Infosys avait envoyé 445 membres de son personnel aux Etats-Unis avec des visas L-1, et plus de 1500 avec des visas H-1B.¹¹

Royaume-Uni

Le système britannique des permis de travail distingue entre, d'une part, les demandes de visas de "niveau 1" hautement prioritaires (pour les professions dans lesquelles le pays considère qu'il y a pénurie de compétences, et pour les multinationales qui transfèrent des salariés de leur personnel d'un pays tiers vers la Grande-Bretagne) - et d'autre part, les demandes de visas "de niveau 2", qui ne sont décernés qu'après que l'employeur ait tenté de recruter au sein de la main-d'œuvre nationale.

En septembre 2002, les qualifications de TI ont été retirées de la liste des pénuries de compétences. On pourrait donc en déduire que les employeurs souhaitant embaucher des professionnels de TI sont dès lors tenus de recourir aux procédures de niveau 2, plus restrictives. On pourrait aussi supposer que le nombre total de migrants du secteur des TI est en régression.

Mais en réalité, le nombre de permis de travail délivrés aux professionnels de TI (originaires d'Inde pour la plupart) a augmenté de manière spectaculaire depuis 2002: en 2006, pas moins de 33.756 permis de travail ont été délivrés dans les TI, contre 25.000 en 2005. Ces chiffres sont à mettre en regard du nombre de permis délivrés en 2000, au plus fort de l'explosion des TIC, soit 12.726¹².

La majorité de ces permis de travail continue d'être délivrée dans le cadre des dispositions dites prioritaires, en vertu de la clause sur les transferts internes. Plusieurs organisations en ont tiré la conclusion que les entreprises avaient trouvé avec les transferts internes un bon moyen de faire baisser leurs coûts de main-d'œuvre. Certains observateurs vont même plus loin et laissent entendre que la migration temporaire est en passe de devenir un élément clé des modèles de gestion d'entreprise des prestataires de services de logiciels et de TI. Ce point a attiré l'attention de la presse, notamment le Financial Times, qui en février 2007 a publié un article intitulé "Call to curb influx of foreign workers" (appel à la lutte contre l'afflux de travailleurs étrangers des TI).¹³

Le syndicat Amicus (maintenant dénommé Unite) a été de ceux qui ont critiqué le manque évident de transparence des transferts internes. Amicus a aussi évoqué un argument général à propos des nombreux permis de travail délivrés dans les TI: "Toute la question est de savoir si les compétences auxquelles correspondent ces chiffres sont effectivement indisponibles au Royaume-Uni, auquel cas le recours aux permis de travail est justifié, ou si ces entreprises font venir des non-résidents avec un permis de travail pour leur payer des salaires inférieurs aux salaires usuels dans le pays, ce qui est alors injustifiable".¹⁴

Les recherches menées par Amicus semblent bien confirmer la deuxième hypothèse: "66% des titulaires de permis de travail dans les TI perçoivent des salaires inférieurs à l'équivalent de £30.000 par an. Sachant que le salaire moyen d'un professionnel de TI au Royaume-Uni est de £32.500, il semblerait que la majorité des titulaires d'un permis de travail dans les TI reçoivent un salaire inférieur au salaire moyen payé dans le secteur. Selon d'autres analyses détaillées, il apparaît que 83% des cadres de TI et 90% des ingénieurs en logiciels perçoivent un salaire inférieur à la moyenne pour l'emploi qu'ils exercent."¹⁵

Comme dans d'autres pays, la réglementation des permis de travail stipule que les salaires et conditions d'emploi des travailleurs migrants devraient être au moins équivalents à ceux des résidents. Cependant, on a reproché aux autorités leur incapacité à contrôler cet aspect, qui est d'ailleurs très difficile à vérifier lorsqu'il s'agit de transferts internes aux entreprises.

Selon les résultats de recherches effectuées par le Ministère britannique de l'intérieur sur les salaires versés aux travailleurs migrants dans les TI, il apparaît que dans l'échantillon de permis de travail délivrés, 15% mentionnaient des niveaux de salaire inférieurs aux salaires minima conventionnés. Dans un cas

sur six, on constate une violation systématique de la disposition exigeant des conditions de salaire et d'emploi "au moins égales" à celles normalement pratiquées pour les résidents effectuant un travail comparable. Le syndicat Unite fait observer qu'aucun employeur n'a été sanctionné pour avoir payé des salaires inférieurs aux normes du marché.

Tous les employeurs britanniques ne font pas un usage abusif du dispositif des permis de travail. Le syndicat PCS est en mesure de témoigner positivement en faveur de Capgemini en Grande-Bretagne, qui a intégré près de 100 travailleurs indiens dans son personnel. Selon le syndicat: "ils bénéficient d'un bon dispositif de mesures d'appui lors de leur séjour au R-U et sont considérés comme faisant partie intégrante du personnel britannique, y compris pour l'accès au système de primes. Ils changent souvent d'affectation et pour faciliter ce processus, reçoivent la même formation que le personnel britannique".

Les syndicats sont représentés au sein du Groupe consultatif pour le secteur des TIC, chargé de conseiller le Département public de délivrance des permis de travail. Le service des permis de travail fait actuellement l'objet d'une révision et pourrait prochainement subir des changements¹⁶.

Belgique

Les syndicats belges ont activement contribué à répertorier et diffuser largement les abus commis lors de la délivrance de permis de travail, en particulier aux travailleurs indiens que des entreprises emploient sous couvert de "formation".

Les syndicats disent que les statistiques officielles ne sont pas fiables, mais selon les estimations, près de 2.5000 travailleurs indiens migrants séjournent en Belgique, dont 1000 à 2000 environ dans le secteur des TI¹⁷. Beaucoup d'entreprises emploient des professionnels de TI venus de l'étranger, et notamment HP, IBM, Capgemini, Proximus, Mobilstar et Alcatel. Les syndicats ont également recensé plusieurs banques et autres établissements financiers, dont Citibank, Deutsche Bank et Mastercard, qui utilisent des travailleurs de TI venus de pays tiers¹⁸. Les syndicats soulignent aussi que leur présence ne pose aucun problème sauf s'ils sont moins bien traités que les travailleurs belges du point de vue des salaires et conditions d'emploi.

C'est à la fin de l'année 2005 qu'a été révélé le cas de HP qui employait un certain nombre de salariés indiens sur un projet de téléphonie mobile en partenariat avec la société Mobistar. À l'instar des transferts internes aux entreprises en Grande-Bretagne, le problème est que ces salariés étaient rémunérés par HP Inde et non par HP Belgique. Selon certaines sources, ils étaient employés au salaire minimum en Belgique, à un taux beaucoup plus bas que celui appliqué à des travailleurs belges de TI pour des fonctions comparables. L'employeur faisait également des économies en ne versant aucune cotisation de sécurité sociale pour ces travailleurs¹⁹.

Toujours à la fin de 2005, le LBC-NVK a publiquement révélé que Capgemini employait des travailleurs indiens sans permis de travail qui ont été envoyés en Belgique prétendument à des fins de formation et qui en réalité travaillaient pour des clients de Capgemini. Cette information a été relayée par la presse qui a cité une source anonyme parmi le personnel de Capgemini disant: "C'est une véritable farce. Toutes les entreprises ICT et toutes les banques à Bruxelles font venir des Indiens dans notre pays parce qu'ils coûtent moins cher que les travailleurs belges. Mais personne n'ose avertir les services d'inspection pour ne pas dénoncer sa propre entreprise"²⁰.

Les entreprises réduisent ainsi leurs coûts sans verser de cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs indiens. Cette possibilité a été officialisée dans l'accord bilatéral sur la sécurité sociale signé entre les gouvernements belge et indien en novembre 2006, aux termes duquel les travailleurs indiens employés en Belgique durant moins de cinq ans cotisent au régime indien de sécurité sociale et non au régime belge. Des accords semblables auraient été négociés entre le gouvernement indien et les gouvernements français et néerlandais.²¹

Par ailleurs, la création récente d'une base de données en ligne sur les permis de travail délivrés devrait faciliter la tâche des syndicats qui pourront plus facilement vérifier si les "personnes en formation" exercent une activité rémunérée durant leur séjour en Belgique.

Allemagne

L'emploi de travailleurs migrants en Allemagne dans le secteur des TI est une question brûlante depuis mars 2000, lorsque que le gouvernement a instauré un dispositif de permis de travail (dénommé "carte verte") valable de 1 à 5 ans, pour les professionnels de TI n'étant pas ressortissants communautaires. Le recours à la "carte verte" est subordonné à l'octroi d'une formation complémentaire aux travailleurs des TI d'Allemagne. La poursuite et le développement du programme de "carte verte" font actuellement l'objet d'un débat dans ce pays.

De manière générale, la réglementation de l'immigration en Allemagne énonce clairement que l'Agence fédérale de l'emploi n'autorise les immigrants non ressortissants communautaires à travailler dans le pays qu'à condition qu'ils reçoivent les mêmes prestations qu'un salarié allemand dans une situation comparable. De plus, aucun permis de travail n'est délivré dans le cadre d'activités de "contrats à la demande" ("body shopping") c'est-à-dire le placement d'un travailleur migrant par une agence intermédiaire, comme cela se fait couramment aux Etats-Unis par exemple.

Toutefois, le droit laisse tout de même une certaine marge de manœuvre dans le cadre de la procédure de transfert intra-entreprise. Autrement dit, des travailleurs venant par exemple d'une filiale indienne peuvent être envoyés en Allemagne et affectés à un poste dans une filiale allemande de la même entreprise, alors que

leur emploi reste régi par les termes et conditions de la réglementation indienne. IBM est l'une des sociétés de TI connues pour avoir exploré les possibilités légales de cette voie, bien que l'on ne sache pas vraiment dans quelle mesure elle est passée à l'acte. De manière plus générale il semble qu'IBM envoie des salariés indiens en Allemagne pour des formations de durée limitée avec des visas de tourisme qui n'excèdent pas trois mois.²².

On peut ajouter que le secteur allemand des TI est caractérisé par des pratiques de délocalisation "de proximité", consistant à déplacer le travail vers des pays voisins d'Europe centrale et orientale où les coûts sont plus faibles, ainsi que vers des destinations "offshore" plus courantes telles que l'Inde. La législation allemande sur l'immigration traite actuellement les citoyens des nouveaux États membres de l'UE de la même façon que les ressortissants non communautaires. L'Allemagne a signé plusieurs accords bilatéraux avec des pays d'Europe centrale et orientale s'appliquant aux travailleurs en sous-traitance et autres travailleurs temporaires.²³ L'emploi de ces travailleurs est assujéti à des conditions de parité salariale ; toutefois, les travailleurs recrutés pour travailler en Allemagne sont titulaires de contrats de travail relevant de leur pays d'origine, même s'ils fournissent des services en Allemagne à des sociétés allemandes.²⁴

Danemark

Dans ce pays, le nombre de travailleurs migrants du secteur des TI d'origine extracommunautaire a explosé depuis quelques années, et la hausse continue. Le syndicat HK indique que le gouvernement danois en place, sous la pression des employeurs, a libéralisé le système des permis de travail. Malheureusement, certains établissements n'ont pas de convention collective et la législation du travail ne les protège pas toujours suffisamment, de sorte que les syndicats ne sont pas en mesure d'obtenir des informations sur la totalité des permis de travail délivrés.

Le HK a recensé de nombreux exemples de dumping salarial et autres irrégularités dans l'emploi de migrants du secteur des TI. Il cite par exemple le cas de spécialistes étrangers employés par SAP pour un salaire mensuel de €3.700, soit moins de la moitié des €8.000 mensuels versé à un spécialiste danois de SAP. Le HK a également constaté des cas où des entreprises ont tenté d'exclure les travailleurs étrangers des TI du champ d'application des conventions collectives. Les entreprises affirment souvent que ces travailleurs ne sont employés qu'à titre temporaire dans le cadre de transferts internes à l'entreprise, de sorte qu'ils restent "employés" de l'entreprise de leur pays d'origine, par exemple l'Inde ou la Malaisie. Il reste encore à vérifier la légalité de ces arrangements devant les tribunaux, mais le HK craint qu'une décision de justice légalisant cette approche n'ouvre les vannes à un afflux encore plus massif de main-d'œuvre migrante spécialisée dans les TI.

Le HK exige que les travailleurs migrants des TI aient les mêmes salaires, les mêmes droits et la même protection de l'emploi que les travailleurs de TI résidents. Pour l'instant, dit le syndicat, les inégalités de traitement ne se limitent pas à des salaires inférieurs et se traduisent aussi par des durées de travail plus longues, des congés plus courts, l'absence de protection en cas de licenciement, et des conditions d'emploi extrêmement restrictives. Dans quelques cas isolés, on a constaté que les travailleurs n'avaient même pas la garantie juridique fondamentale d'un contrat de travail écrit.

Le HK/Privat estime à 5.000 ou plus le nombre de professionnels de TI non ressortissants communautaires et actuellement employés au Danemark, principalement dans le département des logiciels ERP (entreprise resource planning) de SAP ainsi que dans la conception de jeux. Ces personnes travaillent autant pour les grandes sociétés de TI comme IBM, Oracle et Microsoft, que pour des entreprises nationales plus petites.

L'IDA, le syndicat danois des ingénieurs, communique un message plus optimiste. Sur le marché de l'emploi des informaticiens de niveau post-universitaire, les cas d'exploitation des immigrants sont extrêmement rares. Les autorités de l'immigration consultent l'IDA, qui peut vérifier la régularité des conditions proposées aux travailleurs migrants sollicitant un permis de travail. Le niveau de syndicalisation étant relativement élevé, il est aussi plus facile de vérifier si les entreprises respectent la législation; l'IDA fait observer que les grandes entreprises ne souhaitent pas prendre le risque de ternir leur image par des révélations peu flatteuses à la une de la presse danoise²⁵.

Suède

Le SIF déclare qu'il n'a pas constaté d'infractions ou de manœuvres d'évitement de la réglementation des permis de travail, en ajoutant toutefois que dans certains cas, les travailleurs migrants doivent payer eux-mêmes leurs vêtements de travail ainsi que les frais de traduction des manuels de formation. Le SIF indique qu'il a signé une convention garantissant que la législation suédoise du travail s'applique aux migrants de la même façon qu'aux ressortissants nationaux.

Le SIF ajoute que les travailleurs migrants du secteur des TI en Suède travaillent principalement pour des entreprises ayant délocalisé des activités et que ces personnes sont en Suède à des fins de formation. On a relevé quelques cas où ces employés recevaient un salaire inférieur à celui de leurs collègues suédois.

Le syndicat suédois des ingénieurs - Sveriges Ingenjörer – observe que depuis quelques mois, on assiste à une forte augmentation du nombre de permis de travail, en particulier dans le Sud de la région de Skåne. IBM Suède a l'intention de porter de 1.000 à 1.500 le nombre de professionnels de TI indiens en Suède²⁶.

Irlande

Le gouvernement irlandais a récemment annoncé une réforme majeure du système des permis de travail, laquelle permettra aux travailleurs migrants de demander et obtenir leur propre permis qui leur permettra de passer d'un employeur à l'autre. Le Congrès irlandais des syndicats a chaleureusement accueilli cette initiative; son Secrétaire général a fait observer que "auparavant, lorsque c'était l'employeur qui détenait le permis, le travailleur migrant était exposé aux abus et à l'exploitation. Trop souvent, dépendant d'un employeur aux pratiques abusives, ces travailleurs ne pouvaient plus changer d'emploi ni même se plaindre car l'employeur pouvait tout simplement révoquer le permis." Au terme des nouveaux arrangements, les employeurs ne pourront plus détenir les passeports et autres documents essentiels des migrants, ni leur faire payer les coûts de recrutement (une pratique autrefois courante).²⁷

Le Congrès des syndicats irlandais s'était fermement élevé contre certaines de ces pratiques dans un rapport sur les délocalisations publié au printemps 2006 : "Il n'est pas question de tolérer les délocalisations sur place, qui font que des travailleurs venus de pays à faibles coûts travaillent pour des salaires très inférieurs au niveau pratiqué dans le pays d'accueil".²⁸

Pays-Bas

Selon un rapport du FNV Bondgenoten, les travailleurs migrants qui séjournent aux Pays-Bas durant plus d'un an sont couverts par le code du travail et ont les mêmes droits que les autres salariés. Les travailleurs migrants qui restent moins d'un an ne sont pas couverts par les mesures de sécurité sociale et de fiscalité en vigueur aux Pays-Bas et constituent par conséquent une source potentielle de main-d'œuvre à bon marché.²⁹

Autres pays européens

Les autres pays européens n'ont pas répondu au questionnaire utilisé pour le présent rapport et certaines indications informelles donnent à penser que les délocalisations à sec ne sont pas encore devenues un phénomène majeur dans ces pays.

Néanmoins, il n'est peut-être pas sans intérêt de rappeler que la main-d'œuvre du secteur des TI peut présenter une très forte dimension multinationale dans sa composition. L'unité de Dell à Montpellier par exemple emploie près de 250 travailleurs non français pour une main-d'œuvre totale d'environ 1000 personnes. Un rapport de 2005 avance le chiffre de 29 nationalités représentées parmi les employés.³⁰

Défendre les travailleurs nationaux, défendre les travailleurs migrants – où sont les problèmes?

Les syndicats se trouvent face à une double tâche qui consiste d'une part à défendre les intérêts des travailleurs nationaux et d'autre part, à protéger les travailleurs migrants de l'exploitation. L'approche idéale serait de traiter ces deux problèmes simultanément : les termes et conditions d'emploi des travailleurs nationaux subissent une pression maximale dans les situations où les travailleurs migrants sont employés pour de bas salaires et de mauvaises conditions d'emploi.

Pour la main-d'œuvre nationale, le principal défi est de garantir que les niveaux de salaire et les conditions d'emploi sont à l'abri de toute dérive – autrement dit, il s'agit d'éviter autant que possible toute forme de course au moins-disant.

Chacun sait qu'il existe déjà des preuves au Royaume-Uni et en particulier aux Etats-Unis montrant que les salaires inférieurs – et pour les entreprises, la réduction des coûts – sont en passe de devenir le pilier central du modèle de gestion employé par les sociétés de TI qui recourent aux travailleurs migrants. Elles y parviennent en partie par un contournement de la législation sur la parité des salaires et en partie par le biais de transferts internes.

On a pu relever quelques exemples de pratiques particulièrement déplorables. Aux Etats-Unis, la Guilde des programmeurs a dénoncé le cas de Pat Fluno, qui travaillait auparavant pour Siemens en Floride: elle a non seulement perdu son emploi comme plusieurs de ses collègues, mais elle dû aussi former les travailleurs qui allaient la remplacer³¹ lorsque le travail a été confié à des intérimaires employés par une agence appartenant à un Indien, durant la période précédant son licenciement,

Qu'en est-il de la situation des travailleurs qui arrivent dans un pays en tant que migrants temporaires ? Étant donné le fonctionnement du système de permis de travail, les travailleurs migrants sont souvent dépendants d'un seul employeur, et sont contraints de rester dans la même entreprise par peur de perdre leur droit de séjour dans le pays. Il ressort d'une enquête menée par la presse des Etats-Unis que : "pour de nombreux étrangers, les promesses qui leur ont été faites dans les rues de Bombay et de New Delhi cèdent vite le pas à la dure réalité. Nombreux sont ceux qui voulaient réaliser leur rêve et se retrouvent en position de servitude par rapport à leur employeur... Les travailleurs qui défient les employeurs sont régulièrement menacés d'être renvoyés dans leur pays d'origine".³²

Cet article, rédigé en 2000, évoque le cas d'un ancien employé de Mastech ayant été affecté par une agence à un emploi chez Wal-Mart où il affirme avoir dû travailler 50 à 55 heures par semaine : "j'étais sous les ordres d'un supérieur

qui ne cessait de nous harceler et de nous menacer. Il nous disait: 'si vous ne faites pas 12 heures [par jour], je vous ferai expulser du pays"³³. En fait, la situation que rencontrent les travailleurs migrants arrivant aux Etats-Unis avec des permis de travail peut même être pire, sachant qu'un certain nombre d'entreprises de TI ont imposé des sanctions financières considérables aux salariés qui tentaient de quitter leur travail "trop tôt"³⁴.

Le problème qui se pose n'est pas seulement celui de la détérioration des salaires en vigueur. Philip O'Rawe du syndicat britannique Connect fait observer que les travailleurs migrants effectuent souvent plus d'heures que la normale: "Je dirais que dans les secteurs où Connect déploie son activité, la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un titulaire de permis de travail est d'au moins dix heures de plus que celle des résidents nationaux. Ainsi, même si les taux de salaires sont les mêmes (ce dont je doute fortement), le taux horaire est d'environ 20 % inférieur".³⁵

Un problème semblable se pose en Belgique, où les syndicats ont attiré l'attention sur les longues durées de travail des salariés indiens, allant jusqu'à 14 heures par jour pour une journée de travail ordinaire payée sur la base de sept heures et 36 minutes. Ainsi qu'il ressort d'un article de presse : "Comme ils sont coupés de leur famille pendant trois mois, six mois, voire même un an, les travailleurs indiens n'ont guère l'occasion de profiter d'une vie à côté du boulot lors de leurs séjours en Belgique. Ce qui fait qu'ils travaillent jusqu'à 12 ou 14 heures par jour".³⁶

Dès lors, il y a lieu de s'interroger sur l'état psychologique dans lequel peuvent se trouver ces travailleurs à l'étranger, loin de leur famille et de leur cercle d'amis. Karin Hirschfeld, auteure et chercheuse allemande, qui a analysé les rapports d'expérience fournis par des professionnels indiens de TI résidant en Allemagne, a présenté un compte-rendu de ses conclusions au Forum de TI d'UNI tenu à Sophia Antipolis en 2002. Ainsi qu'il ressort clairement du rapport de la conférence, elle a recensé un certain nombre de problèmes que rencontrent les travailleurs migrants indiens:

"La solitude peut dans certains cas être un grave problème pour les personnes travaillant à l'étranger. Softec [nom inventé], loge par exemple ses employés indiens en Allemagne dans des hôtels et des appartements meublés qui ne correspondent pas nécessairement à leurs goûts personnels. Autre problème, les Indiens ne possèdent pas de permis de conduire international et la conduite leur est donc interdite. C'est ainsi qu'un programmeur indien a passé tout un hiver isolé dans son appartement, au milieu des neiges de Forêt Noire".³⁷

Mettre au point une stratégie syndicale

Si la ruée vers les délocalisations outremer a tout d'abord incité les syndicats à se précipiter pour mettre au point une action improvisée, ils ont établi ces dernières années une approche internationale plus élaborée et plus incisive des délocalisations. UNI a apporté une contribution considérable à ce travail, et tout récemment encore, avec le projet européen MOOS qui a abouti à la publication d'un manuel pratique intitulé: *Délocalisations : manuel pour les représentants des salariés et les délégués syndicaux*.

Le recours à des professionnels de TI migrants est-il *plus* dangereux dans une situation de délocalisation "à sec" qu'il ne l'est dans les délocalisations conventionnelles ?

La réponse à cette question est évidemment que les délocalisations à sec suscitent des inquiétudes particulières qui vont bien au-delà des problèmes liés aux délocalisations conventionnelles. Tout d'abord, ce nouveau phénomène menace les conditions de salaire et d'emploi et fait peser le risque d'une course au moins-disant qui intervient au sein même des pays industrialisés. Dès lors, on peut redouter que des migrants d'autres continents viennent travailler dans les pays développés, et à des tarifs considérablement inférieurs à la norme. Une telle situation représente un risque pour la capacité des travailleurs et des syndicats à négocier et maintenir les normes en vigueur.

Deuxièmement, les délocalisations à sec permettent aux entreprises de contourner certains désavantages de la délocalisation – problèmes d'éloignement géographique, de différences culturelles etc. – éléments qui se sont avérés parfois très dissuasifs pour les entreprises tentées de choisir la voie de la délocalisation. On peut considérer que les délocalisations à sec apportent dans une certaine mesure les mêmes avantages et réductions de coûts que les délocalisations conventionnelles, mais avec moins d'inconvénients.

Ces questions ont été évoquées lors d'un vaste débat lors du Forum TIC d'UNI tenu en 2007 à Ljubljana et ont abouti à un projet de Déclaration sur la politique migratoire de l'UE, élaboré par les membres du HK (Danemark). Cette déclaration – qui fait actuellement l'objet de consultations – commence par reconnaître la nécessité de la migration de main-d'œuvre qualifiée venue de pays extracommunautaires, et ajoute "Nous nous félicitons de l'arrivée de nouveaux collègues venus d'autres horizons et de la diversité qu'ils apportent dans le monde du travail" mais poursuit en précisant que :

"La politique migratoire ne devrait pas se fonder uniquement sur les intérêts exclusifs et à courte vue des employeurs. La participation d'autres parties prenantes importantes telles que les syndicats est cruciale pour parvenir à une politique migratoire viable".

Pour une gestion des flux migratoires

Comme nous l'avons vu, les entreprises exercent dans plusieurs pays de fortes pressions en faveur d'un assouplissement voire d'une abolition du système des permis de travail - comme Bill Gates l'avait laissé entendre dans ses commentaires devant le Sénat aux Etats-Unis. Dès lors, il est nécessaire de continuer à faire pression en faveur d'une gestion des flux de travailleurs migrants, de façon à répondre aux réelles pénuries de compétences sur les marchés du travail nationaux lorsque celles-ci ne peuvent être résorbées par la formation ou d'autres moyens.

Dans sa déclaration sur les conséquences de la politique britannique en matière de permis de travail aux professionnels de TI en Grande-Bretagne, Amicus (à présent Unite) propose un modèle de bonnes pratiques tout à fait pertinent: "Amicus est en faveur d'une politique de gestion des migrations. Il s'agit par principe de reconnaître que lorsqu'il n'est pas possible de trouver les compétences nécessaires au Royaume-Uni, il est dès lors judicieux de rechercher ces compétences hors du Royaume-Uni ... L'important est d'établir un bon équilibre entre la possibilité pour les employeurs de recruter ou de transférer des personnes qualifiées venues de l'étranger, tout en protégeant les possibilités d'emploi pour les travailleurs résidents... La migration peut avoir un effet négatif sur les possibilités d'emploi si elle n'est pas encadrée et si des abus sont commis dans le cadre du système de permis de travail."³⁸

Défendre le principe de la parité salariale avec les travailleurs nationaux

Dans presque tous les pays du monde, la réglementation des permis de travail oblige les employeurs, en théorie, à rémunérer les travailleurs migrants sur la même base que les travailleurs nationaux. Dans certains pays d'Europe, cette protection est manifestement efficace. Dans d'autres pays, malgré l'obligation légale de parité, le manque de mesures de police et de contrôle du système des permis de travail est à l'origine de nombreux abus.

Dans ce contexte, il importe de rappeler les deux conventions de l'OIT visant spécifiquement les travailleurs migrants. La convention (n° 97) de l'OIT sur les travailleurs migrants, 1949, énonce le droit à l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants dans les termes suivants:

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes:

(a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:

(i) la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;

Ces dispositions sont renforcées par la convention (n° 143) de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, qui inclut la clause suivante:

Tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

Les problèmes liés aux transferts internes aux entreprises

La progression du nombre de permis de travail délivrés au titre de transferts internes a récemment été constatée dans plusieurs pays et notamment au Royaume-Uni où l'augmentation est spectaculaire. Le syndicat Unite (Amicus) a appelé le gouvernement britannique à effectuer une étude du système de transferts internes aux entreprises pour s'assurer qu'il n'est pas utilisé pour saper les taux de salaire des professionnels de TI nationaux, étouffer les investissements dans les compétences et la formation de la main-d'œuvre britannique de TI, ou enfreindre les droits et les règles du commerce mondial (AGCS).³⁹

Les possibilités de transfert en interne augmentent à mesure que les entreprises occidentales de TI établissent des filiales en Inde et que les entreprises indiennes créent leurs propres filiales en Europe et en Amérique du Nord. Il convient de ne pas sous-estimer cette tendance. Capgemini prévoit par exemple que d'ici trois ans, il comptera 40% d'ingénieurs en Inde, soit deux fois plus qu'en France⁴⁰. Entre autres acquisitions, Capgemini a récemment racheté la société américaine Kanbay, dont 85 % du personnel se trouve en Inde (alors que 90 % de ses clients sont aux Etats-Unis). La revue française "Le Nouvel Observateur" évoque le "pari indien" de Capgemini⁴¹.

Mais Capgemini n'est pas le seul. Le groupe Accenture prévoit que d'ici cet été, il comptera plus d'employés indiens qu'américains. Dell a prévu d'accroître sa main-d'œuvre indienne de 10 000 salariés l'année dernière à 20 000 d'ici la fin 2010⁴². En même temps, des entreprises indiennes comme Wipro, Tata et Infosys sont à présent bien établies dans les principaux pays occidentaux. Il convient de rappeler que ce sont des entreprises indiennes de TI qui ont

orchestré le recours aux visas H-1B aux Etats-Unis à des fins de "sous-traitance de main-d'oeuvre" ("body-shopping").

Le transfert en interne à l'entreprise peut être une pratique parfaitement légitime dans le fonctionnement des entreprises multinationales. Toutefois, il existe des éléments probants démontrant que ce système peut également être dévoyé de façon à contourner la réglementation des permis de travail. Ainsi que l'affirme un spécialiste britannique de TI "lorsque des entreprises telles qu'Accenture, Logica, IBM etc. nous ont annoncé qu'elles allaient ouvrir des bureaux en Inde, elles nous ont dit que c'était une délocalisation. À présent, il semblerait que cette initiative était en partie destinée à dissimuler l'importation de main-d'œuvre de TI bon marché chez nous".⁴³ En Irlande, les pratiques abusives dans le cadre du système de transferts internes ont récemment conduit le gouvernement à interdire purement et simplement cette forme de mouvement de main-d'œuvre en Irlande.⁴⁴

Toutefois, la convention (n°143) de l'OIT pose un problème en ce sens qu'elle introduit spécifiquement une dérogation à l'exigence de parité de traitement avec les travailleurs nationaux pour les travailleurs envoyés dans le cadre de transferts internes.

Offrir la formation nécessaire aux professionnels de TI

UNI a souvent insisté pour que les gouvernements et les employeurs prévoient des ressources adéquates pour la formation aux compétences informatiques tant pour les travailleurs existants que pour les jeunes qui accéderont plus tard au marché du travail. De ce fait, les syndicats ne devraient-ils pas faire pression pour l'établissement d'un lien direct entre la délivrance de visas de travail aux migrants et l'offre de formation à la main-d'œuvre résidente ? Aux Etats-Unis par exemple, les demandes de visa H-1B sont directement liées à un fonds utilisé à des fins de formation pour les travailleurs américains sur place. Depuis 2005, cette taxe sur "l'éducation et la formation", qui est payée à chaque demande de visa H-1B application, a été fixée à 1500 \$, avec une réduction à 750 \$ pour les employeurs comptant moins de 25 salariés. Les établissements d'éducation et les organisations sans but lucratif sont exemptés de cette taxe.

Certains rétorqueront que ce genre d'initiative n'est guère plus qu'un geste symbolique, peut-être conçu pour réduire l'hostilité des syndicats et d'autres groupes communautaires envers le système de visas H-1B. D'un autre côté, ce type de corrélation directe a le mérite de rappeler que les permis de travail pour les travailleurs migrants ont été conçus pour compenser la pénurie actuelle de travailleurs munis des compétences adéquates dans le pays d'origine.

À cet argument se rattache le risque que la propagation des délocalisations à sec se transforme en un mécanisme de transfert de connaissances, lesquelles quitteront les pays développés à destination de pays à faibles coûts. Ce serait

alors, à de nombreux égards, une réédition du transfert des connaissances industrielles et techniques intervenu il y a environ une génération. Dans une économie mondiale de plus en plus basée sur l'information, la connaissance est un atout précieux sinon intangible. L'Union européenne et les Etats-Unis pourraient peut-être se demander si une approche totalement libérale des politiques de permis de travail ne risque pas de faire disparaître ce capital.

Promouvoir les bonnes pratiques

Les exemples précédemment cités à propos des Etats-Unis démontrent qu'il existe un risque de pratiques abusives si les permis de travail délivrés aux travailleurs migrants ne leur permettent pas de changer d'employeur. Au pire, cette situation pourrait déboucher sur une relation d'oppression qui serait alors proche de la servitude.

Bien que les employeurs soient peu enclins à voir les choses sous cet angle, il se trouve que si les travailleurs migrants obtiennent des permis de travail pour cause de pénurie de compétences dans la main-d'œuvre nationale, il n'y a pas de raison que ces travailleurs, une fois dans leur nouveau pays d'accueil, se privent d'offrir leurs services aux entreprises qui proposent les meilleurs termes et conditions d'emploi.

Ainsi, on ne peut que saluer la décision du gouvernement irlandais d'abolir le lien entre les travailleurs titulaires d'un permis de travail et l'employeur qui les a initialement embauchés.

De manière plus générale, les deux conventions de l'OIT (n°97 et n°143) sur les travailleurs migrants offrent un cadre de bonnes pratiques internationalement reconnues, même si le nombre de pays qui les ont formellement ratifiées reste limité (46 et 22 respectivement). Comme on l'a dit, la Conférence internationale du travail de 2004 a élargi le champ d'examen de ce sujet dans ses débats et a adopté le rapport intitulé *Conclusions sur une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*. Ce document réaffirme entre autres l'importance du dialogue entre les partenaires sociaux sur les questions relatives aux travailleurs migrants.

Le document de 2004 de l'OIT évoque entre autres l'accès des travailleurs migrants à la sécurité sociale. Même si les professionnels de TI migrants reçoivent les mêmes salaires que leurs collègues résidents nationaux, les employeurs pourraient faire des économies s'ils sont exonérés de l'obligation de cotiser à la sécurité sociale. On a déjà cité le cas de l'accord belgo-indien cité plus haut, selon lequel les indiens travaillant en Belgique pour moins de cinq ans continuent d'être couverts par les dispositifs de sécurité sociale de l'Inde plutôt que de la Belgique, en précisant que le gouvernement indien souhaite étendre la formule à d'autres pays européens. Toutefois, cette question doit être abordée avec circonspection, sachant qu'il est parfois dans l'intérêt des travailleurs migrants sous contrat de brève durée de conserver leur droit à la sécurité sociale

dans leur pays d'origine. Les cotisations obligatoires de sécurité sociale versées à un régime étranger durant une très brève période ne sauraient leur ouvrir droit qu'à quelques miettes de prestations, sinon aucune.

Conclusion : il faut ouvrir le débat

Le présent rapport a été centré sur un aspect particulier du phénomène général que sont les délocalisations, à savoir, le recours aux travailleurs migrants venus de pays lointains pour travailler en Occident sous un contrat pour ainsi dire délocalisé – aux tarifs des pays à faible coût. Il a donné une description de cette facette des délocalisations dites "à sec", telles qu'on les constate notamment aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, et progressivement aussi dans d'autres pays.

Dès lors, le problème qui se pose ne concerne pas l'emploi des travailleurs migrants de TI en soi, mais plutôt leurs modalités d'emploi qui peuvent détruire les conditions de salaire et de travail de la main-d'œuvre nationale. Dans la plupart des pays, la réglementation relative aux permis de travail doit en principe éviter une telle situation. Néanmoins, on a pu constater que des entreprises de certains pays ont adopté une série de stratégies leur permettant de contourner les règles de la parité salariale. Le transfert interne de salariés qui conservent le permis de travail de leur pays d'origine est un phénomène qui semble avoir le vent en poupe, sachant que la plupart des grandes entreprises de TI déploient des activités à la fois dans leur pays d'origine et dans les pays lointains.

Les professionnels migrants de TI courent également un risque lié à la façon dont évoluent les délocalisations à sec. Lorsque l'octroi du permis de travail est définitivement rattaché à une entreprise spécifique, les travailleurs peuvent être effectivement obligés de rester chez l'employeur qui les a embauchés. Ce lien peut donner lieu à des abus. UNI peut faciliter la coordination des efforts des syndicats pour sensibiliser les travailleurs migrants, par exemple en renforçant l'image de son initiative de "Passeport d'UNI".

Le thème général des délocalisations est au cœur d'un vaste débat depuis quelques années et UNI a joué un rôle important en s'assurant que les institutions internationales, y compris la Commission européenne et le Parlement européen prennent le sujet au sérieux. À présent, il convient de soulever le cas particulier des délocalisations à sec auprès des institutions européennes et de l'OIT.

Il est également nécessaire d'assurer un suivi des négociations commerciales bilatérales et multilatérales en cours, et de surveiller en particulier toute proposition visant à élargir le champ d'application actuel des dispositions relatives au Mode 4 de l'AGCS.

Il se présentera sans doute des occasions d'évoquer ces questions dans d'autres enceintes. La migration des travailleurs est de plus en plus au cœur des débats internationaux, par exemple au sein du Global Migration Group, établi en mai 2006 et regroupant entre autres organisations, l'OIT, l'OIM, les institutions de l'ONU et la Banque mondiale.

Il s'agit de rejeter fermement toute réaction xénophobe à l'emploi des travailleurs migrants "importés" en Europe et aux Etats-Unis. Le sujet à traiter n'est pas la présence des travailleurs migrants mais plutôt les modalités de leur emploi et les abus commis à leur égard pour réduire les coûts et accroître les bénéfices des sociétés de TI. Les professionnels de TI migrants de même que les travailleurs résidents ont beaucoup à perdre si la situation évolue vers une course féroce au moins-disant, aussi l'approche des syndicats doit-elle viser à démontrer et concrétiser la communauté d'intérêts qui existe entre les deux groupes de travailleurs.

Notes

-
- ¹ Peter Skyte, Unite, communication personnelle à l'auteur, mai 2007
- ² Jane Millar and John Salt, In Whose Interests? IT Migration in an Interconnected World Economy, in Population, Space and Place, 13 (2007)
- ³ Kevin Allison, Visa curbs are damaging US economy, warns Gates, Financial Times, 8 mars 2007. Voir aussi Gates calls for 'infinite' H-1Bs, better schools, <http://news.com.com>
- ⁴ CSI, Les syndicats adoptent un plan d'action pour défendre les droits des travailleurs migrants, communiqué de presse, 15 décembre 2006
- ⁵ Page Internet datée du 30 décembre 2005
- ⁶ John Miano, Center for Immigration Studies, Backgrounder: The Bottom of the Pay Scale, décembre 2005
- ⁷ John Miano, op cit
- ⁸ Ron Hira, Offshore Outsourcing and Off-shoring of Technology Jobs, Impacts and Policy Dialogue, presentation to AAAS S&T Policy Forum, 23 avril 2004
- ⁹ Parmi les sources utilisées figurent: Catherine L Mann et Jacob Funk Kirkegaard, Accelerating the Globalization of America, Institute for International Economics, 2006. Programmers Guild, How to Underpay H-1B workers (www.programmersguild.org/archives/howtounderpay.htm). John Miano, op cit. Ed Frauernheim, Salary concerns renew H-1B visa opposition, CNET News (<http://news.com.com>), 6 octobre 2005.
- ¹⁰ Catherine Mann, op cit
- ¹¹ Ron Hira, 2003, Utilizing Immigration Regulations as a Competitive Advantage, 3 mars 2003
- ¹² Sources diverses, dont: Bill Goodwin, Work permits for overseas IT staff reach all-time high, Computer Weekly, 20 février 2007
- ¹³ Maija Palmer, Call to curb influx of foreign IT workers, Financial Times, 26 février 2007
- ¹⁴ Amicus, The impact of the work permit system on IT professionals in the UK
- ¹⁵ ibid
- ¹⁶ Source : Peter Skyte (Unite), Philip O'Rawe (Connect), Graham Steel (PCS)
- ¹⁷ Mathieu van Overstraeten, Ces informaticiens indiens que l'on cache, La Libre Belgique, 22 mai 2006
- ¹⁸ Source : Koen Dries (LBC-NVK), Dominique Borgers (BBTK-SETCa).
- ¹⁹ Mathieu van Overstraeten, op cit
- ²⁰ Des informaticiens indiens sans permis de travail, 4 janvier 2006. www.ptb.be/scripts/article.phtml?lang=1&obid=29606
- ²¹ Hindu Business Line, 4 November 2006, India, Belgium sign bilateral social security agreement
- ²² Source: Rolf Schmidt (ver.di)
- ²³ Torsten Christen, Federal Ministry of Economics and Labour, in What is the Relationship between Trade and Migration, Séminaire de l'OIM, 2004, www.iom.int
- ²⁴ Document de fond, rapport du séminaire Commerce et migration, OIM/Banque mondiale/OMC, 4-5 octobre 2004
- ²⁵ Source: Morten Skov (HK), Fin Krogh Jørgensen (IDA)
- ²⁶ Source: Åsa Stenhammar (SIF), Paul Lidehäll (SI)
- ²⁷ <http://www.ictu.ie/html/news/releases/p240107.htm>
- ²⁸ CSI, 2006. Délocalisations : les implications pour l'Irlande.
- ²⁹ Source: Carla Kiburg (FNV B)
- ³⁰ Andrew Bibby, Dell and *delocalisation* in France, www.andrewbibby.com
- ³¹ Programmers Guild, op cit
- ³² Gary Cohn and Walter F Roche, 2000. Indentured servants for high-tech trade Labor, Baltimore Sun, February 21 2000

³³ *ibid*

³⁴ *ibid*. Cet article décrit une série de cas dans lesquels des travailleurs placés à titre intérimaire ont fait l'objet, de la part de leurs employeurs indiens, de poursuites judiciaires pour dommages importants prétendument causés par des ruptures de contrat. Par exemple, une ancienne employée de Tata Consulting, Veena Achar, a finalement dû payer 7500 \$ à Tata par mensualités de 200 \$ par mois. (Il se trouve par hasard que le contrat de Mme Achar contenait la clause suivante : "Tata Consultancy Services ne paiera aucun frais liée à la grossesse. La maternité n'est pas encouragée..."). Dans un autre cas, Mastech aurait selon certaines sources tenté d'exiger près de 50.000 \$ d'un ancien employé, dont 28.000 \$ pour les frais de formation encourus.

³⁵ Communications personnelles à l'auteur, mai 2007

³⁶ Mathieu van Overstraeten, *op cit*

³⁷ Andrew Bibby, 2002. Mobilité des professionnels des TI en Europe, rapport du Forum TI sur la mobilité, 29-30 novembre 2002, UNI-Europa.

³⁸ Amicus, The Impact of the Work Permit Scheme on IT professionals in the UK, 2006

³⁹ Amicus, *op cit*

⁴⁰ Julien Bouissou, En 2010 Capgemini aura deux fois plus d'ingénieurs en Inde qu'en France, *Le Monde*, 8 mars 2007

⁴¹ Dominique Nora, Le pari indien de Capgemini, *le Nouvel Observateur*, 15 mars 2007

⁴² Julien Bouissou, *op cit*

⁴³ Gerry McLaughlin, Grim news for UK IT Contractors future, February 21 2007, www.itcontractor.com

⁴⁴ Michael Cunniffe, Department of Enterprise, Trade and Employment, in *What is the Relationship between Trade and Migration*, Séminaire de l'OIM, 2004, www.iom.int