Royaume-Uni
Des dispositifs ciblés et segmentés

Jacques FREYSSINET

Au Royaume-Uni, les migrations temporaires n'occupent qu'une place réduite relativement aux migrations durables. Elles se situent aux deux extrémités, haute et basse, de l'échelle des qualifications. Les recherches, les débats et les mobilisations d'acteurs sociaux ont principalement concerné des catégories de main-d'œuvre faiblement qualifiées qui sont soumises à des statuts d'emploi et à des conditions de travail qui relèvent d'une exploitation souvent brutale. Il s'agit principalement des travailleurs saisonniers dans l'agriculture et des domestiques étrangers de ménages étrangers.

In the United Kingdom, the incidence of temporary migration is relatively minor compared with that of longer-term migration. Temporary migrants tend towards the upper and lower ends of the qualifications scale. Research, debates and the efforts of social actors have mainly centred around poorly qualified categories of labour which are often subject to brutally exploitative employment statuses and working conditions. They consist mainly of seasonal agricultural workers and the foreign domestic staff of foreign households.

Jacques Freyssinet est chercheur associé à l'Ires.

Longtemps pays d'émigration, le Royaume-Uni se transforme après la seconde guerre mondiale en pays d'immigration. Si celle-ci est devenue progressivement un phénomène massif, les migrations temporaires n'y occupent qu'une place limitée et se situent aux deux extrémités de l'échelle des qualifications. Les recherches, les débats et les mobilisations d'acteurs sociaux ont principalement concerné des catégories de main-d'œuvre faiblement qualifiées qui sont soumises à des statuts d'emploi et à des conditions de travail qui relèvent d'une exploitation souvent brutale.

Une immigration massive, mais une place réduite de l'immigration temporaire

Il n'est pas possible de comprendre la place qu'occupe l'immigration saisonnière ou temporaire dans le fonctionnement du marché du travail et dans la politique d'immigration au Royaume-Uni sans la situer au sein du mouvement migratoire global où elle n'occupe qu'une place relativement récente et toujours minoritaire (Join-Lambert, Lefresne, 2003 ; Freyssinet, 2023).

Les tendances longues

Depuis la Révolution industrielle jusqu'à la seconde guerre mondiale, les mouvements migratoires se situent pour l'essentiel au sein de l'Empire britannique ou à destination des États-Unis. Ils ont un caractère définitif ou au moins durable ; ils concernent une population blanche et ont un solde fortement négatif. En sens contraire, le Royaume-Uni accueille dans certains métiers ou secteurs d'activité des populations venant de pays d'Europe occidentale, des réfugiés politiques puis des Juifs d'Europe centrale et orientale fuyant les persécutions. Les migrations temporaires n'occupent alors qu'une place marginale. Après la seconde guerre mondiale, une transformation s'opère progressivement sous l'impact de deux dynamiques distinctes.

Elle s'opère dans un premier temps principalement dans le cadre du Commonwealth. Le solde migratoire devient fortement positif. Il résulte principalement de l'arrivée de populations « de couleur » : les vagues proviennent d'abord des Caraïbes, puis du sous-continent indien, enfin de l'Afrique orientale et centrale. Face à la montée des courants xénophobes et à leurs succès électoraux, l'Immigration Act de 1971 impose à tous les non-citoyens le régime des permis de travail sans droit d'établissement permanent. Sauf exceptions, ces permis sont réservés à une main-d'œuvre qualifiée.

La situation se complexifie avec les décisions d'entrée puis de sortie de l'Union européenne (UE)[1]. L'entrée impose la liberté de circulation des nationaux des pays membres. Après l'élargissement de l'Union aux pays d'Europe centrale et orientale, un flux massif d'immigration concerne principalement des emplois à basse qualification et bas salaires. Il engendre une nouvelle vague de xénophobie qui contribue aux votes en faveur du Brexit. Depuis 2020, une législation unifiée s'applique à toutes les migrations de travail. Le Royaume-Uni revient à une politique fondée sur l'attribution de visas qui privilégient l'entrée d'une main-d'œuvre qualifiée.

1. Pour simplifier, nous utilisons les termes d'Union européenne pour désigner ce qui a été auparavant la Communauté économique européenne, puis la Communauté européenne.

Les évolutions récentes

Depuis 2010 et *a fortiori* après le Brexit, les gouvernements conservateurs successifs ont affirmé leur volonté de reprendre le contrôle de l'immigration et d'en réduire le volume[2]. Ce discours répété n'est pas suivi d'effet. Selon les recensements de population, les effectifs de la population née à l'étranger (*foreign born*) passent entre 2011 et 2021 de 7,5 à 10,0 millions, soit de 13,4 à 16,8 % de la population totale[3]. Les *foreign born* représentent en 2021 18 % de l'emploi total, soit 5,9 millions (ONS, 2024). En 2023, le flux migratoire net est de 685 000.

Il est difficile d'évaluer les effectifs des différentes catégories de migrants temporaires[4]. Les sources d'information sont hétérogènes selon les catégories (voir *infra*). En l'absence de mesure directe, une approximation en est donnée par le nombre de visas attribués (voir tableau 1, *infra*). Bien qu'en croissance récente, ils ne représentent qu'une faible part du « stock » total d'immigrés. Par définition, le flux net d'immigration temporaire est tendanciellement nul, sauf maintien illégal.

La tension entre deux logiques

Une caractéristique de la période postérieure à la seconde guerre mondiale est l'existence d'une tension permanente entre deux logiques dont l'influence relative varie. D'une part, la pression des intérêts économiques privilégie un recours flexible à une immigration qui réponde aux difficultés de recrutement ressenties sur le marché du travail. D'autre part, le caractère de plus en plus hétérogène des flux migratoires, tant sur le plan ethnique que culturel, suscite des tensions xénophobes parfois violentes qui sont exploitées sur le terrain électoral et sont à l'origine de législations restrictives.

Le recours à l'immigration temporaire ou saisonnière se situe dans ce cadre. Une logique dualiste est mise en œuvre. En premier lieu, des régimes favorables sont offerts pour les hauts niveaux de qualification. Il s'agit d'attirer les meilleurs sans risque de réactions xénophobes. En second lieu, pour répondre à certaines pénuries de main-d'œuvre faiblement qualifiée, les visas temporaires permettent d'éviter les problèmes nés de la présence durable de communautés mal acceptées par les White British. Sont ainsi présentées comme provisoires et réversibles, les exceptions qui sont faites au principe de limitation de l'immigration à la seule main-d'œuvre qualifiée. De ce fait, l'immigration temporaire occupe une place spécifique dans les débats qui dominent les évolutions de la politique migratoire. Une pression permanente est exercée par le patronat des secteurs intéressés pour obtenir un accès libre à ce type de main-d'œuvre. Les conditions d'emploi font que l'implantation syndicale y est presqu'inexistante, ce qui rend difficile pour les syndicats une action qui aille au-delà de l'affirmation de principes ou de la défense de cas précis. En revanche, ces conditions

2. L'actuel gouvernement travailliste conserve cet objectif.

3. Depuis 2021, il est difficile de dégager une tendance du fait de la conjonction de phénomènes spécifiques : sortie des restrictions liées au Covid-19, Brexit, invasion de l'Ukraine.

4. Les statistiques du Royaume-Uni sont conformes aux conventions internationales qui définissent la migration comme un changement de pays d'une durée supérieure à un an. La majorité des migrants temporaires échappent à ces statistiques (Sturge, 2024).

souvent scandaleuses provoquent la mobilisation d'organisations non gouvernementales (ONG), d'équipes de recherche, de journalistes d'investigation qui focalisent à juste titre l'attention sur des situations extrêmes, mais ne permettent pas de disposer d'une information globale sur un phénomène multiforme.

Des régimes d'exception pour les bas et les hauts niveaux de qualification

En ce qui concerne les immigrations pour motif de travail, le régime unique introduit à la fin de l'année 2020 repose sur des règles complexes modifiées depuis lors à plusieurs reprises. Elles juxtaposent des catégories obéissant à des logiques différentes (HM Government, 2020a, 2020b ; McKinney *et al.*, 2022 ; Walsh, 2021). Nous ne mentionnons que les principaux canaux[5]. L'objectif central est de privilégier l'immigration durable d'une main-d'œuvre qualifiée. Cependant, deux types d'immigration temporaire sont prévus pour répondre à des besoins définis de façon restrictive. En premier lieu, certaines catégories de main-d'œuvre faiblement qualifiée sont acceptées pour de brèves durées[6]. En deuxième lieu, d'autres régimes visent à attirer ou à faciliter la présence temporaire d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Enfin, un régime mal défini favorise en pratique l'occupation temporaire d'emplois peu qualifiés par de jeunes étrangers.

Deux régimes pour des emplois peu qualifiés

Des visas de travail spécifiques sont accordés d'une part à des saisonniers dans l'agriculture, d'autre part à des domestiques accompagnant des ménages étrangers.

Les saisonniers de l'agriculture

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, un programme de travailleurs saisonniers dans l'agriculture (Seasonal Agricultural Workers Scheme – SAWS) est créé pour fournir une main-d'œuvre d'origine européenne au moment des pointes d'activité, essentiellement dans le secteur horticole. Le nombre annuel de visas croît de 5 000 à l'origine jusqu'à 25 000 en 2004 pour être stabilisé à 21 500 entre 2009 et 2013. À cette date, l'extension à la Bulgarie et à la Roumanie de la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE assure une source de main-d'œuvre saisonnière abondante, ce qui conduit à supprimer le SAWS[7].

À partir du Brexit, la position du gouvernement est que le secteur agricole doit à terme abandonner l'utilisation d'une main-d'œuvre saisonnière immigrée en privilégiant le recours à l'automatisation des récoltes ainsi que l'appel à une main-d'œuvre

5. Dans l'annexe d'un document de la Chambre des Communes, les auteurs distinguent 24 régimes différents, dont la majorité ne correspondent qu'à des flux d'ampleur minime (McKinney *et al.*, 2022:48-49).

6. Dans ce texte, les termes de main-d'œuvre non qualifiée ou faiblement qualifiée sont utilisés selon le vocabulaire usuel qui se fonde sur les qualifications socialement reconnues. Des emplois dits non qualifiés ou faiblement qualifiés peuvent requérir des qualifications non reconnues ou être occupés par des personnes ayant une qualification.

7. Entre 2003 et 2013, un autre programme (Sectors Based Scheme – SBS) a fonctionné à faible échelle (initialement 10 000 visas ramenés à 3 500 à partir de 2005) au bénéfice de certains secteurs de la transformation alimentaire : poisson, viande, champignons. Il ne s'agissait pas d'une main-d'œuvre saisonnière mais de visas de 12 mois pouvant ouvrir droit à une présence durable.

nationale. Cependant, à titre transitoire et expérimental, un dispositif (Seasonal Workers Pilot) est introduit en 2019 au bénéfice du seul secteur horticole pour faire face aux pénuries aiguës de main-d'œuvre liées au Brexit. Limité initialement à 2 500 visas, le programme est massivement élargi et pérennisé (au moins jusqu'en 2029) sous la pression des producteurs : le quota est fixé à 10 000 visas en 2020, 30 000 en 2021, 40 000 en 2022, 47 000 en 2023 et 2024[8]. Le nombre de visas effectivement délivrés fluctue en dessous de ce plafond ; par exemple, il est de 34 332 pour les 12 mois se terminant en juin 2024 (Home Office, 2024a). La composition des flux se transforme. Les Ukrainiens en représentent plus de 90 % en 2019. Après l'invasion de l'Ukraine, la source se réduit et les opérateurs chargés du recrutement de ces travailleurs saisonniers (voir *infra*) se redéploient principalement vers les pays d'Asie centrale et, de manière complémentaire, vers l'Asie du Sud-Est (notamment l'Indonésie).

Formellement, des règles strictes sont imposées pour l'utilisation de la main-d'œuvre saisonnière dans les activités agricoles (House of Commons, 2022 ; MAC, 2013, 2024a ; McKinney *et al.*, 2023). Les personnes reçoivent un visa d'une durée maximum de six mois pour chaque année. Elles sont recrutées par des « opérateurs agréés » qui sont choisis par le ministère de l'Agriculture. Ce sont eux qui fournissent la main-d'œuvre aux producteurs et qui ont la responsabilité de s'assurer que les employeurs respectent la législation du travail. Ils doivent aussi gérer les éventuelles demandes de changement d'employeur en cours de séjour. Si les personnes concernées ont à leur charge les frais de visa et de transport, il est interdit aux opérateurs de leur faire payer la mise en relation. Ces personnes n'ont pas le droit de changer de secteur d'activité pendant la durée du visa ni d'en demander la prolongation. Elles ne peuvent être accompagnées par leur famille. Elles doivent recevoir au moins le salaire minimum horaire[9], mais elles ne peuvent bénéficier d'aucune prestation sociale ou aide publique (voir *infra* pour les conditions d'emploi et de travail).

Les domestiques de ménages étrangers

Les Overseas Domestics Workers sont des domestiques de nationalité étrangère qui accompagnent leurs employeurs, également étrangers, lors d'un séjour au Royaume-Uni. Jusqu'en 1998, leur présence est conditionnée au maintien du lien avec l'employeur initial, ce qui les rend totalement dépendants de ce dernier, mais leur présence peut durer aussi longtemps que le séjour de celui-ci. L'objectif explicite est de faciliter l'arrivée de personnes à hauts revenus et/ou hautes qualifications. En 1998, à la suite d'une campagne de syndicats et d'ONG, ils sont autorisés à changer d'employeur, mais en restant dans un emploi de domestique et avec la possibilité de renouvellement du visa. Ce droit est supprimé en 2012[10], ce qui rétablit la situation de

8. À partir de 2022 sont inclus 2 000 visas de trois mois au moment des fêtes de fin d'année au bénéfice des éleveurs de volaille.

9. À partir du 1er avril 2024, le salaire minimum horaire à partir de 21 ans (National Living Wage) est de 11,44 livres (13,33 euros).

10. Rappelons qu'en 2010, un gouvernement de coalition dominé par les conservateurs succède au gouvernement travailliste du New Labour en place depuis 1997.

dépendance à l'égard de l'employeur initial, d'autant plus que le visa est limité à six mois non renouvelables. C'est dans ce cadre que sont réalisées des recherches et rédigés des rapports qui mettent en évidence des situations d'exploitation allant jusqu'à l'esclavage moderne (voir *infra*). Le droit de changer d'employeur est rétabli en 2016, mais dans le cadre de règles qui pour le reste demeurent restrictives[11] :

- pour obtenir un visa, les personnes doivent avoir été auparavant pendant au moins 12 mois les domestiques des personnes qu'elles accompagnent ;
- le visa, valable six mois, est non renouvelable ;
- les personnes ne peuvent être accompagnées de membres de la famille et n'ont pas accès aux prestations sociales ou aux aides publiques ;
- dans la limite des six mois, elles peuvent changer d'employeur, mais seulement pour des emplois de domestiques.

Deux régimes pour des emplois hautement qualifiés

Pour attirer ou pour faciliter l'entrée de personnes hautement qualifiées, deux types de visas de travail sont utilisés.

La mobilité au sein des firmes multinationales

Un régime spécial de visas temporaires est institué pour les dirigeants et cadres des entreprises multinationales au titre d'un programme visant à faciliter les activités de ces dernières (Global Business Mobility). Intitulé initialement Intra-Company Transfer Visa, il est devenu en mars 2022 Senior or Specialist Worker Visa[12] (MAC, 2022). Des personnels d'un haut niveau de qualification et de salaire peuvent être provisoirement détachés par leur firme dans une filiale ou dans une *joint-venture* au Royaume-Uni. Leurs missions peuvent être fractionnées avec un plafond de cinq années sur une durée de six ans (ou neuf années sur une durée de dix ans pour les plus hautes tranches de salaire). Ces séjours n'ouvrent pas droit à un établissement durable au Royaume-Uni.

Les diplômés étrangers des universités britanniques

La voie d'accès pour les diplômés (Graduate Route) ne doit pas être confondue avec le régime offert aux étudiants étrangers, question qui est exclue du champ de la présente publication[13]. La Graduate Route prend la suite en 2021 de programmes analogues qui existaient depuis 2012. Elle offre un visa de travail temporaire qui permet aux étudiants étrangers d'occuper un emploi pendant deux ans une fois obtenu un diplôme de niveau licence ou maîtrise et pendant trois ans s'il s'agit d'un doctorat. La procédure répond à la logique d'attirer « *the highest and best international students* » au profit de l'économie britannique (Home Office, 2024b ; MAC, 2023, 2024b).

Pour les étudiants, l'intérêt est d'acquérir une première expérience professionnelle qu'ils pourront soit valoriser au retour dans leur pays d'origine, soit utiliser pour

11. https://bit.ly/47RqdIu.

12. https://www.gov.uk/senior-specialist-worker-visa.

13. Les étudiants étrangers sont autorisés à travailler à temps partiel pendant le temps de leur scolarité et à temps plein pendant les vacances universitaires.

établir leur qualification afin d'obtenir une admission durable au Royaume-Uni en tant que travailleurs qualifiés (*skilled workers*). Un facteur attractif additionnel important pour eux est qu'ils peuvent être accompagnés de leur famille. Pour ces raisons, les effectifs augmentent rapidement : 73 000 en 2022 (avec en plus 14 000 dépendants) ; 114 000 en 2023 (plus 30 000 dépendants). Pour les 12 mois se terminant en juin 2024, 147 051 visas ont été accordés auxquels s'ajoutent les visas de 49 721 dépendants (Home Office, 2024a). Parmi les étudiants étrangers qui ont terminé leurs études en 2023, 18 % sont restés au Royaume-Uni grâce à la Graduate Route.

Le Migration Advisory Committee présente en décembre 2023 et mai 2024 de premiers bilans de l'expérience. Il ne relève pas d'utilisation frauduleuse du dispositif par les étudiants, mais en souligne certains aspects problématiques :

- les titulaires de ces visas sortent majoritairement de formations courtes au Royaume-Uni (un an ou moins) et sont initialement surreprésentés dans des emplois à bas salaire qu'ils occupent rarement sur toute l'année. Dans un deuxième temps seulement, ils rattrapent le niveau des diplômés britanniques ;
- ils proviennent majoritairement d'universités de second rang, les moins sélectives et aux droits d'inscription les plus faibles, ce qui interroge sur l'objectif d'attirer les meilleurs ;
- la Graduate Route est utilisée dans les pays d'origine par des agents recruteurs « voyous » (*rogue*) parmi les promesses qui sont destinées à attirer des candidats dans les universités britanniques[14].

Ce qui était conçu comme un statut de travail postérieur aux études risquerait de devenir un statut d'étude préalable au travail[15]. Au début de 2024, des mesures restrictives sont annoncées par le gouvernement aussi bien sur les visas d'étudiants que sur les Graduate Visas, mais devant la levée de boucliers des universités (ressources financières) et du patronat (ressource d'une main-d'œuvre qualifiée flexible), il renonce à d'autres mesures qu'un contrôle plus strict des pratiques des agents recruteurs.

Un régime pour des catégories d'emploi non définies

Le Youth Mobility Scheme (YMS), programme pour la mobilité des jeunes, est ouvert à une population âgée de 18 à 30 ans. Il permet l'entrée au Royaume-Uni pour une durée maximum de deux ans et l'accès à n'importe quel type d'emploi sans avoir à disposer d'une offre d'emploi préalable. Les jeunes concernés ne peuvent être accompagnés de leur famille et n'ont pas accès aux prestations sociales[16].

Initialement, le programme est conçu à destination des ex-dominions « blancs » du Commonwealth (Australie, Canada, Nouvelle-Zélande) sur la base d'accords de réciprocité qui fixent des quotas annuels[17].

14. Avec les sévères restrictions budgétaires, le financement des universités repose de façon croissante sur les droits élevés payés par les étudiants étrangers ; ils apportent plus d'un cinquième de leurs ressources. De ce fait, elles font appel à des agents recruteurs pour alimenter leur clientèle.

15. « *A post-study work regime could become a pre-work study regime* » (MAC, 2023).

16. https://www.gov.uk/youth-mobility.

17. Selon les chiffres les plus récents, respectivement 30 000, 6 000 et 13 000 pour ces trois pays.

L'objectif principal est de favoriser les échanges et de renforcer l'unité culturelle dans cet espace. Ultérieurement, des accords sont conclus avec plusieurs autres pays, mais pour de faibles volumes (entre 1 000 et 3 000 par an). Pour les 12 mois se terminant en juin 2024, 24 097 visas ont été accordés (Home Office, 2024a).

Au moment du Brexit, le gouvernement annonce sa volonté de proposer à l'UE un accord pour une extension à celle-ci du programme YMS en semblant considérer qu'il fournirait une source de main-d'œuvre pour des emplois faiblement qualifiés[18]. Cette perspective laisse sceptiques les experts du domaine (Consterdine, 2019 ; Sumption, Fernández-Reino, 2018). Les rares études disponibles portent sur les jeunes australiens et canadiens. Elles montrent qu'il s'agit de jeunes diplômés en voyage initiatique avant de s'insérer professionnellement dans leur pays d'origine. Ils obtiennent généralement sans difficulté des emplois temporaires moyennement ou hautement qualifiés. Il apparaît alors difficile d'en tirer des enseignements dans l'hypothèse d'une extension aux pays de l'UE.

La vérification n'en a pas été faite. En l'absence d'initiative britannique, la Commission européenne propose en avril 2024 d'ouvrir des négociations sur ce dossier et se heurte à un refus du gouvernement britannique[19]. Ce dernier, dans un contexte préélectoral, ne souhaite pas susciter le mécontentement des Brexiters. Il annonce préférer mener des discussions bilatérales avec les États membres de l'UE, à ce jour sans résultats.

En l'absence de statistiques sur les travailleurs temporaires effectivement présents, une évaluation des flux d'entrée est possible

Tableau 1 - **Nombre de visas accordés au cours des 12 mois s'achevant en juin 2024**

Temporary workers	77 419
dont :	
▪ Seasonal workers (Agriculture)	34 332
▪ Youth Mobility Scheme	24 091
▪ Others*	18 996
Work related extensions	
▪ Graduate Route**	147 051

* Les domestiques de ménages étrangers forment probablement l'essentiel de cette catégorie.

** S'y ajoutent 49 721 visas pour les membres de la famille.

Il n'existe pas de données pour les mobilités au sein des firmes multinationales.

Source : Home Office (2024a).

18. « *It is believed most people who come to the UK under a Youth Mobility Scheme (YMS) engage in lower skilled work (…). We have proposed a UK-EU YMS as part of our Mobility Framework (…). It will provide an additional source of labour for the UK labour market* » (HM Government, 2018:54) (On considère que beaucoup de ceux qui viennent au R-U dans le cadre de l'YMS acceptent un travail faiblement qualifié (…). Nous avons proposé un accord R-U-UE sur l'YMS comme composante de notre Structure de Mobilité (…). Il fournira une source additionnelle de travail pour le marché du travail du R-U).

19. P. Foster, L. Fisher, A. Bounds, « Will the UK's rejection of EU overtures on youth mobility last? », *Financial Times*, April 23, 2024, https://www.ft.com/content/fbb7d48d-bd5a-4d8d-a038-1565e4a671ff ; E. Consterdine, « The politics stopping the UK from opening a youth mobility scheme with Europe », *The Conversation*, April 25, 2024, https://bit.ly/3TV1qh6.

à partir des visas accordés sur une période annuelle selon les catégories adoptées par le ministère de l'Intérieur (tableau 1).

L'exploitation et la précarité des travailleurs et travailleuses faiblement qualifiés

Pour ces catégories, les travaux d'enquête et de recherche se sont centrés sur les deux populations principalement concernées : d'une part, les travailleurs saisonniers dans l'agriculture et d'autre part, les domestiques travaillant chez des ménages étrangers.

Les travailleurs saisonniers dans l'agriculture, privés de « voice » et d'« exit »

La question de travailleurs et travailleuses saisonniers agricoles occupe une place importante dans le débat public. En premier lieu, parce que les organisations de producteurs, au premier rang desquelles le National Farmers Union, mènent des campagnes intenses pour réclamer l'augmentation des quotas de visas. Elles mettent en avant les récoltes abandonnées sur pied et les animaux abattus faute de main-d'œuvre, mettant en danger l'autonomie du Royaume-Uni dans ses approvisionnements alimentaires. En deuxième lieu, de multiples scandales éclatent sur les conditions de recrutement, de rémunération, de travail et d'hébergement des migrants saisonniers. Des chercheurs, des journalistes spécialisés, des commissions parlementaires, des organisations gouvernementales ou non gouvernementales, des syndicats, multiplient les enquêtes et les rapports à ce sujet[20].

Dès la phase du recrutement, les candidats et candidates sont confrontés à plusieurs risques[21]. En premier lieu, les opérateurs britanniques s'adressent souvent pour le recrutement à des correspondants locaux dont les pratiques, souvent illégales, ne sont que faiblement ou pas contrôlées : contrats de travail mensongers (sur la nature du travail, sa durée, sa rémunération), obligation (illégale) de rémunérer l'intermédiaire ou de suivre de pseudo-formations payantes… En second lieu, pour rémunérer l'intermédiaire, couvrir les frais de visa et de transport ainsi que leurs dépenses avant la première paie, les personnes sont généralement obligées de s'endetter ; la charge de remboursement absorbe une large partie de leurs gains et les rend dépendantes de leur employeur britannique.

À l'arrivée au Royaume-Uni, les conditions d'embauche sont parfois différentes de celles annoncées au départ avec substitution d'un nouveau contrat de travail, souvent rédigé seulement en anglais donc incompréhensible (pratique illégale). Les

20. FLEX (2024a, 2024b, 2024c, 2024d) ; FLEX & FMF (2021) ; House of Commons (2022) ; MAC (2013, 2024b) ; McAndrew *et al.* (2023) ; McKinney *et al.* (2023) ; Modern Slavery & Human Rights (2024) ; Neal (2022) ; Taylor (2021a) ; Vicol *et al.* (2022). Le Bureau of Investigative Journalism a produit quelques reportages impressionnants : E. Mellino, P. Pattison, R. Pangeni, « Migrant fruit pickers charged thousands in illegal fees to work on UK farms », *The Guardian,* May 27, 2022, https://bit.ly/4dxjyEL ; E. Mellino, R. Pangeni, C. Boutaud, « "They treat you like an animal": How British farms run on exploitation », The Bureau of Investigative Journalism, March 27, 2023, https://bit.ly/3Bqvmew ; E. Mellino, « Migrant workers are being ripped off by employers on farms », The Bureau of Investigative Journalism, April 5, 2023, https://bit.ly/3Y7MTkG.

21. Dans les rapports des directeurs du Labour Market Enforcement (voir l'encadré), deux secteurs seulement sont classés comme soumis à des menaces « sévères » quant au respect du droit du travail : les saisonniers de l'agriculture et les laveurs de voiture à la main (*hand car washers*). Viennent ensuite deux secteurs à menaces « élevées » (*care sector* et construction), puis les autres secteurs avec des menaces moyennes ou faibles (Taylor, 2021a:23).

employeurs ont maintenant l'obligation, non prévue initialement, de payer le salaire minimum légal. Comme il s'agit d'un salaire horaire et que, par nature, le rythme d'activité est irrégulier, aucune garantie n'existe sur ce qui intéresse les personnes concernées, c'est-à-dire leur gain global. Le risque était extrême lorsqu'étaient utilisés, avant leur interdiction dans ce cas, des contrats zéro heure pour lesquels l'employeur ne garantit aucune durée de travail[22]. D'autres employeurs pratiquent le salaire aux pièces, ce qui rend difficile le contrôle du respect du salaire minimum horaire. D'autres encore imposent des amendes pour des motifs variés.

Les enquêtes regorgent de témoignages sur des conditions de vie et de travail scandaleuses : insultes, menaces, racisme de la part des surveillants, absence d'équipements de protection et de respect des règles de sécurité, logements entassés dans des caravanes inconfortables louées à des tarifs exorbitants…

Les titulaires de visas sont liés à l'opérateur qui est intervenu dans le recrutement et qui seul peut permettre un changement d'employeur. Ainsi est créée une situation de dépendance sous la menace d'une expulsion en cas de mobilité non acceptée par l'opérateur.

La situation est aggravée par la faible effectivité des normes protectrices.

- En premier lieu, les personnes concernées ont, le plus souvent, une faible maîtrise de l'anglais et ignorent leurs droits. Elles sont isolées dans les exploitations agricoles et ont donc difficilement accès à des organisations susceptibles de les conseiller et de les défendre. Elles sont peu portées à formuler des réclamations de crainte de perdre leur emploi ou de ne plus être recrutées l'année suivante par leur opérateur.
- En deuxième lieu, le caractère fragmenté des dispositifs de contrôle et les faibles moyens dont ils disposent font que les contrôles *in situ* sont rares (voir l'encadré). Cette carence des moyens de contrôle est notamment mise en évidence par les rapports annuels des directeurs du Labour Market Enforcement. Ainsi, en 2021, sur les 1 100 intermédiaires autorisés pour la fourniture de personnel au Royaume-Uni, 364 n'ont pas été inspectés par la Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA) depuis dix ans et 61 inspections seulement ont eu lieu au cours de la dernière année. Dans la même période, le ministère de l'Intérieur n'a mené que 25 visites de contrôle (Taylor, 2021a:60 ; McKinney *et al.*, 2023:34-35). L'Inspecteur chef indépendant des frontières et de l'immigration signale dans un rapport de 2022 (Neal, 2022:6) que « les efforts du ministère de l'Intérieur de mise à jour [en avril 2021] des exigences de conformité imposées aux opérateurs du Seasonal Workers Pilot] ont été sapées par son incapacité à mesurer si elles ont été effectivement respectées[23] ». Le Health and Safety Executive n'a effectué aucune visite d'inspection dans le secteur agricole pour la période 2020-2021 (Vicol *et al.*, 2022:8).
- Dans les cas peu nombreux où des plaintes sont présentées et validées, les

22. Depuis le 1er avril 2023, le contrat doit garantir 32 heures hebdomadaires en moyenne par semaine de travail effectif mais, aux yeux des opérateurs, il n'existait pas de garanties sur le nombre minimum de semaines de travail effectif qui devaient être rémunérées. Depuis le 1er avril 2024, l'obligation s'applique en moyenne sur toute la durée du séjour au Royaume-Uni. Le risque est alors que la personne soir renvoyée dans son pays dès qu'il n'y a pas de travail à lui fournir (MAC, 2024a).

23. « *The Home Office's efforts to update the compliance requirements have been undermined by its inability to measure effectively whether they are being upheld.* »

Encadré - **Le contrôle de la législation du travail**

Le Royaume-Uni ne dispose pas d'un service unifié d'inspection du travail. Le contrôle du respect de la législation est fragmenté entre divers organismes qui dépendent de ministères différents, appliquent des règles différentes et disposent de pouvoirs d'intervention différents. Tous peuvent avoir à traiter de la situation de la main-d'œuvre immigrée dans leur domaine spécifique de compétence (Judge, Slaughter, 2023 ; Taylor, 2021a) :

- National Minimum Wage Unit (NMWU). L'unité contrôle le respect du salaire minimum (National Living Wage pour les adultes et National Minimum Wage pour les jeunes) ;
- Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA). Le GLAA a une double fonction. Dans le secteur agricole seulement, il attribue des licences aux intermédiaires qui fournissent de la main-d'œuvre aux employeurs. Pour l'ensemble de l'économie, il est chargé de lutter contre l'esclavage moderne et l'exploitation de la main-d'œuvre ;
- Employment Agency Standards Inspectorate (EAS). L'organisme contrôle l'activité des agences de travail intérimaire ;
- Health and Safety Executive (HSE). Le HSE contrôle le respect des règles de santé et de sécurité dans les activités qui présentent les risques les plus élevés. Dans les autres activités, la responsabilité en incombe aux autorités locales ;
- Modern Slavery Police Transformation Unit (MSTPU). Cette unité coordonne les interventions de la police dans le domaine de l'esclavage moderne ;
- Equality and Human Rights Commission (EHRC). Elle contrôle le respect de la loi contre les discriminations, y compris sur les lieux de travail.

La fragmentation des responsabilités, la dispersion et la faiblesse des moyens constituent des obstacles évidents à l'efficacité des interventions. En 2016, une instance supplémentaire a été créée, le Labour Market Enforcement, avec la mission de définir une stratégie commune et d'assurer une coordination des activités pour les trois premiers organismes : NMWU, GLAA et EAS. Les rapports annuels de cette instance soulignent la faiblesse des capacités de contrôle (Metcalf, 2017, 2018, 2019 ; Taylor, 2020, 2021a, 2021b ; Beels, 2023a, 2023b). Ainsi, Matthew Taylor mentionne en 2020 qu'EAS ne dispose que de 11 inspecteurs pour suivre 31 500 agences d'intérim (Taylor, 2020). En 2021, il indique que 364 parmi les fournisseurs de main-d'œuvre auxquels le GLAA a accordé une licence n'ont pas été inspectés depuis dix ans (Taylor, 2021a).

En juillet 2019, le gouvernement fait connaître sa volonté de fusionner les trois organismes pour créer un Single Enforcement Body (Corps unique de contrôle). Répétée à diverses reprises, cette promesse semblait oubliée alors que son importance a été systématiquement rappelée par les directeurs successifs du Labour Market Enforcement. Elle a été renouvelée par l'actuel gouvernement travailliste.

délais de traitement par les organismes de contrôle et par les tribunaux sont tels que les plaignants ont regagné leur pays avant de connaître les résultats.

Les analyses mettent en évidence le poids déterminant de la structuration de la filière alimentaire. Elle est dominée par les chaînes de supermarchés qui mettent en concurrence sur les prix les producteurs locaux et les importateurs. Les fermiers n'ont que de faibles marges ; ils doivent s'attacher la main-d'œuvre permanente, souvent qualifiée et d'origine nationale ; la variable d'ajustement est fournie par la compression du coût de la main-d'œuvre saisonnière qui est hors d'état de s'organiser et de se défendre : elle est privée aussi bien de *voice* que de possibilité d'*exit*[24].

Les domestiques des ménages étrangers, soumis à des formes d'esclavage moderne

La loi de 2012, en supprimant le droit de changer d'employeur, engendre une telle augmentation de la dépendance et des abus des employeurs, qu'elle suscite la mobilisation de diverses ONG, notamment de Kalayaan, spécialisée dans l'accueil et l'aide à ces personnes (Kalayaan, 2013 ; voir *infra*) ainsi que la multiplication de recherches sur base d'enquêtes (par exemple, Mantouvalou (2015) puis la publication d'un rapport de synthèse réalisé par un expert indépendant à la demande du gouvernement (Ewins, 2015)).

Les données quantitatives globales sur cette catégorie d'emplois saisonniers ne proviennent que du dépouillement des demandes de visas :

- sur la période 2008-2014, leur nombre total fluctue entre 14 000 et 17 000 par an ;
- environ 80 % des employeurs viennent du Moyen-Orient, principalement des pays du Golfe ;
- en revanche les domestiques, essentiellement des femmes, proviennent principalement d'Asie[25].

Les travaux disponibles pour cette période soulignent l'extrême difficulté d'accès à l'information auprès de personnes qui sont souvent confinées au domicile de leur employeur, sont ignorantes de leurs droits, ont une mauvaise connaissance de l'anglais et craignent que toute réclamation de leur part entraîne leur expulsion. De ce fait, l'analyse repose surtout sur des témoignages de personnes ayant fui leur employeur (donc en situation irrégulière avec passage dans l'économie informelle) et sur les quelques procès intervenus dans des cas où le scandale a pu éclater. Les résultats sont donc non représentatifs faute de données sur l'ensemble de la population concernée. De par leurs sources, ils sont biaisés en faveur des

24. À ces multiples diagnostics convergents, d'origines diverses, s'opposent les résultats obtenus annuellement depuis 2019 par les enquêtes du ministère de l'Agriculture. Des saisonniers y répondent à un questionnaire au cours de l'année qui suit leur expérience au Royaume-Uni. Comme les résultats sont globalement stables, nous ne présentons que ceux de la dernière enquête réalisée en 2023 sur l'année 2022 (DEFRA, Home Office, 2024) : 86 % des répondants expriment une satisfaction globale ; 95 % ont eu un contrat dans une langue qu'ils comprenaient ; 94 % sont satisfaits de la sécurité dans les fermes et 88 % du logement ; seuls 4 % ont formulé des plaintes (*complaints*) durant leur séjour ; 98 % expriment le souhait de renouveler l'expérience. Pour interpréter ces résultats, il faut d'abord tenir compte d'un taux de réponse de 12 % seulement. Surtout, les questionnaires ont été diffusés par les opérateurs chargés du recrutement et donc décideurs sur un éventuel prochain contrat. Certes, le ministère affirme garantir l'anonymat des réponses, mais dans son commentaire des résultats, il reconnaît que les répondants peuvent, dans la perspective d'un nouveau contrat, craindre de donner à l'opérateur une image négative de leur attitude (*be reluctant to provide negative feedback*).

25. Leur période de travail préalable dans les pays du Golfe a pu les façonner à des conditions d'exploitation proches du servage.

situations extrêmes, mais ils sont suffisamment convergents pour établir la gravité des violations des droits du travail ou, plus largement, des droits de la personne humaine. Le rapport de synthèse de James Ewins en présente un inventaire :

- niveaux de salaires très faibles, parfois nuls, alors que l'employeur doit théoriquement verser le salaire minimum légal ;
- durées de travail illimitées ;
- absence d'accès aux soins de santé ;
- conditions de logement et d'alimentation déplorables ;
- passeports confisqués et interdiction de sortie non accompagnée ;
- violences psychologiques, physiques et sexuelles.

Dans ces conditions, les possibilités d'action sont presque nulles[26], sauf en cas d'aide extérieure, et dans cette hypothèse leur efficacité est surtout symbolique puisque le visa est de six mois. La suppression du lien obligatoire avec l'employeur initial a apporté une amélioration certaine, mais d'ampleur limitée. Avec un visa de six mois non renouvelable, il est difficile de trouver un nouvel employeur dans le bref intervalle qui sépare l'éventuel changement d'employeur de l'épuisement du visa.

Une action collective problématique

L'intervention des acteurs sociaux s'est concentrée sur les deux régimes d'immigration temporaire qui sont ouverts à des personnes à bas niveau de qualification et qui engendrent des phénomènes massifs d'exploitation : le travail saisonnier dans l'horticulture et les domestiques accompagnant des ménages étrangers.

Les syndicats et les diverses ONG qui interviennent dans ces domaines se heurtent aux mêmes difficultés. Ils y apportent des réponses partiellement communes et partiellement spécifiques.

Des obstacles communs

Avant de tenter la mobilisation ou *a fortiori* l'organisation de ces catégories, les syndicats et les ONG rencontrent les mêmes problèmes :

- l'isolement physique de personnes qui sont logées dans les exploitations agricoles ou au domicile des ménages avec invocation par les employeurs de l'inviolabilité du domicile ;
- la fréquente ignorance ou faible maîtrise par ces personnes de la langue anglaise ;
- leur ignorance des droits dont elles disposent dans la législation britannique, donc de la possibilité de présenter des griefs ;
- souvent leur méfiance à l'égard d'intervenants extérieurs dont elles ignorent la nature et les intentions, méfiance activement alimentée par leurs employeurs ;
- leur crainte que toute manifestation publique de mécontentement entraîne soit la rupture immédiate de leur contrat avec le risque d'être en situation illégale[27], soit leur expulsion ou, dans le cas des saisonniers, le non-renouvellement de leurs contrats.

26. Face aux rares tentatives de contrôle en cas de plaintes, les employeurs peuvent invoquer l'inviolabilité du domicile privé et parfois l'immunité diplomatique.

27. Cette crainte est alimentée par la volonté de créer un climat « d'environnement hostile » à l'égard des immigrés en situation illégale qui constitue une politique affichée par le gouvernement britannique depuis 2012 alors que Theresa May était ministre de l'Intérieur (Griffiths, Yeo, 2021).

Dans ce contexte, l'action prend nécessairement des formes indirectes :

- les syndicats et ONG demandent l'amélioration des protections offertes par la législation et, surtout, l'effectivité de leur mise en œuvre ;
- ils s'efforcent de réunir des informations concrètes sur les violations des droits et les multiples modalités d'exploitation ;
- sur cette base, ils mènent des campagnes d'information pour mobiliser l'opinion publique et faire ainsi pression sur les pouvoirs publics ;
- ils diffusent auprès des populations concernées une information sur leurs droits, offrent des conseils et un appui en cas de plaintes auprès des organes de contrôle ou des tribunaux ;
- certaines ONG accueillent les personnes qui ont fui leur employeur et se trouvent alors en situation irrégulière en les prenant en charge matériellement et juridiquement.

Dans la pratique, les actions contre les violations des droits rencontrent deux difficultés majeures. En premier lieu, elles se heurtent à la fragmentation et à la faiblesse des moyens des différents organes compétents pour contrôler le respect de la législation (voir l'encadré). Le nombre des contrôles est minime ; ils sont rarement suivis de sanctions. La création d'un corps unique de contrôle annoncée par le gouvernement depuis 2019 n'a toujours pas été concrétisée. En second lieu, les délais d'action devant les tribunaux font que les personnes concernées ont presque toujours regagné leur pays ou sont passées dans l'illégalité avant qu'une décision ait été rendue. Dans ce contexte qu'ils partagent, syndicats et ONG adoptent des méthodes qui leur sont propres.

L'action des syndicats, des effets limités en dépit d'une solidarité de principe

Le Trades Union Congress (TUC) et ses principaux syndicats ont toujours adopté les positions de principe traditionnelles du mouvement syndical à l'égard de l'immigration ou des minorités ethniques (TUC, 2015, 2019)[28]. Ils affirment la solidarité de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs quelles que soient leur nationalité et leur appartenance ethnique. Ils revendiquent l'égalité des salaires pour un même emploi ainsi que l'égalité des droits et l'élévation du socle des droits universels. Ces exigences d'égalité et de justice constituent aussi à leurs yeux la meilleure protection contre les stratégies d'employeurs qui viseraient à utiliser la main-d'œuvre étrangère ou d'origine étrangère pour dégrader les salaires et les conditions d'emploi des nationaux. Enfin, le TUC souligne la contribution positive qu'apporte la main-d'œuvre étrangère au développement économique.

Heather Connolly (2013) a mis en évidence la tension qui s'est établie entre deux composantes de la stratégie des syndicats britanniques en direction des immigrés dans l'objectif de susciter leur syndicalisation. D'un côté, la création de structures spécifiques favorise leur *self organisation* et leur prise de responsabilité, mais crée un risque de marginalisation voire de déconnexion de ces structures au sein du syndicat. De l'autre, la politique d'intégration des immigrés dans le syndicat, notamment grâce à des activités de formation, se trouve, du fait des contraintes de financement, limitée à des

28. V. Jones, « TUC Black Workers' Conference 2024 – Here to stay, here to fight, here to stand up for migrant workers », TUC, April 30, 2024.

réalisations locales difficiles à pérenniser et à généraliser.

Dans les deux cas, les immigrés saisonniers ou temporaires, du fait de la brièveté de leur présence, sont peu touchés par ces démarches. Pour ces derniers, le TUC demande sans succès lors du Brexit que l'accord de sortie préserve la liberté de circulation de la main-d'œuvre. Lors de la mise en place du nouveau système, il renouvelle ses critiques, d'une part contre les visas d'entrée temporaire, d'autre part contre les visas de travail liant à un seul employeur. Dans les deux cas, il montre que la travailleuse ou le travailleur immigré dispose d'un faible pouvoir de négociation qui le soumet à un risque d'exploitation accrue.

Le TUC réclame un droit d'accès des syndicats aux lieux de travail. Il dénonce l'insuffisance des moyens de contrôle et la quasi-immunité dont jouissent les employeurs à l'égard des saisonniers agricoles : « Les travailleurs saisonniers ont été totalement laissés tomber par le système de contrôle du marché du travail[29] » (TUC, 2023:11). Il demande la suppression de la coopération (échange d'informations, interventions communes) qui s'est établie entre les services de contrôle du respect du droit du travail et les services de contrôle de l'immigration : l'inspection des lieux de travail est alors utilisée pour détecter des personnes en situation irrégulière. Dès lors, les victimes renoncent à adresser leurs griefs aux premiers de crainte d'être soumis à l'intervention des seconds (TUC, 2023:3).

Cependant, le TUC ne cache pas les difficultés qu'il rencontre dans son action. D'abord parce que les syndicats sont très faiblement implantés dans les deux secteurs d'activité où sont concentrés les emplois temporaires faiblement qualifiés. Ensuite parce qu'il se heurte à la permanence des comportements racistes sur les lieux de travail et à l'ignorance ou à la méfiance des victimes à l'égard des syndicats[30]. Deux exemples illustrent ces difficultés.

Robin Hinks a étudié l'évolution du syndicalisme dans l'agriculture de 1970 à 2013, en particulier ses positions face à l'emploi précaire auquel il est confronté de longue date (Hinks, 2013). Le Farmworkers' Union qui a ses origines au début du XX^{e} siècle est, après la seconde guerre mondiale, progressivement affaibli par l'exode rural. Le syndicat est conscient de la menace que constitue le recours par les employeurs à une main-d'œuvre précaire sous-payée et réclame traditionnellement dans les négociations collectives une politique inclusive. Cependant, dans un rapport des forces qui lui est défavorable avec la chute tendancielle de l'emploi, il est conduit, dans les ultimes compromis, à arbitrer en faveur des intérêts de ses membres qui sont les travailleurs permanents plus qualifiés requis par la politique de mécanisation et de « chimisation » d'une agriculture de plus en plus intensive. Le syndicat est conscient qu'il stimule ainsi l'intérêt du recours à l'emploi précaire, mais il est dans une situation subordonnée où il n'a pas de meilleur choix. L'application du salaire minimum légal dans l'agriculture et l'augmentation progressive de son niveau font que la négociation salariale ne concerne

29. « *Seasonal workers have been totally failed by the labour market enforcement system.* »

30. Selon une recherche réalisée en 2021, seulement 6 % des membres de minorités ethniques qui disent avoir été l'objet de comportements racistes se sont adressés au syndicat dans ces circonstances (TUC, 2022).

plus que les emplois qualifiés. Malgré des assauts périodiques de son aile gauche, il est contraint à une politique de coopération avec l'organisation patronale. La fonte de ses effectifs amène l'absorption en 1983 du Farmers' Union par le syndicat Transport and General Workers' Union (TGWU) qui, à son tour, fusionne avec d'autres pour donner naissance à Unite, aujourd'hui le principal syndicat du secteur privé. Cette évolution a des conséquences contradictoires. D'une part, les syndiqués de l'agriculture ne constituent dès lors qu'une petite section dans un syndicat qui compte plus d'un million de membres ; leur influence y est minime. D'autre part, la puissance de TGWU puis de Unite permet de mener une lutte efficace contre les pratiques souvent scandaleuses des Gangmasters, fournisseurs de main-d'œuvre précaire, et d'obtenir qu'un certain degré de contrôle leur soit imposé sans qu'ils soient rendus illégaux comme le demandait auparavant le Farmworkers' Union.

La longue tradition de modération du Farmworker's Union puis son absorption dans un grand syndicat général peuvent expliquer l'émergence à la marge d'un mouvement alternatif, Landworkers' Alliance, qui, s'il se donne comme objectif de « croître en une grande organisation syndicale de base démocratique[31] », présente à ce jour un caractère complexe. Il entend réunir tous les travailleurs de la terre, qu'ils soient salariés ou petits producteurs indépendants, à l'image de l'organisation internationale La Via Campesina, à laquelle il est affilié. Il soutient un projet d'agriculture qui combinerait la souveraineté alimentaire, l'écologie et la justice sociale. Il défend des positions antiracistes, ce qui l'a conduit à collaborer avec d'autres mouvements sociaux pour la publication d'un rapport très critique sur la mise en œuvre des visas saisonniers pour les travailleurs étrangers dans l'agriculture et sur les conditions de vie et de travail qui en résultent (McAndrew *et al.*, 2023). Cependant, son dernier rapport d'activité porte essentiellement sur la construction de réseaux de solidarité entre producteurs, sur la formation, sur des manifestations publiques et la politique de communication sans qu'apparaisse une participation à des actions ou des conflits concernant les saisonniers de l'agriculture (Landworkers' Alliance, 2023). Sous le projet syndical affiché, la pratique actuelle semble plutôt l'apparenter à une démarche de mouvement social écologique[32].

L'action des ONG, ciblée sur la défense du droit du travail et des droits de la personne

De nombreuses ONG se consacrent à la défense du droit du travail et, plus largement, des droits de la personne. Nous retenons deux exemples d'ONG particulièrement actives en direction des saisonniers agricoles et des domestiques au domicile des ménages.

Créé en 2013, Focus on Labour Exploitation (FLEX) combine des activités de recherche, d'information et de formation avec des interventions sur le terrain politique pour lutter contre toutes les formes d'exploitation. Cette ONG est très présente dans le domaine du travail saisonnier agricole. En matière de recherche, elle a, par

31. « *To grow into a large and democratic grassroots union* » (Landworkers' Alliance, 2023:5).

32. L'organisation n'affiche en 2023 que 2 374 adhérents.

exemple, réalisé en 2022-2023 une enquête par questionnaires et entretiens auprès des travailleurs et travailleuses concernés et auprès des différentes parties prenantes. En sont issus trois rapports (FLEX, 2024a, 2024b, 2004c et FLEX 2024d pour une synthèse) qui analysent d'abord les conditions de recrutement (rémunération illégale des intermédiaires, tromperie sur les contrats de travail, endettement), ensuite les conditions réelles d'emploi et de travail, enfin les obstacles au changement d'emploi si ces conditions sont particulièrement insatisfaisantes. FLEX intervient auprès du gouvernement sur les projets législatifs en matière d'immigration temporaire (FLEX, 2019) ou auprès des partis politiques lors des campagnes électorales. Sur ce terrain, il coopère avec d'autres ONG ainsi qu'avec le TUC et Unite au sein de l'alliance « Seasonal Worker Interest Group »[33].

Fondée en 1987, « Kalayaan – Justice for Migrant Domestic Workers » (J4DW) limite son action aux domestiques, très majoritairement des femmes, notamment Philippines, qui travaillent au service des ménages étrangers, le plus souvent hébergées donc étroitement dépendantes. L'ONG a lutté en 2012 contre la loi qui a réduit les droits de ces travailleuses (voir *supra*) et qui s'est traduite par une forte dégradation de leur situation (Kalayaan, 2013). Elle réclame la prolongation du visa à 12 mois renouvelables avec possibilité de changement d'employeur et d'admission définitive. C'est la condition pour réduire le déséquilibre actuel dans le rapport des forces entre domestiques et employeurs (Kalayaan, 2024). Par ailleurs, l'ONG intervient directement auprès des domestiques en fournissant des informations sur leurs droits, en offrant des cours d'anglais, en les accompagnant dans d'éventuelles plaintes, en accueillant celles qui ont fui leur employeur et se trouvent en situation irrégulière.

Conclusion

Dans le cadre d'une politique globale d'immigration qui privilégie l'implantation durable de personnes qualifiées pour répondre à des difficultés de recrutement, le recours aux migrations temporaires fait coexister des dispositifs hétérogènes destinés à satisfaire des besoins spécifiques. Situés aux deux extrêmes de l'échelle des qualifications, ces dispositifs traduisent deux logiques contrastées. D'une part, il s'agit de favoriser la présence ou d'attirer temporairement des personnels hautement qualifiés qui contribuent à la performance de l'économie britannique. D'autre part, il s'agit d'occuper des emplois aux conditions de travail et de rémunération telles qu'ils sont refusés par les nationaux.

Si les dispositifs qui répondent à la première logique ne soulèvent aucune contestation aussi longtemps qu'ils ne font pas l'objet d'utilisations détournées, il n'en est pas de même pour les seconds. Les différentes modalités d'exploitation de ces catégories de travailleuses et de travailleurs sont dénoncées par les acteurs sociaux. Les obstacles à la conscientisation et à la mobilisation des victimes sont tels que l'action se déplace sur d'autres registres : soit l'information, le conseil et l'appui individuel, soit une pression exercée sur l'État, en s'appuyant sur l'opinion publique, pour obtenir le renforcement et l'effectivité de normes protectrices.

33. Voir, par exemple, la position de ce groupe : « Protecting workers on the UK's Seasonal Worker Scheme: A call to action for the next government », June 4, 2024, https://bit.ly/4dD2ihg.

Sources :

- Beels M. (2023a), *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2022/23*, HM Government, March, https://bit.ly/4gOuuAI.
- Beels M. (2023b), *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2023/24,* HM Government, October, https://bit.ly/3Y6MOOe.
- Connolly H. (2013), « Trade unions and immigration in the UK: Equality and immigrant worker engagement without collective rights », *in* Connolly H., Marino S., Martínez Lucio M. (eds.), *The Politics of Social Inclusion and Labor Representation: Immigrants and Trade Unions in the European Context*, Ithaca, Cornell University Press, p. 107-133, https://doi.org/10.1515/9781501736599-008.
- Consterdine E. (2019), « Youth Mobility Scheme: The panacea for ending free movement? », *National Institute Economic Review*, vol. 248, n° 1, R40-R48, https://doi.org/10.1177/002795011924800112.
- DEFRA, Home Office (2024), *Seasonal workers reviews and surveys. Reports and surveys reviewing the performance of the seasonal workers pilot from 2019 to 2022*, Department for Environment, Food & Rural Affairs and Home Office, https://bit.ly/3Y7HR7D.
- Ewins J. (2015), *Independent Review of the Overseas Domestic Worker Visa*, Final Report, December, https://bit.ly/4gT5o3Q.
- FLEX (2019), *The Risks of Exploitation in Temporary Migration Programmes: A FLEX Response to the 2018 Immigration White Paper*, Focus on Labour Exploitation, May, https://bit.ly/47QwmF4.
- FLEX (2024a), *Bearing Fruit: Making Recruitment Fairer for Migrant Workers*, Making the Seasonal Worker Scheme safer and fairer Report one, Focus on Labour Exploitation, April, https://labourexploitation.org/app/uploads/2024/04/Flex-Report-Final.pdf.
- FLEX (2024b), *Bound to Work: Improving Access to Redress on the UK's Seasonal Worker Scheme*, Making the Seasonal Worker Scheme safer and fairer Report two, Focus on Labour Exploitation, Mays, https://bit.ly/3TT1Cxk.
- FLEX (2024c), *Not Here for the Weather: Ensuring Safe and Fair Conditions on the UK's Seasonal Worker Scheme*, Making the Seasonal Worker Scheme safer and fairer Report three, Focus on Labour Exploitation, June, https://bit.ly/4dCQdbP.
- FLEX (2024d), *Making the Seasonal Worker Scheme Safer and Fairer: Recruitment, Redress, and Working Conditions,* Focus on Labour Exploitation, July, https://bit.ly/3XNVPdD.

- FLEX & FMF (2021), *Assessment of the Risks of Human Trafficking for Forced Labour on the UK Seasonal Workers Pilot*, Report, Focus on Labour Exploitation & Fife Migrants Forum, March, https://bit.ly/4dzb9AK.
- Freyssinet J. (2023), « Royaume-Uni : immigration : priorité au politique ou à l'économique ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 181, mars, p. 17-33, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/03/C181_UK.pdf.
- Griffiths M., Yeo C. (2021), « The UK's hostile environment: Deputising immigration control », *Critical Social Policy*, vol. 41, n° 4, p. 521-544, https://doi.org/10.1177/0261018320980653
- Hinks R. (2013), *Infertile Soils. Trade Unionism in Britain's Agricultural Environment, and the Ruralisation of its New Economy: 1970-2013*, Masterthesis, Universiteit Leiden, https://bit.ly/4dCtlt4.
- HM Government (2018), « The UK's future skills-based immigration system », Cm 9722, December, https://bit.ly/4gSTjvu.
- HM Government (2020a), « The UK's points-based immigration system: Policy statement (accessible version) », CP 220, February, https://bit.ly/4dt989f.
- HM Government (2020b), « The UK's points-based immigration system – Further details », CP 258, July, https://bit.ly/3TV7mGJ.
- Home Office (2024a), *Immigration System Statistics, Year Ending June 2024*, August 22, https://bit.ly/3Y8XaNj.
- Home Office (2024b), *Analysis of Migrants Use of the Graduate Route*, May, https://bit.ly/4gUn0MK.
- House of Commons (2022), *Labour Shortages in the Food and Farming Sector*, Fourth Report of Session 2021-22 HC 713, Environment, Food and Rural Affairs Committee, April, https://bit.ly/3Ncg3sz.
- Join-Lambert O., Lefresne F. (2003), « Royaume-Uni : du Commonwealth à l'Europe : permanences et ruptures de la politique migratoire », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 84, p. 74-87, septembre, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/C84-6ru.pdf.
- Judge L., Slaughter H. (2023), *Enforce For Good. Effectively Enforcing Labour Market Rights in the 2020s and Beyond*, Report, Resolution Foundation, April, https://bit.ly/4e34W1u.
- Kalayaan (2013), *Slavery by Another Name: The Tied Migrant Domestic Worker Visa*, May, https://bit.ly/4et8Ekt.
- Kalayaan (2024), *2024 Policy Briefing*, https://bit.ly/3XMqoAm.

- Landworkers' Alliance (2023), *Annual Report – October 2022-September 2023*, https://bit.ly/4gSozKT.
- MAC (2013), *Migrant Seasonal Workers. The Impact on the Horticulture and Food Processing Sectors of Closing the Seasonal Agricultural Workers Scheme and the Sectors Based Scheme*, Report, Migration Advisory Committee, May, https://bit.ly/4gNh8EJ.
- MAC (2022), *Intra-Company Transfers. October 2021, Updated April 2022*, Migration Advisory Committee, https://bit.ly/3XTvJpr.
- MAC (2023), *Migration Advisory Committee: Annual Report 2023*, December, https://bit.ly/3NccuCJ.
- MAC (2024a), *Review of the Seasonal Worker Visa*, Migration Advisory Committee, July, https://bit.ly/3TWtIro.
- MAC (2024b), *Rapid Review of the Graduate Route*, Migration Advisory Committee, May, https://bit.ly/4eNdkkZ.
- Mantouvalou V. (2015), « "Am I free now?" Overseas domestic workers in slavery », *Journal of Law and Society*, vol. 42, n° 3, p. 329-357, https://www.jstor.org/stable/43862437.
- McAndrew C., Fisher O., McAllister C., Jaccarini C. (2023), *Debt, Migration, and Exploitation. The Seasonal Worker Visa and the Degradation of Working Conditions in UK Horticulture*, Landworkers' Alliance, https://bit.ly/4eRkRPM.
- McKinney C. J., Coe S., Stewart I. (2023), « Seasonal worker visas and UK agriculture », *Research Briefing* CBP-9665, June, https://bit.ly/3zMB4XS.
- McKinney C. J., Gower M., Sturge G. (2022), « The UK's new points-based immigration system », *Research Briefing* CBP-8911, House of Commons, September, https://bit.ly/3lcsXMu.
- Metcalf D. (2017), *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy – Introductory Report, April 1, 2016-March 31, 2017*, HM Government, July, https://bit.ly/3XQAOiy.
- Metcalf D. (2018), *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19*, HM Government, May, https://bit.ly/4gP3DEB.
- Metcalf D. (2019), *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2019/20*, HM Government, July, https://bit.ly/3Ne30ag.
- Modern Slavery & Human Rights (2024), *UK Agriculture and Care Visas: Worker Exploitation and Obstacles to Redress*, March, https://bit.ly/3Nb6fyX.
- Neal D. (2022), *An Inspection of the Immigration System as it Relates to the Agricultural Sector May to August 2022*, Independent Chief Inspector of Borders and Immigration, December, https://bit.ly/3ZRWdu5.

- ONS (2024), *Long-term International Migration, Provisional: Year Ending December 2023*, Office for National Statistics, May 23, https://bit.ly/4dybh3h.
- Sturge G. (2024), « Migration Statistics », *Research Briefing* CBP 06077, House of Commons, May, bit.ly/3Xd0h3m.
- Sumption M., Fernández-Reino M. (2018), *Exploiting the Opportunity? Low-skilled Work Migration After Brexit*, Report, The Migration Observatory, https://bit.ly/3zOd06N
- Taylor M. (2020), *United Kingdom Labour Market Enforcement. Annual Report 2018/19*, HM Government, July, https://bit.ly/3YcUgaF.
- Taylor M. (2021a), *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2020/21*, HM Government, December, https://bit.ly/3Bvbzut.
- Taylor M. (2021b), *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2021/22,* HM Government, December, https://bit.ly/4ducpVz.
- TUC (2015), *Safety and Migrant Workers. A TUC Guide for Trade Union Activists,* June, https://bit.ly/4dyHbfW.
- TUC (2019), *Building Solidarity, Stopping Undercutting. A Trade Union Response to the Immigration and Social Security Coordination Bill*, May, https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/building-solidarity-stopping-undercutting.
- TUC (2022), *Still Rigged: Racism in the UK Labour Market*, August, https://bit.ly/3lj55XJ.
- TUC (2023), *DLME Call for Evidence. Response from the Trades Union Congress*, September, https://bit.ly/4gU9A2W.
- Vicol D. O., McClelland E., Savitski A. (2022), *Weed Out Exploitation. How to Improve the Reporting of Labour Exploitation, and Protect the Seasonal Agricultural Workers Staffing Britain's Farms*, Work Rights Center, March, https://bit.ly/3BA8CsQ.
- Walsh P. W. (2021), « The UK's 2021 points-based immigration system », *Policy Primer*, The Migration Observatory, May, https://bit.ly/3O35YMC.