

## **Entre condition immigrée et conflictualité ouvrière, les délégués d'entreprise marocains en Belgique dans les années 70**

Mazyar Khoojinian

avec la participation de Jelloul El Mahi et Mohamed El Yahyaoui

*L'histoire sociale de l'immigration marocaine en Belgique est intimement liée à celle de l'immigration de travail des années 60 et 70. Suivant un recensement spécial de 1967, la Belgique compte, dès cette époque, quelque 13.301 ouvriers marocains (dont 406 femmes), occupés pour la plupart dans les industries métallurgiques, manufacturières, minières et de la construction. Ils atteignent 14.555 unités (dont 1.100 femmes) en 1970 et 16.963 unités (dont 1.910 femmes) en 1977<sup>1</sup>.*

*Cette évolution appelle inévitablement à s'interroger sur les rapports que le monde du travail belge, et plus particulièrement les deux principales organisations syndicales du pays, la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) et la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), a noué avec la main-d'œuvre étrangère<sup>2</sup>.*

Au départ de l'expérience spécifique de deux délégués d'entreprise marocains, actifs à partir de la seconde moitié des années 70, nous interrogerons les logiques qui ont guidé les organisations syndicales, au cours de cette période, à s'intéresser aux travailleurs étrangers, les modalités de leur prise en charge et de leur encadrement syndical et les relations parfois conflictuelles et souvent ambiguës que ces travailleurs, assignés à des conditions de travail et de vie pénibles et précaires, ont pu entretenir avec des organisations professionnelles garantes de la « paix sociale » et d'une certaine conception des rapports de travail.

L'intérêt de l'analyse réside aussi dans le fait que l'historiographie des rapports entre les syndicats et

---

1 VAN WAELVELDE W., « Recensement des travailleurs étrangers au 30 juin 1967 », *Bulletin de Statistique*, LIV, n° 3, 1968, p. 241 ; INS, *Recensement de la Population au 31 décembre 1970. Tome 4. Population selon la nationalité. A. Royaume, Provinces, Arrondissements et Régions linguistiques*, Bruxelles, 1974, p. 267 ; INS, *Enquête socio-économique. Avril 1977. Tome 2 : Population active. Mobilité géographique de la main-d'œuvre. Niveau d'instruction*, Bruxelles, 1978, p. 60, 64 et 68.

2 La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), de bien moindre envergure, est la troisième organisation reconnue représentative sur le plan national et interprofessionnel.

les travailleurs migrants ne s'est, jusqu'à présent, pratiquement pas intéressée aux délégués d'entreprise étrangers et à la position qu'ils occupent dans ces relations<sup>3</sup>.

### **Les rapports entre syndicats et travailleurs migrants, des enjeux contradictoires**

Au fil du XXe siècle, les deux organisations syndicales ont adopté une même double attitude face à la politique d'immigration : l'exigence d'une maîtrise des flux migratoires par les pouvoirs publics au moyen d'un recours le plus limité possible au recrutement de main-d'œuvre dans les pays étrangers, et la défense d'un traitement égal des travailleurs nationaux et étrangers sur le plan des conditions salariales, de travail et de vie. Cette seconde disposition évolue au tournant des années 60-70 en une politique de promotion des droits économiques, sociaux et culturels des familles immigrantes.

Les rapports entre les travailleurs étrangers et les syndicats sont à la fois logiques et ambigus. Ils sont logiques en raison de la nature même de leur insertion dans leur nouvelle société d'installation, principalement socio-économique. Ils sont ambigus du fait du dilemme auquel les syndicats sont confrontés, entre la défense des droits de tous les travailleurs sans distinction de nationalité et le besoin de protéger les nationaux du « dumping social ».

Pour les organisations syndicales, l'objectif implicite de faire des travailleurs étrangers une partie intégrante de la classe ouvrière réside ainsi essentiellement dans la nécessité de leur imposer une valeur marchande équivalente à celle des nationaux pour dissuader le patronat de chercher à recruter une main-d'œuvre concurrente à l'extérieur des frontières nationales. Cette politique d'inclusion ne va pas, dans les années 70, sans heurter une xénophobie latente tant au sein des appareils syndicaux que de leurs bases d'affiliés qui continuent à voir dans l'étranger un concurrent déloyal sur le marché de l'emploi.

Les syndicats partagent également avec le patronat un même idéal productiviste, tout en revendiquant une politique migratoire qui réponde strictement aux besoins de l'économie nationale et du marché du travail.

Les migrations ouvrières ne datent pas de la révolution industrielle, mais celle-ci les a très largement intensifiées. Au XIXe siècle, les provinces flamandes constituent le principal réservoir de main-d'œuvre des bassins industriels wallons<sup>4</sup>. Dès lors, les besoins en main-d'œuvre étrangère sont résiduels et celle-ci provient pour l'essentiel des pays limitrophes. Au début du XXe siècle, le patronat industriel – la puissante industrie charbonnière en tête – se tourne progressivement vers l'emploi de

---

3 COENEN Marie-Thérèse, *Les syndicats et les immigrés. Du rejet à l'intégration*, Bruxelles, EVO, 1999 ; BASTENIER Albert et TARGOSZ Patricia, *Les organisations syndicales et l'immigration en Europe*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 1991 ; ALALUF Mateo, « Syndicats et immigration », *Immigration et intégration en Belgique francophone. Etat des savoirs*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2007, p. 237-252 ; MARTENS Albert, « Trade Union Policies towards Immigrants : The Case of Belgium (1944 - 1997) », *Cultural Diversity in Trade Unions. A Challenge to Class Identity ?*, Aldershot, Ashgate, 2000, p. 151-167 ; PITTMVILS Kathlijn, « Het ABVV, internationale arbeidsmigraties en 'gastarbeiders' in de periode 1960-1974 : internationalisme versus nationale verdediging », *Belgisch Tijdschrift voor Nieuwste Geschiedenis*, XXVII, n° 3-4, 1997, p. 431-472 ; DRESSE Renée, « L'action des syndicats », *La Belgique et ses immigrés. Les politiques manquées*, Bruxelles, De Boeck Université, 1997, p. 167-187.

4 CAESTECKER Frank, « Vlaamse arbeidsmigranten in Wallonië », *Vlaamse migranten in Wallonië 1850-2000*, Leuven, LannooCampus, 2011, p. 43-67.

travailleurs « *exotiques* »<sup>5</sup>, principalement polonais et italiens. Très tôt, les organisations syndicales dénoncent ces recrutements toujours plus nombreux d'ouvriers étrangers, en craignant leur incidence sur les acquis sociaux de la classe ouvrière belge et leur impact néfaste sur la solidarité ouvrière émergente en tant que potentiels briseurs de grève. La menace que fait peser la Sûreté publique sur ces travailleurs en cas de participation à des activités syndicales, mais aussi et surtout leur exclusion du droit aux indemnités de chômage (à l'exception des ressortissants français, néerlandais, luxembourgeois et suisses) et de grève versées par les syndicats à leurs adhérents, bien qu'ils paient la même cotisation que leurs homologues belges, font que leur taux de syndicalisation reste très faible, et renforcent du même coup la suspicion du mouvement syndical belge à leur égard.

Du côté socialiste, si la Commission syndicale du Parti Ouvrier Belge (POB) et des syndicats indépendants – qui s'autonomise du POB en 1937 sous la dénomination de Centrale Générale du Travail de Belgique – joue un rôle important de coordination et d'études, ce sont surtout les centrales professionnelles, majoritaires en nombre d'affiliés, qui décident en dernière instance des stratégies d'organisation et de défense des intérêts socioprofessionnels de leurs affiliés. Ces centrales s'opposent catégoriquement à la création de sections syndicales autonomes pour les travailleurs étrangers, à l'exception de la Nationale Mijnwerkerscentrale<sup>6</sup> qui tente une expérience de sections par nationalité dans le tout nouveau bassin d'exploitation houillère du Limbourg au cours des années 20<sup>7</sup>. Dans les limites que tolère une politique d'assimilation des ouvriers étrangers dans les structures syndicales existantes, les centrales professionnelles se contentent, sans succès du reste, d'attirer à elles ces travailleurs migrants par l'engagement de propagandistes de leurs nationalités<sup>8</sup>. Les incompatibilités idéologiques et les différends en matière de modes d'action qui opposent de nombreux ouvriers polonais (juifs et non juifs) et les réfugiés antifascistes italiens ralliés au communisme aux représentants syndicaux belges, contribuent également à éloigner une frange non négligeable de cette main-d'œuvre étrangère de la sphère syndicale<sup>9</sup>.

La CSC, dont les positions protectionnistes sont, en période de crise, plus radicales encore que celles de la Commission syndicale – contrairement à l'image bienveillante qu'elle cherchera à véhiculer dans le second après-guerre –, privilégie quant à elle, dans la continuité de sa politique réussie d'encadrement des travailleurs flamands en Wallonie et dans le bassin industriel naissant du Limbourg, la création de sections nationales. Ces nouvelles migrations ouvrières représentent à leur tour une bonne opportunité pour le syndicat chrétien d'élargir sa base de recrutement. Ces sections ne bénéficient toutefois d'aucune influence sur les organes décisionnels des centrales professionnelles.

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, la CSC crée un Service des Travailleurs Migrants (STM), principalement destiné à accroître son implantation dans un secteur houiller où elle reste encore très minoritaire. Elle conclut au préalable un accord avec les Associazioni Cristiana dei

---

5 « La Main-d'œuvre étrangère », *Le Mouvement Syndical Belge*, 2 janvier 1926, p. 1.

6 Centrale syndicale des Travailleurs des Mines de Belgique.

7 CAESTECKER Frank, « Vakbonden en etnische minderheid, een ambiguë verhouding. Immigratie in de Belgische mijnbeken, 1900-1940 », *Tijdschrift voor de Geschiedenis van Sociale Bewegingen*, II, n°1, 1997, p. 51-63.

8 MORELLI Anne, « Ambiguïtés et contradictions des rapports entre syndicats et étrangers : le cas des Italiens », *Tijdschrift voor de Geschiedenis van Sociale Bewegingen*, II, n° 1, 1997, p. 65-71.

9 VAN DOORSLAER Rudi, *Kinderen van het getto : Joodse revolutionairen in België, 1925-1940*, Antwerpen, Hadewijck, 1995 ; MORELLI Anne, *Fascismo e antifascismo nell'emigrazione italiana in Belgio, 1922-1940*, Roma, Bonacci Editore, 1987.

Lavoratori Italiani (ACLI) qui, en collaboration avec les missions catholiques italiennes, la soutiendront dans sa politique d'affiliation massive de la main-d'œuvre italienne recrutée pour les mines de charbon.

Quant à la FGTB, après avoir créé un éphémère Organisme pour la défense des droits des immigrés de Belgique (une impulsion venant pour l'essentiel de son aile extrême gauche), elle met en place un Secrétariat des travailleurs étrangers dont les travaux sont principalement orientés vers les travailleurs originaires d'Europe de l'Est et les compétences sont limitées aux matières d'études et d'information, tout en continuant à confier l'action syndicale de terrain aux centrales professionnelles dans l'optique d'une représentation unitaire des travailleurs. La Centrale syndicale des travailleurs des mines de Belgique recrute néanmoins, dès 1946, six propagandistes italiens. Sa politique d'affiliation des ouvriers mineurs étrangers est cependant loin du succès escompté, notamment en raison de l'interdiction d'accès aux baraquements d'ouvriers qui lui est signifiée dans les bassins charbonniers jusqu'en 1957. Ses relations avec la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), bien plus critique qu'elle à l'égard des conditions de travail et de vie des travailleurs italiens en Belgique, sont caractérisées par la défiance, bien que les militants issus de la CGIL aient résolument fait le choix de rejoindre les rangs de la FGTB afin de maintenir l'unité syndicale des travailleurs socialistes<sup>10</sup>.

Les organisations syndicales obtiennent également dans l'immédiat après-guerre un droit de regard sur les demandes de contingents d'ouvriers étrangers à recruter adressées par les industriels aux pouvoirs publics, en siégeant au sein de la Commission tripartite de la main-d'œuvre étrangère. En 1965, cette commission est remplacée par un Conseil consultatif de l'immigration, chargé d'examiner et d'émettre des avis sur tous les problèmes sociaux, économiques et administratifs posés par l'immigration.

Au cours des décennies suivantes, la CSC poursuit sa politique d'encadrement de la main-d'œuvre étrangère en créant successivement des sections italienne, polonaise, « balte », ukrainienne, hongroise, espagnole, grecque, turque et « arabe » et renforce son Service des Travailleurs Migrants (STM) chargé d'organiser la propagande et le recrutement des travailleurs migrants. Ce service est composé de permanents de différentes nationalités, de comités nationaux et de commissions immigrées, publie des journaux ou bulletins en différentes langues et organise des sessions de formation spéciales pour les militants étrangers ainsi que des permanences régionales hebdomadaires. Si il est autonome des centrales professionnelles et des fédérations provinciales, le STM reste cependant cantonné à un simple rôle consultatif dans l'organigramme de la confédération. A la fin des années 70, des permanents de la CSC constatent l'inertie des sections nationales et des commissions immigrées et déplorent le manque d'information sur les activités du STM. Après une évaluation du travail accompli par le STM avec les militants et affiliés étrangers, la CSC réoriente sa

---

10 MORELLI Anne, « L'appel à la main-d'œuvre italienne pour les charbonnages et sa prise en charge à son arrivée en Belgique dans l'immédiat après-guerre », *Revue belge d'Histoire contemporaine*, XIX, n° 1-2, 1988, p. 83-130 ; BLANCHARD Luc, « Les syndicats et la main-d'œuvre étrangère. Dix ans d'hésitations (Juin 1946-Août 1956) », *De Rome à Marcinelle. Santé-sécurité : hier, aujourd'hui et plus encore, demain I*, Bruxelles, Le Cri/CSC-Energie-Chimie, 2006, p. 33-48 ; GIULIO LEUZZI Anton, *1954-2004 : 50 anni di presenza dell'INCA CGIL in Belgio*, Bruxelles, INCA CGIL Belgio, 2004 ; KHOIJINIAN Mazyar, « Op zoek naar migranten in de syndicale archieven. De versnippering van de syndicale archieven over arbeidsmigranten in België », *Brood en Rozen*, n° 3, 2012, p. 82.

stratégie d'action et aide les différentes sections nationales du STM, et plus particulièrement ses sections « arabe » et turque, à créer des associations qui, à travers leurs activités socioculturelles et de cohésion sociale, visent à permettre aux immigrés de s'auto-organiser avec l'appui des différentes composantes du Mouvement Ouvrier Chrétien<sup>11</sup>.

Au niveau de la FGTB, un Service des Travailleurs Etrangers (STE) actif à l'échelon interprofessionnel est relancé au début des années 60 et chargé de l'édition des publications syndicales en langues étrangères et d'un service social et juridique organisé en faveur de ses affiliés étrangers. Une Commission consultative nationale pour la main-d'œuvre étrangère est également mise sur pied en 1969. Elle est composée de délégués des différentes régionales interprofessionnelles et centrales professionnelles. Comme la FGTB continue à privilégier une insertion directe de ses affiliés étrangers dans les centrales et/ou les régionales, sans passer par des structures intermédiaires, le STE joue davantage un rôle d'information et de propagande que de recrutement et de conseil. Toutefois, contrairement à une idée répandue selon laquelle cette politique aurait été moins efficace que celle développée par la CSC, le STE de la FGTB parvient néanmoins à jouer un rôle important dans l'affiliation de nombreux travailleurs migrants, et en particulier des « touristes » massivement régularisés dans les années 63 et 67. En 1982, la FGTB crée un groupe spécifique pour les immigrés qui n'a toutefois qu'une fonction consultative. En 1984, la FGTB manifeste à nouveau une attention particulière à cette problématique, en créant une Commission nationale de l'immigration qui dispose, pour la première fois, d'un pouvoir décisionnel dans son champ de compétence sans devoir en référer aux instances nationales. Cette commission nationale soumet et fait adopter un rapport sur l'immigration au congrès statutaire de décembre 1986.

En plus de cette politique d'encadrement de portée nationale, quelques régionales interprofessionnelles organisent leurs propres comités/commissions de travailleurs étrangers. C'est ainsi qu'à la fin des années 60, la régionale FGTB de Bruxelles crée des comités de travailleurs de différentes nationalités pour mieux répondre à leurs besoins organisationnels. Toutes les organisations syndicales refusent en revanche d'intégrer en leur sein des comités syndicaux préconstitués et/ou autonomes (notamment ceux issus des syndicats étrangers) et leurs principales centrales professionnelles rejettent toutes les demandes d'organisation de délégations par nationalité<sup>12</sup>.

En termes d'affiliation, les travailleurs étrangers sont de plus en plus nombreux à rejoindre les organisations syndicales, perçues comme des institutions de protection sociale, et pour une minorité de « leaders immigrés », des structures de promotion socioprofessionnelle.

Les élections sociales, et plus précisément les campagnes électorales qui les précèdent, constituent des périodes particulières où les syndicats redoublent d'efforts en matière d'offres de service et de propagande. Toutefois, jusqu'en 1958, les étrangers ne sont pas autorisés à se porter candidats et doivent en outre satisfaire à des conditions spécifiques (avoir déjà travaillé au moins deux années en

---

11 SCHANDEVYL Eva, « Het Brusselse vakbondswezen en de migranten/allochtonen: discours en syndicale structuren sinds de jaren 1970-80 », *Politiek, Taal, Onderwijs en Samenleving in Beweging*, Brussel, VUBpress, 2005, p. 383-441

12 KHOJINIAN Mazyar, « Op zoek naar migranten in de syndicale archieven. De versnippering van de syndicale archieven over arbeidsmigranten in België », *op. cit.*, p. 82-85.

Belgique) pour être électeurs<sup>13</sup>. L'égalité complète des travailleurs en matière d'éligibilité n'est atteinte qu'en 1971, les syndicats – et plus spécialement la FGTB dont l'ancien secrétaire général Louis Major est devenu ministre de l'Emploi et du Travail – jouant un rôle non négligeable dans l'abrogation de cette discrimination légale et la promotion d'une démocratie sociale au sein des entreprises. Cette mesure répond aussi aux griefs exprimés lors de plusieurs grèves sauvages ou spontanées sur le manque de légitimité et de représentativité des délégations syndicales d'entreprise<sup>14</sup>.

La participation des travailleurs étrangers à ces rendez-vous électoraux ainsi que dans les organes de concertation sociale est en revanche loin d'être promue et encouragée par les syndicats. Le taux des candidats et élus étrangers dans les organes de concertation que sont les Conseils d'Entreprise (CE – obligatoires dans les entreprises de plus de 150 salariés) et les Comités de Sécurité, d'Hygiène et d'embellissement des lieux de travail (CSH – obligatoires dans les entreprises de plus de 50 salariés), qui circonscrivent les rapports de travail dans un champ strictement institutionnalisé, constitue un bon indicateur du manque d'ouverture des syndicats aux travailleurs étrangers. Il y a également lieu de remarquer que l'élection d'un délégué ne garantit pas une activité syndicale effective de l'intéressé, comme le montrent les cas d'élus qui ne siègent ou n'interviennent jamais en séance<sup>15</sup>.

Tous les quatre ans, des élections sociales ont pour but d'élire les mandataires des travailleurs dans ces deux organes de concertation et, éventuellement, la délégation syndicale chargée de négocier les conventions collectives de travail au sein de l'entreprise. Des listes de candidats sont constituées par chaque organisation syndicale répondant à certains critères de représentativité et les mandats des délégués du personnel sont, éventuellement, ventilés entre différentes sous-catégories : ouvriers, employés, jeunes, femmes.

En 1975, les étrangers représentent 10% de la population salariée et près de 14% de la catégorie des ouvriers dans les entreprises concernées par l'élection d'un Conseil d'Entreprise (CE). Ces chiffres sont avant tout le résultat de facteurs structurels tels que la réglementation sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère qui limite la mobilité intersectorielle et la reproduction sociale qui limite les possibilités d'ascension sociale. Les étrangers sont sous-représentés dans les candidatures aux élections sociales, en étant à peu près deux fois moins nombreux à se porter candidats que les Belges (2,6% contre 4,8%), et fournissent au total 5,4% des candidatures : 5,6% à la CSC, 5,5% à la FGTB et 4% à la CGSLB. La catégorie des jeunes est celle qui, parmi les travailleurs étrangers, marque la propension la plus forte à fournir des candidats. Du reste, elle se rapproche de celle des Belges (4,3% contre 5,1%). Les étrangers fournissent également 5,4% des élus. Ventilé par organisation syndicale, ce taux varie de 2,3% pour la CGSLB à 4,3% pour la CSC et 6,8% pour la FGTB. La catégorie la plus sous-représentée est celle des femmes étrangères. Bien qu'elles représentent 7,2% du personnel féminin, elles ne fournissent que 3,8% des candidates et 2,4% des élues au CE. Constituant 19,7% de la population étrangère des entreprises concernées, elles n'interviennent que pour 14,5% des candidatures étrangères et 8,2% des mandats étrangers.

---

13 BOSMANS Guéric, « Travailleurs étrangers et élections sociales », *Agenda interculturel*, n° 290-291, 2011, p. 26-29.

14 DE BEUKELAER P., « Travailleurs étrangers et Conseils d'entreprise », *La Gauche*, 22/1/1971, p. 13.

15 Procès-verbal de la séance du Conseil d'entreprise de la S.A. des Charbonnages du Hasard à Micheroux du 5 octobre 1977, p. 1 [Institut Emile Vandervelde, *Archives de la Centrale syndicale des Travailleurs des Mines de Belgique affiliée à la FGTB*, n° 10.7.4.11].

Etrangers CE	% Salariés	% Ouvriers	% Candidats	% Elus	% Elus FGTB	% Elus CSC	% Elus CGSLB
1975	10	14	5,4	5,4	6,8	4,3	2,3
1979	9	14	5,7	4	5,1	3,4	2,5

En 1979, les étrangers ne représentent plus que 9% de la population salariée dans les entreprises concernées par l'élection d'un CE et 8,4% des salariés dans les entreprises concernées par l'élection d'un CSH. Ils forment en revanche toujours près de 14% de la catégorie des ouvriers dans les entreprises concernées par l'élection d'un CE et 13% de cette même catégorie dans les entreprises concernées par l'élection d'un Comité de Sécurité et d'Hygiène (CSH). Ils sont toujours sous-représentés dans les taux de candidature (3,1% contre 5,2% de Belges au CE et 3,8% contre 6% de Belges au CSH), en ne fournissant que 5,7% des candidatures : 5,7% à la CSC, 6,1% à la FGTB et 4,3% à la CGSLB. Seule la catégorie des ouvriers continue à connaître un écart important entre les pourcentages de candidats étrangers et de candidats belges (3,1% contre 6,2% au CE et 3,8% contre 7,3% au CSH). Au niveau des élus, ils ne constituent plus que 4% du total des élus au CE. Ventilée par syndicat, ce taux varie de 2,5% pour la CGSLB à 3,4% pour la CSC et 5,1% pour la FGTB<sup>16</sup>.

Les travailleurs étrangers sont clairement sous-représentés parmi les candidats et les élus aux élections sociales, ce qui questionne dans le contexte de l'époque le rôle des organisations syndicales pour promouvoir leur participation effective dans les instances de concertation et à faciliter leur ascension et leur influence dans les organes de décision. Si les syndicats peuvent justifier cette situation par la difficulté de trouver des candidats valables, certaines régionales de la FGTB, quant à elles, n'hésitent pas à pointer du doigt, dès les années 72-73, le manque d'efforts fournis par leur organisation en matière de formation des affiliés étrangers<sup>17</sup>.

En revanche, la CSC et la FGTB contribuent largement, à partir de la seconde moitié des années 60, à initier et à encourager des actions en faveur des droits politiques, sociaux et culturels des travailleurs migrants et de leurs familles, en soutenant, entre autres, la création de services provinciaux d'accueil et de Conseils consultatifs communaux pour immigrés. Les problèmes relatifs à leur statut de séjour précaire, aux discriminations qu'ils vivent en matière d'emploi, de logement, d'enseignement et aux difficultés qu'ils rencontrent pour participer à la vie sociale et culturelle de leur quartier en raison de leur non-citoyenneté, sont reprises dans les cahiers de revendications de leurs commissions immigrées et adoptées par leurs instances nationales (*Statut du travailleur immigré* de la CSC en 1975, *Manifeste pour l'intégration des travailleurs immigrés de la FGTB* en 1986)<sup>18</sup>.

16 BODARWE Raymond, « La participation des travailleurs étrangers aux élections syndicales », *Recherches sociologiques*, X, n° 2, 1979, p. 197-216 ; SPINEUX Armand, « Les Elections syndicales de 1975. I. Etude globale », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 724-725, 1976, p. 12-18 ; Id., « Les Elections syndicales de 1975. III. Résultats dans les différents secteurs d'activités industrielles », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 755, 1977, p. 27-31 ; Id., « Les Elections syndicales de 1979. (1) Résultats globaux », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 886-887, 1980, p. 13-17 ; Id., « Les Elections syndicales de 1979 (III) Résultats obtenus dans les différents secteurs d'activités industrielles », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 896-897, 1980, p. 22-25.

17 Régionale FGTB de Liège-Huy-Waremme. Commission sociale. Réunion des Délégués Immigrés du 29.10.1973 [Institut Emile Vandervelde, *Archives de la Centrale syndicale des Travailleurs des Mines de Belgique affiliée à la FGTB*, n° 10.7.25.14].

18 BEN MOHAMED Nadia, « Les syndicats et les immigrés », *Politique multiculturelle et modes de citoyenneté à Bruxelles*, Bruxelles, ULB, 2000, p. 29-55. [www.ulb.ac.be/socio/germe/documentsenligne/polmut2.pdf](http://www.ulb.ac.be/socio/germe/documentsenligne/polmut2.pdf).

## Les structures syndicales spécifiques mises en place pour les travailleurs marocains

Au cours des années 60, l'agglomération bruxelloise connaît un afflux important de main-d'œuvre étrangère. Pour faire face à ce nouveau défi, René De Schutter, le secrétaire général de la régionale interprofessionnelle FGTB de Bruxelles-Hal-Vilvorde, fait le pari de la dé-fonctionnarisation et de la décentralisation des permanences syndicales au cœur même des quartiers de vie de ces nouvelles populations : « *On a tenté de faire de ces permanences un lieu de rencontre, une espèce de Maison du Peuple pour travailleurs étrangers. On a surtout veillé à ce que les problèmes que les étrangers venaient soulever à ces permanences soient très rapidement « généralisés » et repris en charge en tant qu'objectifs revendicatifs par l'organisation syndicale, mais aussi par les travailleurs étrangers* »<sup>19</sup>.

Cette initiative va de pair avec le développement de nouveaux services comme la traduction de tracts et de documents syndicaux, des cours de formation syndicale et des cours d'alphabétisation pour adultes. Au 43 de la rue de Suède à Saint-Gilles, à proximité de la gare du Midi, ces cours de langues française et arabe, organisés en toute autonomie par rapport au syndicat, constituent des lieux d'émancipation pour bon nombre de travailleurs marocains analphabètes et comblent une lacune majeure des structures syndicales<sup>20</sup>.

Le syndicat socialiste tente également d'établir des rapports d'égal à égal avec les organisations étrangères déjà existantes comme par exemple le club Federico Garcia Lorca, de tendance communiste, en jouant le rôle de protecteur de ces organisations politiques vis-à-vis des autorités belges : « *Nationalité par nationalité, nous avons donc établi des rapports collectifs avec les différentes immigrations. Comme ces immigrations étaient organisées différemment suivant les nationalités, ces rapports ont pris dans chaque cas une tournure spécifique, soucieuse toujours de s'en tenir à une ligne de conduite non-paternaliste, reconnaissant les différents « faits » nationaux et donc les cultures spécifiques, tentant de ramener les travailleurs vers ces organisations de masse, demandant à ces organisations de masse de prendre en charge concrètement un certain nombre de problèmes de leurs nationaux mais sollicitant en retour de ces organisations, la reconnaissance de la spécificité de la tâche du syndicat* »<sup>21</sup>.

Pour les immigrations qui ne connaissent pas encore de telles organisations, la FGTB de Bruxelles met tout en œuvre pour qu'elles se constituent. C'est ainsi qu'est fondée l'Union des travailleurs arabes, proche du parti marocain de l'Union nationale des forces populaires. A la même époque sont également créés successivement l'Union sportive maghrébine, le Fonds de solidarité maghrébine (pour le rapatriement des corps et l'aide aux veuves et aux enfants) et le Regroupement Démocratique Marocain (RDM)<sup>22</sup>. Ces structures apportent un soutien de poids au syndicat, notamment au moment de la campagne de régularisation des travailleurs clandestins en août-

---

19 DE SCHUTTER René, « Les rapports entre l'organisation syndicale et les travailleurs migrants : histoire des dix dernières années dans une région syndicale belge », *10 ans de textes à l'intérieur du syndicat*, Bruxelles, Contradictions, 1978, p. 234.

20 CROLOP Annie, STERCQ Catherine, LOONTJENS Anne, « L'alphabétisation des travailleurs immigrés en Belgique », *Les Cahiers du Fil Rouge*, n° 7-8, 2007, p. 40-44.

21 DE SCHUTTER René, *op. cit.*, p. 234-235.

22 BENTALEB Mustapha, « L'organisation des travailleurs immigrés marocains en Belgique : Des hommes dans leur siècle », *Les Cahiers du Fil Rouge*, n° 7-8, 2007, p. 27.



septembre 1974. En sens inverse, la régionale se montre beaucoup plus à l'écoute que les centrales professionnelles ou d'autres régionales du pays des préoccupations spécifiques de ses affiliés étrangers, comme le projet du ministre Louis Major visant, en 1969, à renvoyer les chômeurs extracommunautaires de longue durée qui ne sont encore munis que d'un permis de travail B (délivré pour un secteur bien déterminé) ou les « grèves sauvages » de Citroën à Forest, de Michelin à Leeuw-Saint-Pierre et des charbonnages de Campine dans le Limbourg, lancées et/ou soutenues par des ouvriers étrangers dans les années 69-70<sup>23</sup>.

En 1975, une Commission des travailleurs arabes est instituée au sein de la régionale FGTB de Bruxelles afin d'approfondir davantage l'action syndicale au sein de l'immigration maghrébine. Cette initiative n'est cependant pas soutenue par tous les militants marocains du syndicat, ces détracteurs y voyant avant tout un faire-valoir pour bureaucrates syndicaux.

Cette expérience prend fin dès la fin des années 70 suite à la crise financière qui secoue la régionale bruxelloise et l'arrivée à échéance du mandat de René De Schutter à la tête de la FGTB de Bruxelles.

Du côté de la CSC, une section arabe du Service des Travailleurs Migrants (STM) est créée en juin 1970 sous la direction du permanent syndical marocain Nouri Lekbir. Dans le prolongement des activités de cette section arabe, une Ecole de l'unité arabe et des Maisons Arabes de Culture Ouvrière (MACO), constituées à partir de 1973 dans plusieurs localités du pays, développent diverses activités d'écoles de devoirs, de cours d'alphabétisation, de cours de langue arabe, de bibliothèques, de permanences sociales et de soirées d'information. Ces associations de fait, au départ, prennent le statut d'associations sans but lucratif au début des années 80, sont reconnues comme mouvement d'éducation permanente par la Communauté française et en reçoivent, à ce titre, des subsides. Les objectifs des militants des MACO, dont la plupart se réfèrent politiquement aux mouvements nationalistes arabes, se construisent autour d'un projet de retour au pays d'origine. Dans ce contexte, la CSC abandonne cette stratégie d'autonomisation dans des structures qu'elle ne contrôle plus, ni politiquement, ni financièrement, ni au niveau des valeurs qui y sont véhiculées. Les MACO disparaissent ainsi au début des années 90<sup>24</sup>.

### **Les délégués d'entreprise marocains : l'« autre histoire » des rapports entre syndicats et travailleurs immigrés**

Pour traiter le rapport des délégués syndicaux d'entreprise d'origine marocaine avec le syndicat, nous prendrons comme fil conducteur le parcours de deux travailleurs marocains au profil très différents mais complémentaires.

Le premier, Mohamed El Yahyaoui, affilié à la FGTB, devient délégué d'entreprise à la cartonnerie Vanneste & Brel à Anderlecht en 1979. Après avoir siégé pendant quatre ans au Comité de Sécurité

---

23 SHIN Dongkyu, « Conflictualité, syndicats et travailleurs immigrés. Citroën et Michelin en région bruxelloise 1969-1970 », *Agenda Interculturel*, n° 290-291, 2011, p. 30-33 ; Id., « Main-d'œuvre immigrée et revendications "qualitatives". La grève sauvage chez Michelin à Leeuw-Saint-Pierre en 1970 », *Revue belge d'Histoire contemporaine*, XLIII, n°1, 2012, p. 103-138.

24 OUALI Nouria, « Le mouvement associatif marocain de Belgique : quelques repères », *Trajectoires et dynamiques migratoires de l'immigration marocaine de Belgique*, Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2004, p. 308-309.

et d'Hygiène, il est élu vingt ans durant au Conseil d'Entreprise, preuve de la confiance que ses collègues lui accordent.

Né en 1945 dans un village pauvre des montagnes rifaines, Mohamed El Yahyaoui, aîné d'une fratrie de sept filles et trois garçons, se substitue très jeune à son père, émigré de travail en Algérie, pour subvenir aux besoins quotidiens de la famille. Dès son adolescence, il se politise et adhère au socialisme. A l'indépendance de l'Algérie, son père revient au Maroc mais repart, dès 1964, pour la France où il a obtenu un contrat de travail d'un de ses anciens patrons français d'Algérie. Il ne reste toutefois qu'un petit temps dans l'Hexagone et atterrit à Bruxelles où il commence à travailler dans le bâtiment. En 1968, à l'âge de 22 ans, Mohamed projette de fonder une famille et demande à son père de pouvoir le rejoindre en Belgique. Ce dernier l'aide à obtenir un passeport et à émigrer dans le cadre du regroupement familial.

En mai 1968, son voyage à destination de la Belgique est interrompu quelques jours à Paris en raison du vaste mouvement de grève qui secoue la France. Il parvient néanmoins à rejoindre Bruxelles le 21 ou 22 mai. En sortant de la gare du Midi, Mohamed franchit ce qu'il considère être « *la porte de l'Espoir* ». Malgré son analphabétisme et sa méconnaissance du français, il parvient assez rapidement à trouver du travail par l'intermédiaire des cafés situés en face de la gare, qui font depuis longtemps office de bourses du travail pour les entreprises à la recherche d'une main-d'œuvre étrangère d'appoint. Il réussit également à trouver assez vite un logement dans le quartier du Midi grâce à ses connaissances. Il travaille quelques jours dans un magasin de vêtement à Ixelles, le temps d'obtenir son permis de travail A pour tous secteurs. Une fois l'obtention de ce permis, il est embauché dans une usine de cartonnerie à Grand-Bigard. Il y travaille un an et demi, avant de rejoindre le secteur de la construction par l'intermédiaire d'un ami qui lui assure pouvoir y gagner plus d'argent. Il travaille pendant six mois sur le chantier de la piscine du Longchamps à Uccle, avant d'abandonner la construction en raison de la pénibilité du froid et de la difficulté de cumuler ce travail avec ses cours du soir. Il trouve du travail à la cokerie des Forges de Clabecq à Vilvorde où il travaille un an et demi. Le 10 avril 1972, à son retour d'un séjour au Maroc, il est engagé par la cartonnerie Vanneste & Brel à Anderlecht. Il effectue tout le reste de sa carrière (34 ans) dans cette usine familiale, au mode de gestion paternaliste, rachetée en 1991 par une société multinationale allemande (SCA Packaging).

Le second, Jelloul El Mahi, affilié à la CSC, est délégué d'entreprise dans les usines Henricot à Court-Saint-Etienne de 1975 jusqu'à la fermeture de l'entreprise en 1984. Il siège durant dix ans au Conseil d'Entreprise de cette usine de fabrication et de moulage de pièces en aciers spéciaux.

Né à Bouarfa (région de l'Oriental) en 1942, Jelloul El Mahi est le fils d'un pasteur semi-nomade qui finira par la suite par abandonner l'élevage de bétail pour un emploi dans l'administration provinciale. Jelloul effectue tout son cursus scolaire en ville. Arrivé à sa majorité, il tente, en compagnie de deux connaissances plus âgées, l'aventure migratoire. Son voyage le conduit à Marseille, puis à Paris et Lille, et enfin à Bruxelles où il débarque en mars 1964 à la gare du Midi. Comme il refuse de travailler dans les charbonnages, il est redirigé vers les services de l'Office National de l'Emploi (ONEm). Arrivé sur place, un employé le met tout de suite à contribution pour aider à remplir les formulaires de ses compatriotes, étant donné qu'il est l'un des rares candidats à savoir lire et écrire. Quand on lui demande dans quel secteur il souhaite être placé, Jelloul répond

vouloir travailler à l'usine, en pensant que tout y est déjà automatisé. Il est conduit, dès le lendemain, aux usines Henricot à Court-Saint-Etienne. Au terme d'un examen médical approfondi, il est engagé, comme tous les travailleurs étrangers arrivés avant lui dans cette usine, en qualité de manœuvre dans le travail de moulage et d'ébarbage des pièces en acier<sup>25</sup>. Le travail est particulièrement lourd et s'effectue dans des conditions éprouvantes de forte chaleur, de fumées et de poussières : « (...) la durée moyenne d'activité dans de telles professions ne dépassait guère les 15 ans et passé ce délai, ces ouvriers se retrouvaient en maladie professionnelle atteints de silicose comme les mineurs des charbonnages et avec un taux de gravité bien supérieur à celle des "gueules noires" (...) »<sup>26</sup>. Jelloul quittera un temps l'usine pour travailler à la STIB à Bruxelles, mais reviendra très rapidement reprendre son emploi à Court-Saint-Etienne.

Là où les trajectoires de Mohamed et de Jelloul commencent à diverger de celle de la grande majorité de leurs compatriotes, c'est qu'ils s'engagent assez tôt dans un processus de « socialisation anticipatrice »<sup>27</sup>. Leur rupture assez rapide avec le mythe du retour au Maroc doit assurément beaucoup à leur militantisme politique et à leur opposition – ouverte pour l'un, feutrée pour l'autre – au régime d'Hassan II. Elle doit aussi à une prise de conscience précoce de l'insuffisance de leur salaire – « le salaire de la misère » – pour économiser un capital suffisant avant de retourner définitivement au pays. Ils adhèrent à une organisation syndicale et, quelques années plus tard, présentent leur candidature aux élections sociales.

Un an après son arrivée à Bruxelles, Mohamed se met à la recherche d'un cours de français et fait la connaissance de la permanence FGTB du 43 de la rue de Suède. Outre les cours pour militants syndicaux organisés par l'Université syndicale, s'y développent aussi depuis peu, à l'initiative d'un groupe de bénévoles belges et de quatre ou cinq intellectuels marocains, des cours d'alphabétisation, de français et d'arabe aux travailleurs étrangers. C'est dans ce cadre qu'il apprend à lire et à écrire et est conscientisé à l'importance de l'action syndicale en entreprise. C'est également grâce à ces cours de langue qu'il entreprend, deux ans plus tard, des cours de promotion sociale.

Mohamed se syndique à la FGTB, le syndicat socialiste, avec une haute opinion de ce que représente le syndicat comme organisation de défense des travailleurs face à un patronat exploiteur. Cette exploitation est d'autant plus durement ressentie par les travailleurs migrants qu'ils sont pour la plupart d'entre eux assignés à des travaux lourds, pénibles, dangereux, insalubres, à forte cadence et/ou à horaire décalé, et qu'il doivent très souvent faire des heures supplémentaires pour parvenir à obtenir un salaire décent.

A la cartonnerie Vanneste & Brel, Mohamed est un ouvrier polyvalent, capable de travailler sur plusieurs machines. Il fait de nombreuses heures supplémentaires en journée et le samedi. La

---

25 HANIN Yves, *Mutations spéciales et recompositions territoriales. Les processus territoriaux dans le cas de Court-Saint-Etienne (Belgique)*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain, 2004, p. 150.

26 DELEU Roland (secrétaire de la Centrale chrétienne des Métallurgistes du Brabant-Wallon de 1964 à 1976), *Glanures*, Paris, L'Editeur Indépendant, 2006, p. 119.

27 Il s'agit du processus par lequel un individu apprend et intériorise les valeurs d'un groupe de référence auquel il désire appartenir. Cette socialisation l'aide à se « hisser dans ce groupe » et devrait faciliter son adaptation au sein du groupe.

DUBAR Claude, *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 1991, p.59.

cartonnerie emploie environ 350 travailleurs, parmi lesquels 72 Espagnols, 42 Marocains et une dizaine d'étrangers d'autres nationalités. Mohamed entretient de bonnes relations avec tous ses collègues, même avec les Flamands avec lesquels les contacts sont un peu plus difficiles dans les premiers temps. A la différence d'autres entreprises de la région, comme Citroën à Forest ou Henricot à Court-Saint-Etienne, Vanneste & Brel ne connaît pas une division ethnique mais sexuée des postes de travail. Elle cherchera dans les années 1980 à constituer des équipes par nationalité mais, face à la ferme opposition des délégués syndicaux, devra renoncer à ce projet.

Bien que la FGTB soit majoritaire dans son entreprise, Jelloul adhère à la CSC suite à ses contacts avec le permanent national marocain de son STM, Nouri Lekbir.

Aux usines Henricot, il est promu après quelques années à un emploi de charpentier, chargé de la fabrication des modèles en bois. En 1969 et 1970, la direction d'Henricot procède à des recrutements au Maroc, ce qui porte les effectifs marocains à quelque 120 ouvriers sur un personnel total d'environ 2.000 personnes. Célibataire, Jelloul loge comme la plupart des travailleurs marocains dans des foyers aménagés au cœur même du complexe de l'usine. Les conditions de vie sont spartiates. Les travailleurs sont entassés à trois ou quatre par chambre et se partagent, à quarante, une cuisine commune, une douche vétuste et un seul WC. Ils s'en accommodent cependant, tant bien que mal, pour un loyer mensuel de 500 FB par lit.

En mars 1975, le chef du personnel des usines Henricot informe les locataires de la décision unilatérale prise par la direction d'augmenter les loyers à 1.500 FB. Les travailleurs marocains font appel à leurs organisations syndicales qui se contentent d'utiliser la voie de la concertation sociale par échanges épistolaires. Comme les loyers sont directement prélevés sur les salaires et que la prochaine échéance se rapproche, les travailleurs marocains décident de partir immédiatement en grève, avec ou sans le soutien des syndicats. Ceux-ci accepteront finalement de les soutenir, mais sans s'impliquer davantage. Du 11 au 19 mars, les travailleurs marocains, soutenus par des éléments extérieurs mais par peu de travailleurs non-locataires, forment un piquet de grève devant les grilles de l'usine et organisent des assemblées dans les foyers. Jelloul est l'une des chevilles-ouvrières du mouvement et bénéficie du soutien de ses camarades moins politisés. En l'absence des travailleurs marocains, la production commence à diminuer et les stocks de produits semi-finis à s'accumuler. Les grévistes font l'objet d'une surveillance policière, à l'affût du moindre incident ou débordement. Malgré la médiatisation de la grève et ses soutiens extérieurs toujours plus nombreux, la direction d'Henricot refuse de négocier et les syndicats sentent que la situation peut dégénérer à tout moment. Au bout d'une semaine, le secrétaire fédéral de la régionale CSC du Brabant-Wallon, Raymond Coumont, décide de mobiliser ses troupes pour procéder à l'occupation des bureaux de la direction et la forcer à une concertation. Suite à l'intervention d'un conciliateur social, un accord est trouvé sur le paiement d'un loyer mensuel de 1.000 FB en contrepartie de la réalisation d'un certain nombre de travaux de rénovation dans les foyers. Une commission composée de délégués syndicaux et de deux représentants des travailleurs par maison occupée est chargée d'établir, dans les plus brefs délais, la liste des travaux à exécuter. Lesdits travaux devront être terminés dans un délai de deux mois, à l'exception des travaux de peinture qui seront réalisés durant la période des congés annuels. Les loyers seront liés à l'indice des prix à la consommation. La direction s'engage par ailleurs à ce qu'aucune sanction ne soit prise contre les travailleurs qui ont participé à la grève, à renouveler

les permis de travail B et à prendre en charge l'entretien des lieux communs. Les locataires s'engagent quant à eux à assurer l'entretien journalier de leur chambre, à maintenir les locaux en bon état et à éviter tout gaspillage<sup>28</sup>.

Dans le prolongement de cette grève spontanée, Jelloul présente sa candidature aux élections pour le CE et est élu grâce aux voix des ouvriers marocains et d'un petit nombre d'autres ouvriers de l'entreprise. En 1976, les usines Henricot connaissent une grève générale de trois mois pour l'octroi aux ouvriers d'une prime identique à celle des employés. La grève menée un an plus tôt par les ouvriers marocains est citée en exemple par le principal délégué syndical de la FGTB pour motiver les troupes. La grève se conclut victorieusement pour les travailleurs et l'entreprise doit consentir à des avantages importants.

Malgré l'engagement pris par la direction de ne prendre aucune sanction à l'encontre des grévistes, de nombreux ouvriers marocains seront licenciés pour des raisons secondaires comme la reprise tardive du travail après les vacances annuelles qui n'était jusqu'alors jamais prise en considération. Jelloul ne sera pas épargné non plus et sera poursuivi et condamné en 1981 pour vol domestique à la suite d'une affaire de matelas usagé. Son licenciement pour faute grave sera en revanche cassé devant le tribunal de Travail et Jelloul sera réintégré dans l'entreprise jusqu'à sa fermeture en 1984.

La participation de Mohamed à l'action syndicale en entreprise est principalement liée à son intégration dans les réseaux de la rue de Suède et ses prolongements militants dans la cartonnerie Vanneste & Brel. A la veille des élections de 1979, des collègues militants pour le Parti communiste espagnol proposent sa candidature aux élections pour le CSH. Il est élu avec le soutien d'une majorité de travailleurs espagnols et belges. Son secteur d'activité connaît d'ailleurs une sous-représentation moins forte que la moyenne des travailleurs étrangers dans le taux des candidats et des élus au CE et au CSH par rapport à leur proportion globale : 6 et 6,6% d'élus pour un effectif étranger de 7,8 et 8,2%<sup>29</sup>. Bien que la FGTB soit majoritaire dans l'entreprise, la FGTB et la CSC siègent paritamment dans la délégation des travailleurs.

Les conflits sociaux qui surviennent dans la cartonnerie Vanneste & Brel consistent le plus souvent en des actions d'une demi-heure à deux heures, et portent essentiellement sur des questions salariales. A la différence des usines Henricot où les conventions collectives sont négociées par les permanents des centrales professionnelles, les conventions collectives de la cartonnerie Vanneste & Brel sont négociées en CE, ce qui est de nature à favoriser à la fois un climat social moins conflictuel et une meilleure adéquation de l'action syndicale d'entreprise avec les préoccupations et les revendications des travailleurs. On peut néanmoins s'interroger sur l'impact d'une division du travail sexuée sur l'action syndicale d'entreprise à destination des travailleuses. Au début des années 90, les rapports de travail paternalistes établis par la famille Brel sont rompus avec le rachat de l'entreprise par la SCA Packaging, qui se montre bien moins disposée que ses prédécesseurs à accorder des concessions sociales.

---

28 ANDRIES Mireille, *Du Djebel à la Dyle*, Tubize, CRIBW/CCO-LLN, 2010, p. 38-50 ; DELEU Roland, *op. cit.*, p. 120-124.

29 SPINEUX Armand, « Les Elections syndicales de 1979 (III) Résultats obtenus dans les différents secteurs d'activités industrielles », *op. cit.*, p. 24-25.

## Conclusion

Contrairement aux idées reçues, la nécessité d'une immigration de main-d'œuvre n'a pas toujours été de soi pour les organisations syndicales. Après la Seconde Guerre mondiale, les syndicats belges ont néanmoins consenti à développer des services spécifiques en faveur de l'accueil des travailleurs étrangers. Ces services atteignent toutefois très rapidement leurs limites dans le domaine de l'intégration de ces nouveaux affiliés dans l'appareil syndical ainsi que dans le domaine de la promotion de leur participation à l'action syndicale d'entreprise.

La principale barrière que constitue la langue est d'autant plus difficile à franchir que la plupart des travailleurs migrants arrivés en Belgique dans les années 60 et 70 étaient analphabètes ou illettrés et ne pouvaient dès lors, et malgré toute leur bonne volonté, aspirer à participer au système codifié de la démocratie sociale belge. Les cours d'alphabétisation qui seront mis en place autour de la permanence FGTB du 43 de la rue de Suède constitueront un tremplin décisif dans l'émancipation d'un grand nombre de travailleurs marocains.

La langue ne représente toutefois pas la seule barrière sur laquelle les travailleurs étrangers achoppent dans leur accès à une participation syndicale effective. Si les régionales interprofessionnelles montrent une grande ouverture dans l'accueil et la prise en considération des problèmes des travailleurs migrants, les centrales professionnelles font le plus souvent preuve d'indifférence à l'égard de questions comme le logement des ouvriers étrangers ou la pénibilité de leurs conditions de travail. Jusqu'en 1971, les travailleurs étrangers sont en outre discriminés en matière d'éligibilité aux élections sociales, ce qui les minorise d'autant plus dans les entreprises où ils sont massivement employés et où prédominent une hiérarchisation ethnique des postes de travail. La grève des ouvriers marocains d'Henricot en mars 1975 est révélatrice des situations d'isolement et de quasi abandon auxquels les travailleurs étrangers peuvent être confrontés face à des centrales professionnelles avant tout attachées à préserver les règles et les mécanismes de la concertation sociale.

Le contexte d'émergence de nouveaux « délégués de base » (grèves de Michelin, Citroën et du mouvement des délégués à la FIAT de Turin) reste difficile dans la plupart des entreprises, où le conseil d'entreprise et les délégués d'entreprise sont fréquemment court-circuités par des négociations directes entre la direction et les permanents des centrales syndicales. Dans de telles conditions d'émergence, les délégués d'entreprise étrangers ont donc eu beaucoup de mérites de parvenir à se faire élire...