

Université de Montréal

**L'accessibilité à la justice pour les travailleurs
temporaires : le cas d'une filiale française à Trinidad et
Tobago**

par

Camille Thomas

Département d'anthropologie
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des Arts et des Sciences
en vue de l'obtention du grade de maîtrise
Maître ès Sciences (M.Sc)
en anthropologie

Décembre, 2016

© Camille Thomas, 2016

Résumé

Ce mémoire présente une analyse comparative exploratoire de la non-utilisation de l'appareil juridique étatique trinidadien en cas de conflit de travail pour les travailleurs migrants temporaires et les travailleurs trinidadiens au sein de French Touch Construction, filiale d'une entreprise française de construction à Port of Spain (Trinidad et Tobago). C'est à travers une perspective foucaldienne que sera examinée la question de la non-utilisation de l'appareil juridique étatique trinidadien en cas de conflit de travail. Cette non-utilisation de l'appareil juridique étatique est étudiée comme un effet des migrations internationales de travail, et ce, à l'encontre des travailleurs migrants (Sud et Nord) et des travailleurs locaux trinidadiens.

Ainsi, je propose que nous assistons à une transformation des conditions de travail et des droits accordés aux employés trinidadiens et non pas uniquement à l'encontre des travailleurs temporaires migrants. En effet, le phénomène des migrations internationales de travail dégrade également le statut social de l'employé local qui est concurrencé par cette main-d'œuvre étrangère, en provenance des pays du Sud ou du Nord et qu'il doit lui aussi être plus flexible et moins exigeant sur ses droits pour être inclus dans cette nouvelle économie du travail.

Mots-clés : Accessibilité à la justice, Migration internationale de travail, Travailleurs temporaires migrants, résolution de conflit, résolution managériale, Trinidad et Tobago.

Abstract

This research focuses on an exploratory comparative study on the non-accessibility to justice in labor dispute for temporary migrant workers and local workers, based on ethnographic fieldwork conducted in Port-Of-Spain (Trinidad and Tobago) in a French construction company named French Touch Construction. Building from Foucault's thought, I analyze the non-accessibility to justice as a negative effect of the international labor migrations on temporary migrant workers (North and South) and Trinidadian workers.

As a result, I argue that the transformation of work and workers' rights are not only an issue for temporary migrant workers but also for Trinidadian workers. Effectively, international labor migration involve competition between employees and thus deteriorate the social status of Trinidadian employees in the French Touch Company. Indeed, employees have to be more flexible and less demanding of their rights to be included in this new work economy. To sum it up, I suggest that the international labor migrations, which encourage the worker to perceive himself as a holder of limited rights, also favor a managerial conflict resolution that is unfavorable for the employee.

Keywords: Accessibility to justice, International labor migration, Temporary migrant worker, Conflict resolution, Managerial conflict resolution, Trinidad and Tobago.

Liste des sigles

BIT : Bureau International du Travail

CCJ : Caribbean Court of Justice

CSI : Confédération Syndicale Internationale

CAIC : Association Caribéenne du Commerce et de l'Industrie

CARDI : Institut Caribéen pour la Recherche Agricole et le Développement

CARICOM : Caribbean Community and Common Market

DUDH : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

ILO : International Labour Organization

NELM : New Economics of Labour Migration

OIM : Organisation International des Migrations

OIT : Organisation International du Travail

ONG : Organisation Non Gouvernemental

ONU : Organisation des Nations Unis

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économique

OSHA : Occupational Safety and Health Act

PNM : People National Movement

UNESCO : The United Nations Educational Scientific and Cultural Organization

UWI : University of West Indies

VIE : Volontariat International en Entreprise

Liste des abréviations

CV : Curriculum Vitae

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

POS : Port of Spain

RH : Ressources Humaines

Liste des tableaux

Tableau 1 : Nombre de personnes immigrantes à destination de Trinidad-et-Tobago par pays.

Tableau 2 : Affiliations politiques des principales centrales syndicales à Trinidad à partir de 1937.

À nous quatre.

Remerciements

J'aimerais d'abord remercier tous mes contacts qui ont rendu ce projet possible grâce à la confiance qu'ils m'ont accordé alors que ce projet n'en était qu'à un stade embryonnaire. Merci à l'entreprise qui m'a reçu pendant mes trois de recherches, car rien n'aurait pu être possible sans cela. Merci à tous les participants qui ont pris part de près ou de loin à cette recherche. Merci à tous ceux qui ont partagés leurs contacts avec moi et m'ont permis de rencontrer des personnes merveilleuses au plan professionnel et/ou personnel. Un immense merci à toutes les personnes rencontrées à Trinidad qui m'ont fait partagé de chaleureux moments.

Je tiens à remercier ma directrice Karine Bates qui m'a appuyé dès nos premières rencontres et tout au long de ce projet. Je te remercie pour tes conseils, tes encouragements et ta confiance. Merci pour ton soutien, ta gentillesse et ta compassion qui m'ont été très réconfortant lorsque l'énergie n'était plus au rendez-vous.

Je souhaiterais remercier ma famille trinitadienne qui m'a accueillie chaleureusement à Trinidad et pour m'y être sentie comme chez moi. Merci à Péiuko pour sa confiance, sa gentillesse et ses contacts partagés. Merci à Vincent pour sa présence, son amitié et sa patience. Merci à Bruno. Merci à Luecette, Ria et Radica pour cette invitation à un Congrès et nos visites touristiques. Merci à Khadija et Wara pour ces nombreux après-midis partagés toutes les trois à découvrir Port-of-Spain.

J'aimerais également remercier mes très chers amis Dax et Dixie pour leur amitié simple et sans faille. Merci de m'avoir fait découvrir et aimer Trinidad et Tobago. Merci pour votre soutien, votre présence réconfortante et nos fou rires interminables malgré la distance.

Merci à mes amis, d'ici et d'ailleurs, pour votre soutien, vos encouragements et votre gentillesse mais surtout pour tous nos moments chaleureux partagés (quand nos emplois du temps chargés nous le permettait) et qui m'ont permis de décompresser et repartir de plus belle. Merci à Tammy, Ofelia, Charles, Katia, Paul, Caroline, Charlotte et Nate. Un grand merci à toi ma chère Elisabeth, pour tes relectures (toujours) de dernières minutes dans la langue de Shakespeare.

Merci à Alicia, Mathilde et Hatouma, mes collègues désormais amies, pour vos relectures, suggestions et commentaires aussi constructifs qu'appréciés. Merci pour vos encouragements.

Maman, ma première lectrice, un grand merci pour tout le temps passé à relire mes travaux depuis mes débuts à l'université.

Papa, merci pour cette rigueur de travail et cette persévérance que tu m'as transmise. Un infini merci pour le soutien financier que tu m'apportes chaque jour.

Merci à mon cher frère Alban d'être auprès de moi, de me soutenir, de me faire rire et de me supporter dans l'adversité.

Enfin, je voudrais remercier tout particulièrement mes parents pour leur choix de vie atypique qui nous a transporté aux quatre coins du monde et permis de découvrir et d'apprécier des « cultures », des personnes et des modes de vies tout aussi différents pendant toute mon enfance et mon adolescence. Merci pour cette ouverture sur le monde qui m'a conduite vers l'anthropologie. Merci pour votre soutien, votre confiance et votre amour inconditionnel qui me font avancer chaque jour vers un avenir un peu plus lumineux et serein.

Table des matières

RÉSUMÉ.....	I
ABSTRACT	II
LISTE DES SIGLES.....	III
LISTE DES ABREVIATIONS.....	IV
LISTE DES TABLEAUX.....	V
REMERCIEMENTS.....	VII
INTRODUCTION	1
PROBLÉMATIQUE.....	1
OBJECTIF DE RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE	5
LA STRUCTURE DU MÉMOIRE	6
CHAPITRE 1 - CADRE THÉORIQUE.....	10
1.1. L'APPAREIL JURIDIQUE ÉTATIQUE TRINIDADIEN.....	10
1.2. L'ANTHROPOLOGIE JURIDIQUE ET L'ACCESSIBILITÉ À LA JUSTICE	11
1.3. LA SOCIOLOGIE DU TRAVAIL	15
1.4. LES MIGRATIONS INTERNATIONALES DE TRAVAIL.....	18
1.5. LES DROITS DE L'HOMMES	24
1.6. LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES	27
CHAPITRE 2 – CADRE HISTORIQUE : L'APPAREIL JURIDIQUE ÉTATIQUE TRINIDADIEN.....	30
2.1 LA PÉRIODE COLONIALE.....	30
2.2 L'INDÉPENDANCE (1962) SUIVIE DE LA RÉPUBLIQUE (1976)	32
2.3 LES STRUCTURES ÉTATIQUES ET JURIDIQUES APRÈS 1976.....	33
2.4 LE DÉVELOPPEMENT DU DROIT DU TRAVAIL À TRINIDAD-ET-TOBAGO	35
2.5 LE MOUVEMENT SYNDICAL TRINIDADIEN	37
CHAPITRE 3 - CADRE MÉTHODOLOGIQUE	42
3.1. LE TERRAIN	42
3.1.1. Le choix du terrain.....	42

3.1.2.	La préparation précédant le terrain	43
3.2.	<i>Être sur le terrain : espaces et relations</i>	44
3.3.	<i>Être sur le terrain : la collecte des données</i>	47
3.3.1.	Les observations	48
3.3.2.	Les entrevues.....	50
3.3.3.	La recherche documentaire.....	51
3.4.	LES LIMITES DE LA RECHERCHE.....	52
3.5.	RÉFLEXIVITÉ.....	55
CHAPITRE 4 - PORTRAIT D'UNE FILIALE FRANÇAISE À TRINIDAD ET TOBAGO		59
4.1.	CONTEXTE	59
4.1.1.	<i>Entreprise française</i>	59
4.1.2.	<i>Filiale française à Trinidad et Tobago</i>	60
4.1.2.1.	Les dirigeants français	60
4.1.2.2.	Les employés français et européens	60
4.1.2.3.	Les employés trinitadiens.....	61
4.2.	UNE MYRIADE DE RESSOURCES HUMAINES	62
4.2.1.	<i>Française</i>	62
4.2.2.	<i>Internationale</i>	63
4.2.3.	<i>Trinidadienne</i>	64
4.3.	MISE EN PRATIQUE AU NIVEAU LOCAL	65
4.3.1.	<i>Les ressources juridiques étatiques</i>	65
4.3.1.1.	Loi et constitution	65
4.3.1.2.	Procédure et accès	67
4.3.2.	<i>Les ressources syndicales</i>	68
4.3.3.	<i>Les ressources internationales</i>	71
4.3.3.1.	L'organisation Internationale du Travail (OIT)	71
4.3.3.2.	La Confédération Syndicale Internationale (CSI).....	72
CHAPITRE 5 – L'ACCESSIBILITÉ À LA JUSTICE ET LA RÉOLUTION DES CONFLITS DE TRAVAIL.....		75
5.1.	CONTRAT DE TRAVAIL FRANÇAIS POUR LES FRANÇAIS.....	75
5.1.1.	<i>Portrait du statut social français</i>	75
5.1.2	<i>Les ressources françaises en cas de conflits de travail</i>	79
5.1.3	<i>Les ressources utilisées par les employés en cas de conflit de travail</i>	79
5.2	CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL POUR LES NON FRANÇAIS ET LES EUROPÉENS	82

5.2.1	<i>Portrait du statut social international</i>	82
5.2.2	<i>Les ressources internationales en cas de conflits de travail</i>	82
5.2.3	<i>Les ressources utilisées par les employés en cas de conflit de travail</i>	83
5.3	CONTRAT LOCAL TRINIDADIEN	87
5.3.1	<i>Portrait du statut social trinidadien</i>	87
5.3.1.1	Adressé aux français.....	87
5.3.1.2	Adressé aux philippins.....	87
5.3.1.3	Adressé aux trinidadiens	88
5.3.2	<i>Les ressources trinidadiennes en cas de conflits de travail</i>	89
5.3.3	<i>Les ressources utilisées par les employés en cas de conflit de travail</i>	95
	CONCLUSION	100
	BIBLIOGRAPHIE	104
	ANNEXE 1 : STRUCTURE DU SYSTEME JUDICIAIRE DE TRINIDAD ET TOBAGO	I
	ANNEXE 2 : PLAN EXTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE FRENCH TOUCH CONSTRUCTION	II
	ANNEXE 3 : L'INTÉRIEUR DU BÂTIMENT 1	III
	ANNEXE 4 : L'INTÉRIEUR DU BÂTIMENT 2 (REZ-DE-CHAUSSÉ)	IV
	ANNEXE 5 : L'INTÉRIEUR DU BÂTIMENT 2 (L'ÉTAGE)	V
	ANNEXE 6 : TABLEAU ORGANISATIONNELLE DES EMPLOYES PAR CATEGORIES HIERARCHIQUES CHEZ FRENCH TOUCH CONSTRUCTION	VI
	ANNEXE 7 : ENTRETIEN AVEC LE SPECIALISTE DU BIT A PORT-OF-SPAIN	VII
	ANNEXE 8 EXTRAIT DE L'INDUSTRIAL RELATION ACT DE TRINIDAD ET TOBAGO. ARTICLES 59 A 70. ..X	
	ANNEXE 9 : EXTRAIT DE L'OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT DE TRINIDAD ET TOBAGO. ARTICLES 39 A 45B	XVIII
	ANNEXE 10 : EXTRAIT DE L'OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT DE TRINIDAD ET TOBAGO. ARTICLE 71 (1)	XXI
	ANNEXE 11 : PROCEDURE POUR PORTER PLAINTÉ	XXIII
	ANNEXE 12 : PROCEDURE POUR RESOUDRE UN CONFLIT DE TRAVAIL	XXVII

ANNEXE 13 : PROCEDURE POUR ENREGISTRER UN SYNDICAT XXX

Introduction

Problématique

Les données statistiques des Nations Unies démontrent que le nombre de travailleurs temporaires migrants augmente chaque année alors que la Convention de 2003¹ en faveur de la protection des droits de tous les travailleurs migrants n'à ce jour toujours pas été ratifiée.

- En 2013, la population mondiale s'élève à 7,2 milliards d'êtres humains². Toujours en 2013, le département des affaires économiques et sociales de l'Organisation des Nations Unies (ONU) déclare que le nombre de migrants internationaux³ a atteint le « record historique » de 232 millions de personnes vivant en dehors de leur pays natal. Ce qui représente 3,2% de la population mondiale comparativement à l'année 2000 qui comptait 175 millions de personnes⁴.
- En 2015, la population mondiale atteint 7,3 milliards d'êtres humains⁵. Toujours en 2015, le dernier rapport officiel du département des affaires économiques et sociales de l'ONU (*World Migration Report 2015*) fait état d'une nouvelle augmentation en attestant que les migrations internationales touchent désormais près de 244 millions de personnes (ILO 2016). Parmi ces migrations internationales, le Bureau International du

¹ Appelée la *Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*.

² <http://www.worldometers.info/world-population/> (consulté le 24 octobre 2016).

³ Nous entendons par « migrants internationaux » les individu qui se déplacent à l'échelle internationale peu importe la cause ou la durée. Nous l'avons conceptualisé d'après le terme de « migration » définis selon l'organisation international des migrations comme le « déplacement d'une personne ou d'un groupe de personnes, soit entre pays, soit dans un pays entre deux lieux situés sur son territoire. La notion de migration englobe tous les types de mouvements de population impliquant un changement du lieu de résidence habituelle, quelles que soient leur cause, leur composition, leur durée, incluant ainsi notamment les mouvements des travailleurs, des réfugiés, des personnes déplacées ou déracinées » <http://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration> (consulté le 24 octobre 2016).

⁴ <http://www.un.org/fr/development/desa/news/population/migrants.html> (consulté le 12 septembre 2016).

⁵ <http://www.worldometers.info/world-population/> (consulté le 24 octobre 2016).

Travail (BIT) y dénombre 150,3 millions de travailleurs migrants⁶ (« *migrant worker* »)⁷ parmi lesquels il recense 83,7 millions d'hommes et 66,6 millions de femmes, soit respectivement 55,7% et 44,3% d'hommes et de femmes (ILO 2015).

- En ce qui concerne cette recherche menée à Trinidad-et-Tobago, la population totale est estimée à plus d'1,3 million d'habitants en 2016⁸. Faute de données statistiques, il est impossible de connaître le nombre actuel de travailleurs temporaires migrants à Trinidad-et-Tobago au cours de l'année 2015 et 2016. De même, les récentes données statistiques tirées du *Migration and Remittances Factbook 2016* de la Banque Mondiale, inscrit Trinidad-et-Tobago au sein de la catégorie « petits états » seulement, aucune donnée statistique n'a été récemment collectée (Bank 2016).
- En 1990, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la *Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*⁹. Cette convention est très ambitieuse en matière de protection des droits humains et semble être un instrument juridique très utile pour assurer la protection des droits des travailleurs migrants et de leur famille. Seulement, « elle ne compte pourtant que 42 États partis et, si elle est entrée en vigueur en 2003, aucun grand pays d'immigration occidental ne l'a ratifiée. Cet insuccès contraste avec le sort d'autres conventions, sur le droit des femmes et des enfants » (de Guchteneire and Pécoud 2010, 432, Ruhs 2013).

⁶ Ici, « travailleurs migrants » est une traduction littérale de l'anglais « migrant worker » d'après le rapport de l'ILO (2015). Seulement, dans cette recherche, nous entendons par « travailleurs migrants » tout individu effectuant une migration permanente ou temporaire sur un territoire extérieur à son pays natal où il travaille dans un cadre conforme à la législation du pays d'accueil. <http://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration> et <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang--fr/index.htm> (consulté le 24 octobre 2016).

⁷ « The term “migrant worker” refers to all international migrants who are currently employed or are unemployed and seeking employment in their present of country of origin » (ILO 2015, xi).

⁸ <https://www.populationdata.net/pays/trinite-et-tobago/> (consulté le 12 septembre 2016).

⁹ Voir le site internet du Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme pour plus d'informations et lire ladite Convention. <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx> (consulté le 6 décembre 2015 et vérifié le 17 décembre 2016).

A ce titre, nous constatons que l'accès des travailleurs migrants aux droits humains est vraisemblablement complexe et difficile puisqu'ils tiennent un rôle non négligeable dans l'économie mondiale et que leur accorder des droits compromettrait cette facilité économique. Nous sommes ici en présence d'un paradoxe énoncé par le démographe Piché (2008) qui met en lumière l'effet contradictoire des migrations internationales et des répercussions à l'encontre des travailleurs migrants. Les pays Occidentaux sont toujours aussi nombreux à réclamer de la main-d'œuvre étrangère. Leur quête d'un capital humain flexible, sous-payé et sans accès à la citoyenneté dans le pays d'accueil annihile le droit des travailleurs migrants. Ainsi, comme nous l'indique les experts de l'UNESCO en migration internationale et droits humain Pécoud et de Guchteneire (2010) et l'économiste Ruhs (2013) les États Occidentaux sont très réticents à l'idée de ratifier les Conventions en faveur des travailleurs migrants¹⁰.

La présente recherche documente l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires migrants à Trinidad-et-Tobago (Caraïbes) en cas de conflit de travail lors d'une migration internationale de travail. Ce mémoire propose donc une analyse des ressources mobilisées et mobilisables par ces travailleurs migrants. Ceci permettant de saisir les effets des migrations internationales de travail sur les travailleurs migrants d'après une perspective foucauldienne. Le philosophe français Michel Foucault étudie ses objets d'études en fonction des effets et non de leurs conséquences (Foucault 1997). De cette manière, il ne s'agit pas de se poser la question : qui a accès à la justice ? Mais plutôt, quelles sont les technicalités qui favorisent ou défavorisent l'accès à la justice pour les travailleurs temporaires migrants et locaux ? D'ailleurs, les effets ne doivent pas systématiquement être conceptualisés négativement. Il existe des effets positifs et négatifs au phénomène des migrations. Enfin, l'analyse met en lumière le rôle des entreprises et de l'état qui renforcent à la fois l'absence de ratifications des Conventions internationales et l'absence de réformes des politiques migratoires en expatriant des filiales à l'étranger et en favorisant l'embauche de main-d'œuvre étrangère dans un pays étranger. Pour cela, j'ai effectué un terrain ethnographique de trois mois à Port of Spain, la capitale de Trinidad-et-Tobago, sur

¹⁰ En décembre 2015, Pécoud publiait un article qui fait état de la non ratification des pays Occidentaux. <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/antoine-p-coud/un-convention-on-migrant-workers-rights-at-25> (consulté le 25 octobre 2016).

l'île de Trinidad. Mon terrain s'est déroulé dans une entreprise de construction française : French Touch Construction¹¹ où j'ai été au contact des travailleurs temporaires migrants des pays du Nord, des travailleurs locaux trinitadiens, cinq à six jours par semaine. Toutefois, il est utile de préciser que ma recherche n'est pas le reflet d'une ethnographie de l'entreprise. Ma présence dans cette entreprise a simplement été le point d'entrée pour analyser l'accessibilité à la justice des travailleurs temporaires migrants et des travailleurs locaux.

En 2013, d'après le *Bilateral Migration Matrix*¹² de la Banque Mondiale, Trinidad-et-Tobago est une destination d'immigration très prisée par ses voisins des Caraïbes (voir tableau 1). De plus, elles comptent également un nombre important d'immigrants en provenance des pays de l'OCDE avec un peu plus de deux mille Britanniques et près de quatre mille Américains sans compter l'ensemble des pays du nord regroupé sous la catégorie *Other North*¹³. D'ailleurs, soulignons également la présence de près de cinq cents Indiens et de cinq mille autres personnes regroupées sous la catégorie *Other South*. Ces chiffres témoignent d'une diversité d'immigrants sur le sol trinitadien, lesquels doivent travailler sur l'île légalement. Pour cela, Trinidad est le parfait exemple pour étudier l'accès à la justice de ces travailleurs migrants en provenance des pays du Nord et du Sud.

PAYS	PERSONNES
Barbados	847
Grenada	5 814
Guyana	5 301
India	426
Ste Lucia	548
St Vincent & Grenadines	5,528

¹¹ Afin de préserver l'anonymat, le nom de l'entreprise a été modifiée.

¹² Les données suivantes sont tirées du *Migration and Remittances Factbook 2016* de la Banque Mondiale.

¹³ Dans le rapport *Migration and Remittances Factbook 2016* de la Banque Mondiale les catégories *Other North* ou *Other South* ne sont pas précisées.

United Kingdom	2,087
United States	3,810
Venezuela	1 434
Other North	1,673
Other South	5,020
TOTAL	32 488

Tableau 1 : Nombre de personnes immigrantes à destination de Trinidad-et-Tobago par pays.
(Source : Mondial Bank Data, 2013)¹⁴.

Qu'est-ce qui pousse les travailleurs à migrer dans un pays étranger pour y travailler temporairement ? Pourquoi les entreprises embauchent-elles de la main-d'œuvre étrangère ? Quels sont les droits qui sont accordés à ces travailleurs temporaires migrants ? Est-ce que le droit international s'applique ? Toutes ces questions m'ont aidé à penser, nourrir et analyser ce mémoire sur la question de l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires en cas de conflit de travail.

Objectif de recherche et méthodologie

L'objectif du mémoire est d'analyser l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires migrants en cas de conflit de travail à Trinidad-et-Tobago. C'est à travers une perspective foucauldienne que sera examinée la question de la non-utilisation de l'appareil juridique étatique trinidadien en cas de conflit de travail. Cette non-utilisation de l'appareil juridique étatique est étudiée comme un effet des migrations internationales de travail, et ce, à l'encontre des travailleurs migrants (Sud et Nord) et des travailleurs locaux trinidadien. Cette démonstration sera divisée en trois parties. Premièrement, les lois et la constitution de Trinidad-et-Tobago seront explorées pour mieux comprendre comment s'articulent les discours officiels quant à

¹⁴ www.worldbank.org/prospects/migrationandremittances (consulté le 15 septembre 2016).

l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires migrants¹⁵. Ensuite, les données de terrain mettent d'abord en exergue la mise en pratique de ces lois afin d'analyser la relation entre les discours (de l'état de droit) et la pratique (mise en application des lois) au quotidien. D'autre part, la collecte de donnée fait état de la connaissance des travailleurs temporaires migrants à propos de ces lois et de leur mise en pratique, et ce, d'après la compréhension de leur contrat de travail et de leur statut social dans l'entreprise. Ainsi, la compréhension de leurs droits dans l'entreprise influence grandement leur potentielle accessibilité à la justice et témoigne d'une conscience juridique variable qu'ils soient travailleurs temporaires migrants ou travailleurs locaux trinitadiens.

À travers l'étude et l'analyse de l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires migrants des pays du Nord et du Sud, je propose que nous assistons à une transformation des conditions de travail et des droits accordés aux employés trinitadiens et non pas uniquement à l'encontre des travailleurs temporaires migrants. En effet, le phénomène des migrations internationales de travail dégrade également le statut social de l'employé local qui est concurrencé par cette main-d'œuvre étrangère, en provenance des pays du Sud ou du Nord et qu'il doit lui aussi être plus flexible et moins exigeant sur ses droits pour être inclus dans cette nouvelle économie du travail.

La structure du mémoire

Ce mémoire présente une analyse comparative exploratoire de la non-utilisation de l'appareil juridique étatique trinitadien en cas de conflit de travail pour les travailleurs migrants temporaires et les travailleurs trinitadiens au sein de French Touch Construction, une entreprise française de construction. Le premier chapitre expose le cadre théorique que je vais utiliser pour analyser le phénomène de la non-utilisation de l'appareil juridique étatique en cas de conflit de travail pour les travailleurs temporaires migrants. J'expose la pertinence de cette recherche pour

¹⁵ Notons que dans cette recherche, les travailleurs temporaires migrants ont un statut légal et un contrat de travail local c'est-à-dire le même qu'un Trinitadien, car ils ont un permis de travail de la durée de leur contrat de travail à Port of Spain.

l'anthropologie juridique afin de mieux appréhender les dynamiques de l'accessibilité à la justice en contexte migratoire dans une île des Caraïbes pour des travailleurs temporaires migrants du Sud et du Nord, et ce, dans le but d'amorcer une critique des migrations internationales de travail qui réduisent l'individu à son capital humain et valorise son statut social favorisant la flexibilité du travail en annihilant ses droits fondamentaux (Flanagan 2006, Piché 2009b). Pour ce faire, la sociologie du travail et les migrations internationales de travail sont des thématiques indispensables pour analyser ce qui séduit à la fois les travailleurs temporaires migrants et les entreprises à valoriser un travail toujours plus flexible. Pour finir, la migration internationale de travail est un phénomène étudié dans une perspective foucauldienne, c'est-à-dire en fonction des effets qu'elle provoque et non des conséquences (Foucault 1997). Autrement dit, l'important est d'examiner la migration internationale de travail d'après ses effets (positifs et négatifs) à l'encontre des travailleurs (temporaires migrants et locaux) et d'une entreprise internationale pour comprendre les ressources utilisées pour résoudre un conflit de travail.

Le second chapitre décrit principalement l'appareil juridique étatique trinitadien (Black et al. 1976) afin de mettre en exergue les discours officiels (Government 1972, 1976b) quant aux résolutions de conflit de travail pour les Trinitadiens et les travailleurs temporaires migrants. J'inclus également une mise en contexte du mouvement syndical à Trinidad-et-Tobago afin de saisir son inexistence dans le secteur de la construction (Thomas 1989).

Le troisième chapitre traite du cadre méthodologique afin de contextualiser la recherche et le cadre dans lequel s'est déroulé mon terrain ethnographique pour recueillir des données (Olivier de Sardan 1995). J'y évoque également les limites rencontrées et qui ont réorienté mon sujet. De plus, j'ajoute une rubrique réflexive, car j'estime essentiel de se questionner sur ce qui oriente et limite la recherche dans son ensemble, et ce, en fonction de variables telles que le sexe, l'âge, la couleur de peau et la nationalité du chercheur et des répondants.

Les quatrième et cinquième chapitres constituent le cœur de l'analyse de ce mémoire, car je dresse le portrait de l'entreprise française et mets en exergue ce qui relève de la théorie et de la pratique lorsqu'il est question de résoudre un conflit de travail. Dans le quatrième chapitre, je

présente le fonctionnement de l'entreprise French Touch Construction dans son ensemble. J'y explique qu'il est question d'une entreprise française qui possède aussi des filiales à l'étranger comme celle installée à Port of Spain. Ensuite, je distingue la complexité de ce fonctionnement du point de vue du recrutement salarial, car il existe plusieurs branches de ressources humaines, ce qui complexifie l'accessibilité à la justice des employés qu'ils soient Trinidiens ou travailleurs temporaires migrants du Sud ou du Nord. J'y expose également les différents outils et moyens mis à la portée des individus pour résoudre un conflit de travail. J'y dénombre les ressources juridiques étatiques, syndicales, et internationales (de Guchteneire and Pécoud 2010, Dumont Robillard 2013, Tourme-Jouannet 2013, Gesualdi-Fecteau 2015). Cette description du fonctionnement de l'entreprise est indispensable pour saisir les effets (positifs ou négatifs) des migrations internationales de travail à travers une série de mécanismes étatiques locaux et internationaux pour contrôler l'individu.

Je poursuis la réflexion dans le cinquième chapitre en me concentrant sur la compréhension des différents types de contrats de travail de tous employés confondus pour saisir les ressources mobilisées et mobilisables en cas de conflit de travail et ainsi analyser la non-utilisation de l'appareil juridique étatique au profit d'une gestion managériale¹⁶ (c'est-à-dire interne à l'entreprise). Dans une perspective foucauldienne, je postule que la non-utilisation de l'appareil juridique étatique est un effet des migrations internationales de travail sur l'individu identifié comme travailleur migrant et travailleur trinidien local, car les « outils » et « moyens » mis en place pour encourager l'utilisation de l'appareil juridique étatique ne sont en aucun cas faisables. En effet, l'absence de ressources concrètes modèle l'individu à méconnaître ses droits et à encourager la résolution managériale (Foucault 1979, Gorz 2001) qui ne résout aucun conflit comme le laisse suggérer les exemples ethnographiques.

C'est donc à travers ces cinq chapitres que j'amorce une réflexion sur la violence du droit à l'encontre des travailleurs temporaires migrants et locaux, et ce, pour remettre en question les effets des migrations internationales de travail comme outils de contrôle des individus en vue

¹⁶ Nos données de terrain révèlent que la résolution de conflit se caractérise par des discussions entre l'employé et sa hiérarchie pour trouver un terrain d'entente.

de conforter les états et les entreprises dans cette économie de marché qui valorise la flexibilité et occulte les droits des employés.

Chapitre 1 - Cadre théorique

L'interdisciplinarité de cette recherche est essentielle pour couvrir la problématique de ce mémoire. L'anthropologie juridique est le pilier de ce mémoire même si les thématiques telles que le travail, les migrations, les migrations de travail ou encore les droits humains sont conceptualisés par plusieurs disciplines (sociologie, anthropologie, économie, démographie). La contextualisation de l'appareil juridique étatique amorce ce chapitre théorique avec une analyse de la centralité de l'état pour d'une part, résoudre les conflits et démontre d'autre part qu'il n'est plus le centre unique des résolutions de conflit. Ensuite, le cadre théorique conceptuel utilisé pour l'analyse de ce mémoire s'articule autour de la sociologie du travail, des migrations internationales de travail, des droits humains et des organisations internationales.

1.1.L'appareil juridique étatique trinidadien

D'après la mise en contexte de l'appareil juridique étatique trinidadien au chapitre 2, son évolution témoigne de son passé colonial. L'ensemble de la constitution et des lois qui organisent Trinidad-et-Tobago ont été façonnées par son histoire. Dès le début de la colonisation, les Ordonnances ont été constituées pour garantir l'ordre social. Certes, celles-ci réglementaient la vie des individus au sein de la colonie. D'ailleurs, la plupart des Ordonnances favorisaient grandement le pouvoir central. Cependant, elles ont progressivement été source de reconnaissance et de droits pour les individus. Après la colonisation, Trinidad a été indépendante de la couronne britannique, mais a conservé le modèle de gouvernance fondé sur la tradition britannique.

Trinidad-et-Tobago est ainsi structuré par son hybridité depuis son passé colonial jusqu'à son statut d'état moderne très actif dans le bassin des Caraïbes, en passant par son indépendance et son statut de République (Williams 1955, 1964, Carmichael 1961, Teelucksingh 2015). L'état moderne trinidadien n'est pas uniquement central, il témoigne aussi de son histoire et de la pluralité d'influence qui le caractérise. En effet, les lois de Trinidad ont été influencées par la

colonisation, non seulement par sa propre histoire coloniale, mais également par celle de ses voisins caribéens (Kiely 1996a). En ce qui concerne le développement du mouvement syndical, il apparaît historiquement avoir été influencé par les mouvements de travailleurs en Angleterre, aux États-Unis et aux Caraïbes (Ramdin 1982, Thomas 1989). Ceci démontre que la centralité de l'état tend à être remise en question.

1.2.L'anthropologie juridique et l'accessibilité à la justice

L'anthropologie juridique est la matrice de cette recherche puisqu'elle possède les outils nécessaires à l'analyse de l'accès à la justice en cas de conflit de travail à Trinidad-et-Tobago. Nos données de terrain ont révélé qu'à titre de comparaison entre les travailleurs locaux trinitadiens et les travailleurs temporaires étrangers, la non-utilisation de l'appareil juridique étatique était la « solution » pour parvenir à une entente entre employé et employeur.

Née de l'étude comparative des différents systèmes politiques et juridiques afin de déterminer le stade évolutif des sociétés, l'anthropologie juridique, sous-discipline de l'anthropologie classique, tente de saisir les différents phénomènes juridiques des sociétés étudiées (Rouland 1990). L'anthropologie juridique étudie le droit certes d'après une démarche comparative qui rappelle celle du droit comparé, seulement elle s'est développée à la lumière des expériences des peuples étudiés et non uniquement par la comparaison des systèmes normatifs romains et Common Law (Rouland 1990, 10). Commenant avec les travaux de Sir Henry Sumner-Maine (1871) démontrant qu'une société est dite « évoluée » en présence d'un système étatique et juridique complexe visant à maintenir l'ordre social (Rouland 1990, 14). Ces recherches menées dans un contexte colonial et majoritairement textuel postulent que les sociétés dites « primitives » et simples en sont qu'aux premiers stades d'évolution comparativement aux sociétés « complexes » occidentales. Cependant, les travaux de Malinowski (1926) dans les îles Trobriandaises analysent le droit au travers de phénomènes concrets, et ce, grâce à ses observations participantes dans la société étudiée (Rouland 1990, 26, Bernard 2011). L'anthropologie juridique étudie l'ordre social à travers une perspective interculturelle (Greenhouse 1989, Donovan 2007). Ceci accentuant l'étude du pluralisme juridique au 20^{ème}

siècle. L'étude des résolutions de conflit caractérise principalement l'anthropologie juridique, notamment pour saisir comment l'individu s'y prend, et ce, pour comprendre quelles sont les ressources normatives qui sont à sa disposition, et comment ils les utilisent. Mais ce que démontre l'anthropologie juridique ce sont justement les « autres » ressources qu'utilisent les individus pour résoudre un conflit et qui divergent de la normativité imposée. Il est question d'un droit qui n'est pas centré sur l'état. Ehrlich, sociologue autrichien, parle d'un droit « vivant » c'est-à-dire « en réaction à l'idéologie d'un droit exclusivement articulé autour de l'État » (Dupret 2006, 44). Pour lui le droit « est donc fondamentalement une question d'ordre social, que l'on trouve partout (...) sa source réelle ne réside pas dans la législation, mais dans les activités de la société elle-même » (Dupret 2006, 44). Les auteurs du pluralisme juridique distinguent plusieurs niveaux « juridiques », et ce, parce que les sociétés ne sont pas des entités universellement homogènes (Gurvitch 1932, 1935, Eugen 1936, Pospisil 1971). Merry (1988) distingue le « pluralisme juridique classique » du « nouveau pluralisme juridique » qui étudie le pluralisme juridique au sein des sociétés n'ayant pas un passé colonial, c'est-à-dire les sociétés modernes (particulièrement aux États-Unis dans un premier temps).

“The new legal pluralism moves away from questions about the effect of law on society or even the effect of society on law toward conceptualizing a more complex and interactive relationship between official and unofficial forms of ordering. Instead of mutual influences between two separate entities, this perspective sees plural forms of ordering as participating in the same social field” (Merry 1988, 873).

D'ailleurs, ce ne sont pas seulement les sociétés avec un passé colonial ou dites « simples » qui utilisent des moyens alternatifs pour résoudre un conflit. Autrement dit, le droit est partout et pas seulement au sein des institutions normatives (Tamanaha 2008). La présente recherche menée à Trinidad-et-Tobago s'inscrit dans une zone géographique avec un passé colonial. Toutefois, le lieu des résolutions de conflits de travail est mené au sein d'une entreprise française, avec une résolution de type managériale en vue de maintenir l'ordre social (d'abord celui propre à l'entreprise et ensuite plus largement au niveau national). Ainsi, la résolution managériale peut d'une part, s'apparenter à un nouveau pluralisme juridique au sens que Merry (1988) lui accorde puisqu'il s'agit d'une résolution de conflit sans l'appareil juridique étatique en vue de maintenir l'ordre social dans un espace non colonisé. D'autre part, on peut le conceptualiser comme un double contexte colonial car il s'agit d'une filiale française elle-même

installée à Trinidad (ancienne colonie). Cette pluralité semble témoigner d'un bricolage¹⁷ entre différents symboles et rituels que s'est approprié l'individu sujet de droit.

D'ailleurs, la conscience et la connaissance juridique sont deux concepts corrélatifs nécessaires à la compréhension de la pluralité de l'accessibilité à la justice. L'individu, sujet de droit, s'approprie différents symboles et rituels qui témoignent de sa connaissance et conscience juridique. La pluralité de l'accessibilité à la justice réside dans le fait que le sujet de droit s'empare d'outils obtenus à l'intérieur de différents réseaux (familial, professionnel, etc.) qu'il utilisera lors d'un conflit (peu importe la nature du conflit).

De ce fait, les recherches sur la résolution des conflits démontrent que la connaissance juridique d'un individu est un outil résultant d'une éducation (familiale, scolaire, etc.) qui influe sur son accès à la justice et par conséquent sur le potentiel de résolution d'un conflit. En effet, un individu n'ayant aucune connaissance de ses droits dans un cas particulier n'est pas en mesure de les réclamer ou de faire appel aux moyens qui lui sont offerts. Autrement dit, la résolution d'un conflit peut s'avérer complexe, voire inexistante, en l'absence de soutien et de moyens (familial, financier, etc.).

Nos données de terrain ont révélé un cruel manque de connaissance quant à la résolution de conflit de travail, notamment l'appel à l'appareil juridique étatique. Certains travailleurs sont conscients des droits « fondamentaux » classiques quant à leurs conditions de travail. Seulement, lorsque ces dernières ne sont pas respectées, ils ne sont pas informés des démarches pour réclamer leur droit auprès de l'employeur. En contexte indien, l'anthropologue Karine Bates qui travaille auprès des femmes victimes de violence conjugale démontre que l'obstacle principal pour avoir accès à la justice est une bureaucratie étatique lourde, coûteuse et réputée corrompue (Bates 2014, 29), et ce, malgré une connaissance juridique relativement élevée. En contexte trinidadien, Mindie Lazarus-Black qui a travaillé sur la mise en place du *Domestic Violence Act* 1991 expose la méconnaissance des femmes quant à faire valoir leur droit, mais

¹⁷ J'entends par bricolage, la définition utilisé par l'anthropologie de la religion (Meintel 2003) pour caractériser le bricolage religieux, c'est-à-dire l'utilisation de plusieurs pratiques religieuses (ou non) par l'individu lui-même.

également leur réticence quant à l'utilisation de l'appareil juridique étatique en cas de violence domestique, car cela n'est pas dans leurs mœurs (Lazarus-Black 2007).

Dans le cas de cette recherche, il s'agit de conflit¹⁸ de travail au sein d'une entreprise de construction étrangère française installée à Trinidad depuis dix ans. La recherche démontre que les conflits sont « réglés » à l'intérieur de l'entreprise, et ce, à partir d'une gestion managériale. Ce type de gestion managériale rappelle ce que Nader (1991) nomme « *Harmony Ideology* » au sein de la société Zapotec (Mexique). Elle définit l'«*Harmony Ideology*» comme :

“an inherent component of social organizations and of ideologies that evolved as a consequence of colonial political and religious policies. I recognize that harmony can come in many forms, that it may be part of a local tradition or part of a system of pacification that has diffused across the world along with Western colonialism, Christian missions, and other macro-scale systems of cultural control” (Nader 1991, 2).

La connaissance n'est pas suffisante et la réflexion se poursuit avec les *Legal Consciousness* :

“The concept legal consciousness is used to name analytically the understandings and meanings of law circulating in social relations. Legal consciousness refers to what people do as well as say about law. It is understood to be part of a reciprocal process in which the meanings given by individuals to their world become patterned, stabilized, and objectified. These meanings, once institutionalized, become part of the material and discursive systems that limit and constrain future meaning-making. Consciousness is not an individual trait nor solely ideational; legal consciousness is a type of social practice reflecting and forming social structures.” (Silbey 2008)

L'utilisation du concept de *Legal Consciousness* sur le terrain a permis de situer la connaissance et la conscience juridique des employés interviewés. Les données de terrain illustrent que le sujet de droit (ici les employés) sont très peu conscients de leurs droits et que le réseau professionnel les incite à solliciter une résolution en dehors du cadre juridique étatique ici,

¹⁸ Ici, le terme "conflit" est utilisé au profit du terme "litige". Le terme litige définit effectivement un contentieux entre un employeur et son employé seulement la résolution du problème est habituellement faite devant les tribunaux spécialisés. Nos données de terrain démontrent une résolution des contentieux interne à l'entreprise. Ainsi l'emploi du terme "conflit" connote la non-utilisation de l'appareil juridique étatique. La nomenclature choisie ne renvoie pas au débat quant à l'utilisation des termes de la société étudiée ou ceux des sociétés occidentales dans le lexique juridique (Conley and O'Barr 1990) mais à une précision lexicale qui contextualise la non utilisation de l'appareil juridique étatique dans ce cas précis.

managériale. Enfin, ce qui émerge des données c'est que la gestion managériale des conflits privilégiée par les employés favorise majoritairement l'employeur plutôt que l'employé¹⁹.

1.3.La sociologie du travail

Désormais, nous mobilisons le savoir théorique issu de la sociologie du travail pour rendre compte de la non-utilisation de l'appareil juridique étatique par les sujets de droit pour compléter notre compréhension du pluralisme juridique en contexte trinidadien. En effet, je considère que cette recherche est reliée par un triptyque de thématique pour analyser notre problématique. Il s'agit des migrations internationales de travail, du travail et de l'accès à la justice. La sociologie du travail est une discipline importante au sein de la sociologie et qui traite d'une myriade de thématiques rattachée au travail tel que : les organisations (Bernoux 2014b), l'entreprise (Bernoux 2014a), des professions (Dubar, Tripier, and Boussard 2015), les organisations syndicales (Andolfatto and Labbé 2012), les transformations du travail et des marchés du travail (Noiseux 2014) tout comme les actions collectives syndicales (mais plus seulement).

La sociologie du travail est née de l'étude des rapports collectifs qui s'articulent autour du travail (Friedmann and Naville 1970). Elle analyse la sphère interne et externe au travail²⁰. Le but ici n'est pas de décrire l'évolution historique de la sociologie du travail. Seulement, nous nous attarderons sur les différentes définitions du travail, car elles balisent succinctement l'évolution de la pensée sociologique, mais rendent compte de l'évolution du travail au sein de la société (précisément de plus en plus globalisée). En 1924, Colson définissait le travail comme « l'emploi que l'homme fait de ses forces physiques et morales pour la production de richesses et de services » (Friedmann 1960, 684). Quant à Marx il y voyait un acte entre l'homme et la nature (Friedman 1960 citant Marx 1948). Seulement Georges Friedmann, sociologue français, distingue à juste titre les définitions métaphysiques et générales du travail, car écartées de l'histoire, de l'ethnographie et de la sociologie (Friedmann 1960, 686) et où « *l'homo faber* » n'est pas l'unique concept pour définir le travail. La société et les activités de travail, tout comme

¹⁹ Voir exemples ethnographiques au Chapitre 4.

²⁰ Précisément, la sphère interne étudie ce qui se passe à l'intérieur du travail (conditions subjectivité, management) et la sphère externe analyse ce qui se passe à l'extérieur (conciliation travail-famille, les loisirs, les identités sociales et professionnelles).

les professions ont évolué et l'homme ne travaille pas uniquement pour transformer son environnement. Sa définition du travail me semble toujours pertinente, car composée de cinq caractéristiques primordiales : la technique, la physiologie, le mental, le social et l'économique (Friedmann 1960, 690-693). Plus récemment, le sociologue français Philippe Bernoux (2016) postule pour l'étude du travail comme activité. C'est-à-dire, non plus uniquement d'après son environnement, ses conditions de travail, l'organisation ou encore les relations hiérarchiques ; mais comme une activité qu'exerce l'individu et le sens qu'il lui attribue. Effectivement le sens du travail est une thématique intéressante, mais notre réflexion se rapproche plutôt des travaux du sociologue François Vatin (2014) qui conceptualise le travail comme une activité productrice. Il rappelle les propos de Marx quant au fait que le travail n'est pas aliénant, mais aliéné dans le régime capitalisme (Vatin 2014, 22). De plus, il attribue au travail, source d'activité productrice, une vocation pour l'ordre social. En effet, la naissance du contrat de travail et du droit du travail entre autres, fait du travail une activité à la fois productrice et contraignante. De plus, la critique politique du travail amorcée par la sociologue et politologue belge Isabelle Ferreras (2007) s'appuie sur la sociologie compréhensive et la théorie critique pour rendre compte du travail salarié en tant qu'expérience sociale centrale. Ferreras conceptualise le travail d'après une étude de cas à propos des caissières de supermarchés, c'est-à-dire expressif (sens), public (confrontation avec la clientèle) et politique (registre du juste et la flexibilité) (2007, 10). Aussi, elle insiste sur la mise en compétition de deux organisations majeures qui se disputent les pouvoirs dans l'entreprise capitaliste : le management et les organisations syndicales (2007, 189). Ainsi, analyser la notion de travail permet de saisir la dynamique moderne des sociétés puisqu'elle « offre un point de vue significatif sur les phénomènes de transformation sociale » (Gosselin 1966, 137).

« Au-delà d'une économie ou d'une psychologie du travail et des travailleurs, une anthropologie du travail vise à analyser les catégories sociales en scrutant les relations entre les travailleurs et leur travail, entre les personnes et leur œuvre. La mise à jour de distances entre l'homme et son travail, sources d'aliénation et de conflits, nécessite toujours une interprétation des fonctions sociales de ce travail, c'est-à-dire un examen des catégories ou classes en fonction de la société globale "en acte" ». (Gosselin 1966, 147-148)

Quelques anthropologues français tel que Bernoux (Bernoux 2011) suggèrent et postulent d'analyser « l'homme au travail en fonction de sa relation qu'il noue au travail et avec les collectifs de travail. Sujet dans sa relation au travail, c'est lui qui donne un sens au travail » (2011, 168). Enfin, l'introspection méthodologique quant à la position du chercheur au sein d'une entreprise pour rendre compte des relations de pouvoir et de la négociation de son statut de chercheur questionne l'anthropologie du travail (Lambelet 2003, Flamant 2005).

Cette recherche s'imprègne des différentes conceptualisations du travail pour mieux saisir et définir les conditions de travail des travailleurs temporaires migrants, et ce, dans la perspective d'analyser la non-accessibilité à la justice en cas de conflit de travail. Dans ce mémoire, le travail²¹ est conceptualisé comme une activité contractuelle rémunérée en fonction du savoir de l'individu salarié. Cependant, les problématiques autour de l'entreprise n'en sont pas moins pertinentes pour notre analyse. L'étude des relations de pouvoir et de hiérarchie qui émanent de l'entreprise (Bazin 1997) et la mise en place des politiques de diversité (Robert-Demontrond and Joyeau 2009) témoignent des stratégies managériales entourant la culture d'entreprise (Godelier 2009). Ainsi, la prise en compte des relations de pouvoir et des niveaux de hiérarchie à l'intérieur d'une entreprise sont des outils pour analyser la gestion managériale des conflits de travail. Nous insérons également la théorie du sociologue André Gorz (2001) quant au fait que la personne (l'individu employé) devient une entreprise. Comment ? Parce qu'il y a un changement de paradigme où ce n'est plus le patron qui « domine » l'employé mais l'employé lui-même.

« La stratégie patronale tend par conséquent à se déplacer de la domination directe de l'activité de travail vers la domination sur la production de soi, c'est-à-dire sur l'étendue et la division des capacités et des savoirs que les individus doivent acquérir, et sur les conditions et les modalités de leur acquisition » (Gorz 2001, 63)

Ceci nous rapprochant de la perspective foucauldienne où l'individu employé s'autocontrôle d'après les attentes de l'entreprise. Ce contrôle indirect sur les corps nous rappelle clairement

²¹ Cette conceptualisation du travail est un amalgame de lectures (Friedmann 1960, Davoine and Méda 2008, Vatin 2014) et réflexion qui reflète le travail que j'ai observé sur le terrain.

ce que Foucault percevait dans son étude des prisons où l'architecture (à travers le panoptique de Bentham) institue une autodiscipline (Foucault 1979).

1.4. Les migrations internationales de travail

La migration est un phénomène de déplacement de population documenté et étudié depuis de nombreuses décennies, d'abord par les économistes et progressivement par d'autres disciplines telles que l'anthropologie, la sociologie, la démographie, les sciences politiques et les études internationales entre autres. Selon le dictionnaire Larousse, la migration se définit comme un « déplacement volontaire d'individus ou de populations d'un pays dans un autre ou d'une région dans une autre, pour des raisons économiques, politiques ou culturelles »²². Au vu de son imbrication dans la globalisation, la migration est un phénomène bien plus complexe qu'un « déplacement volontaire d'individus » même si effectivement des raisons économiques, politiques ou culturelles entrent en jeu, nous verrons que des facteurs structurels, individuels et sociaux s'ajoutent également à l'équation. Notre recherche porte sur les migrations internationales de travail. Pour ce faire, un bilan des théories contemporaines et des concepts mobilisés par plusieurs disciplines sera pertinent pour conceptualiser les migrations internationales de travail dans une perspective foucauldienne.

Victor Piché (2013), démographe spécialisé dans les migrations rappelle les principales théories émises sur la migration, mais aussi celles qui ont marqué et contribué à la connaissance des migrations contemporaines depuis les cinquante dernières années. Tout commence avec les premières tentatives de théorisation de Ravenstein (géographe allemand) et le texte pionnier d'Alan Simmons à propos des typologies de migrations qu'il insère dans un contexte historique (Piché 2013, 19-20). En effet, le constat est le suivant : les premières recherches ont été majoritairement pensées par des économistes. Les approches micro-individuelles sont développées par Sjaastad, Lee et Zelinski. Sjaastad introduit la notion de « capital humain » et théorise la migration en termes d'investissement et de bénéfices pour l'individu, mais aussi pour

²² <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/migration/51399?q=migration - 51281> (consulté le 10 avril 2015 et vérifié le 17 décembre 2016).

le pays d'accueil. La théorie de Lee²³ met en exergue les facteurs d'attraction et de répulsion qui vont conduire un individu à migrer. Zelinski²⁴ est le dernier auteur qui est exploré pour répondre à la question « pourquoi migrer ? ». Au niveau macro-structurel, Piché met en avant les travaux de Mabogunje (géographe nigérian) qui développent une approche systémique. Il est le premier à « appréhender la migration non plus comme un mouvement linéaire et unidirectionnel, mais comme un phénomène circulaire imbriqué dans un système de variables interdépendantes » (Piché 2013, 26).

Récemment, Crépeau, Nakache et Atak (2009) ont caractérisé la migration d'après un ensemble de douze thématiques qui permet de mieux saisir les recherches qui ont été effectuées sur les migrations, et ce, afin de mieux comprendre les défis auxquels les chercheurs sont confrontés lorsqu'ils entreprennent des recherches sur celle-ci (2009, 8-12). Pour eux, la migration est donc synonyme :

- (1) de constante de civilisation ;
- (2) d'une logique individuelle dans un espace social ;
- (3) de transfert économique ;
- (4) de facteurs de développement ;
- (5) d'objectif démographique ;
- (6) d'enjeux et de discours politiques et identitaires ;
- (7) de vecteur de transformation sociale ;
- (8) de défi à la souveraineté territoriale ;
- (9) d'enjeux sécuritaires ;
- (10) de phénomène clandestin ;
- (11) de vecteur de métissage culturel ;
- (12) de droit de la personne.

Effectivement, cette maîtrise s'intéresse aux droits de la personne. Seulement, la problématique ici est d'analyser l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires étrangers en cas de conflit de travail lors d'une migration internationale de travail. En effet, nous constatons que les

²³ Les travaux de Lee seront un tremplin pour d'autres recherches qui feront émerger les relations entre migrations et travail, mais aussi à propos de la formation d'une nouvelle diversité de population.

²⁴ C'est également celui qui propose une réflexion pertinente sur la transition démographique lorsqu'il développe sa théorie de la migration. Le reproche qui lui sera attribué est celui d'élaborer sa théorie d'après une approche évolutionniste qui reflète celle de la modernisation.

migrations et les droits de la personne sont étudiés d'après le difficile accès à la citoyenneté pour les migrants permanent et temporaire (Piché 2008, 2009a, Lenard 2012).

Concentrons-nous désormais sur des notions clés et des concepts issus des recherches récentes menées sur les migrations afin de saisir les tendances, les enjeux et les facteurs macro et micro entourant le choix d'entreprendre une migration. D'abord la question du capital humain est une notion, qui comme nous l'avons évoqué précédemment, a été utilisée pour expliquer les causes de la migration d'un ou plusieurs individus. Selon l'économiste français J. Généreux, le capital humain se résume à l'ensemble des aptitudes, talents, qualifications, expériences accumulées par un individu et qui détermine en partie sa capacité à travailler ou à produire pour lui-même ou pour les autres (2001). De plus, j'aimerais évoquer la notion de capital social énoncé par Bourdieu (sociologue français), qu'il conçoit comme « un ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes, mais sont aussi unis par des *liaisons* permanentes et utiles » (Bourdieu, 1980, p. 2). Capital humain et social sont deux concepts interreliés et omniprésents lors du processus de prise de décisions quant à effectuer une migration (qu'elle soit temporaire ou permanente et concernant les hommes ou les femmes). Pour De Jong, sociologue et démographe américain, la migration est une affaire stratégique et familiale lorsqu'il parle d'une « *Household decision* » et d'une « *migration family norm* » (2000, 317)²⁵. Par ailleurs, les migrations impliquent de moins en moins une mobilité d'un territoire A vers un territoire B, car désormais la mobilité est continue (Monsutti 2008) et les territoires sont circulatoires (Tarrus 2010). Tarrus, sociologue français, parle de territoires circulatoires dans la mesure où ces territoires sont le reflet de pratiques sociales nomades où de nouvelles normativités émergent en dehors du cadre de la sédentarité (2010, 418-419). Tandis que pour Monsutti, anthropologue suisse, la mobilité devient continue dans la mesure où elle est répétitive et multidirectionnelle et non plus unidirectionnelle et figée (2008, 36). Ali (2007) précise que le migrant est très impliqué et conscient des réseaux entre l'Inde et les pays du Golfe, puisqu'ils migrent en fonction du réseau et donc spécifiquement en Arabie Saoudite. Le réseau détermine

²⁵ Par conséquent, les migrants sont relégués à du travail dans des secteurs informels où les hommes migrent vers les zones urbaines pour quelques mois (jusqu'à un an parfois). Certains vont même jusqu'à quitter le pays pour travailler sur des chantiers de construction (Keshri and Bhagat 2013, 181). Les femmes quant à elle, migrent de façon saisonnière pour faire survivre la maisonnée.

le lieu de la migration, car c'est un vecteur de soutien (Nedelcu 2001, 14)²⁶. Dans le cas des migrations sud-nord et particulièrement celles du Mexique vers les États-Unis, l'importance du réseau est essentielle dans la prise de décision quant à envisager une migration. Winters et al (2001)²⁷ distingue le réseau familial (pays d'origine) du réseau de la communauté (pays d'accueil). Ainsi, le réseau de la communauté est caractéristique d'une assistance et d'une réduction des coûts lors de l'arrivée du migrant aux États-Unis (2001, 161). Ainsi, les individus qui s'intègrent dans une nouvelle norme de mobilité continue et de territoires circulatoires sont nommés des « transmigrants ». Les transmigrants sont donc des individus qui sont d'ici et d'ailleurs, à cheval entre plusieurs États-nations et pour qui l'appartenance identitaire se définit comme une combinaison de plusieurs identités en fonction des pays qu'ils fréquentent et du réseau qu'ils se construisent à travers leurs pratiques transnationales (Montgomery, Le Gall, and Stoetzel 2010)²⁸. L'interconnexion auquel les individus sont confrontés, le rétrécissement des frontières entre les nations, mais également l'importance consacrée à l'interdépendance commerciale, économique, politique, sociale, dus aux effets de la globalisation, caractérisent le transnationalisme et plus précisément les réseaux transnationaux dans lequel s'investissent les individus.

Pour Tandonnet, haut fonctionnaire et spécialiste des questions d'immigration et d'intégration, il existe trois natures d'émigration (2007, 14-17) qui sont respectivement le développement, la fuite et les élites. En ce qui concerne l'émigration de développement, cela concerne 60 % des migrations mondiales et reflète le souci d'une situation matérielle moins sombre. Ensuite, 20-30 % s'appliquent pour les émigrations de fuite, et ce, en raison de l'insécurité quotidienne qui touche une population particulière. Enfin, 10-20 % portent sur l'émigration des élites c'est-à-dire des travailleurs hautement qualifiés qui sont recherchés par certains pays de l'OCDE pour

²⁶ Mihaela Nedelcu est une sociologue roumaine en poste à l'Université de Neuchâtel en Suisse.

²⁷ Professor Winters' research interests include impact evaluation of development projects, rural poverty, migration and remittances, fertility, cash transfer programs in developing countries, rural livelihood strategies, tourism and smallholder agriculture. His regional focus is primarily in Latin America with some recent research in Africa. Alain de Janvry and Elisabeth Sadoulet are professors in the Department of Agricultural and Resource Economics at the University of California at Berkeley.

²⁸ Catherine Montgomery (sociologue), Josiane Le Gall (anthropologue) et Nadia Stoetzel (sociologue), toutes trois chercheuses au CSSS de la Montagne à Montréal.

leurs compétences. Simon (2002), géographe français, identifie trois types de pays de départ qui nous permet de situer géographiquement ces zones d'émigration et de saisir les motivations liées à des migrations. Il y a d'abord ceux qui sont des pays émetteurs de main-d'œuvre plus ou moins qualifiée tels que le Bangladesh, les Philippines, le Maroc, le Nigéria ou encore le Mexique, où la migration est vécue comme une échappatoire à la pauvreté. Ensuite, il parle des pays comme la Somalie, le Congo, le Libéria en Afrique, mais également dans d'autres régions du monde à l'image de la Roumanie, du Caucase, du Kurdistan ou encore de l'Afghanistan comme foyer de migration forcé en raison des nombreux conflits locaux et des tensions régionales. Enfin, il cible les pays exportateurs de compétence c'est-à-dire ceux qui exportent leur main-d'œuvre hautement qualifiée, qu'on appelle les élites. Chacun de ces pays encourage (voire contraint) certains individus à émigrer pour le développement économique, social, politique ou encore religieux, et ce, grâce au travail. La force des migrations réside dans le pouvoir et la capacité de travailler des individus. D'ailleurs, les liens entre migration, développement et prise de décisions impliquent le versement de fonds monétaire aux familles dans le pays d'origine par l'individu ou la famille émigrant(e) (Auroi 2008). Ces transferts d'argent sont à l'origine de l'étude des causes de migrations et particulièrement de la *New Economics of Labour Migration*, (NELM) développé par Taylor (1999). Ce dernier documente le comportement et plus précisément les intentions des migrants à transférer de l'argent, mais également l'impact de ces transferts sur le migrant lui-même. L'altruisme et l'autosatisfaction souligneraient les intentions qui conduisent un migrant à transférer de l'argent tandis que la différence de gain à travers un transfert d'argent (1 \$ gagné, c'est moins de 1 \$ versé) caractériserait les impacts positif ou négatif d'un tel transfert d'argent sur le migrant et sa famille et donc sur le développement au plan local. D'ailleurs, ces *remittances* (versement/transfert d'argent) peuvent avoir des effets positifs sur le développement, mais également des effets pervers. Monsutti nous explique le lien entre développement et migration (*migration-development nexus*), car le transfert d'argent peut être positif dans la mesure où il permet à une famille de subvenir à ses besoins et d'améliorer son quotidien, mais aussi de contribuer au développement économique grâce au pouvoir d'achat qu'elle acquiert. Cependant, ces versements d'argent peuvent aussi être la cause d'une inflation et non d'un développement en raison des dépenses ostentatoires auxquelles vont se livrer les familles concernées (Monsutti 2008, 39).

Tous ces concepts s'inscrivent dans l'étude de la thématique des migrations internationales de travail. Ils sont tous interreliés et s'influencent les uns les autres. Adopter une perspective foucauldienne permet de saisir les effets des migrations internationales de travail sur tout individu impliqué au sein de cette myriade d'éléments qui la compose. Michel Foucault, philosophe²⁹ français, connu pour ses travaux sur l'histoire de la sexualité, l'histoire des prisons, la gouvernementalité et les relations de pouvoir qui s'exercent au sein de la société à travers les corps insère un cadre d'analyse à cette recherche. En effet, la particularité de ses recherches qui s'inscrit comme une méthode est de reprendre une thématique qui pose problème ou suscite le débat et de parcourir son histoire pour mieux comprendre son implication, son évolution et son empreinte dans la société étudiée (Foucault 1971, 1979, 1997). Ce qui a été évoqué précédemment c'est l'historique de la naissance de l'étude du phénomène migratoire et la panoplie diverses et variées d'études qui en découle. Désormais, nous allons nous attarder sur ce qui pose problème au sein de la migration internationale de travail. C'est-à-dire pourquoi l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires migrants pose-t-elle problème pour les pays qui les accueillent temporairement ? Nous verrons que plusieurs facteurs influencent la réponse et il est nécessaire de conceptualiser les effets (positifs et négatifs)³⁰ de la migration internationale de travail pour mieux comprendre ce qui défavorise l'utilisation de l'appareil juridique étatique en cas de conflit de travail à Trinidad-et-Tobago, et ce, au profit d'une gestion managériale. A ce titre, Foucault conseille d'étudier le pouvoir d'après quatre consignes (ou précaution de méthode) :

1. *« saisir le pouvoir du côté de l'extrémité de moins en moins juridique de son exercice »* (Foucault 1997, 25).
2. *« étudier le pouvoir, au contraire, du côté de son intention — si intention il y a — est entièrement investie à l'intérieur de pratiques réelles et effectives ; étudier le pouvoir, en quelque sorte, du côté de sa face externe, là où il est en relation directe et immédiate avec ce qu'on peut appeler très provisoirement, son objet, sa cible, son champ d'application, là, autrement dit, où il implante et produit ses effets réels »* (Foucault 1997, 25).

²⁹ Michel Foucault n'est pas seulement philosophe, il est également considéré par ses pairs comme un théoricien social, un historien des idées, un philologue et un critique littéraire.

³⁰ Ici, les effets positifs caractérisent l'opportunité d'agrandir son réseau de travail et le transfert de fond entre autres. Les effets négatifs reflètent ce qui restreint l'individu c'est-à-dire l'invisibilité en termes de droits et d'accès à la citoyenneté entre autres.

3. « le pouvoir s'exerce en réseau et, sur ce réseau, non seulement les individus circulent, mais ils sont toujours en position de subir et aussi d'exercer ce pouvoir. Ils ne sont jamais la cible inerte ou consentante du pouvoir, ils en sont toujours les relais. Autrement dit, le pouvoir transite par les individus, ils ne s'appliquent pas qu'à eux » (Foucault 1997, 26).
4. « faire une analyse ascendante du pouvoir, c'est-à-dire à partir des mécanismes infinitésimaux, lesquels ont leurs propres histoires, leur propre trajet, leur propre technique et tactique, et puis voir comment ces mécanismes de pouvoir, qui ont donc leur solidité [...] ont été et sont encore investis, colonisés, utilisés, infléchis, transformés, [...] par des mécanismes de plus en plus généraux et des formes de domination globale » (Foucault 1997, 27).

Foucault définit le pouvoir comme suit : « Il est un ensemble d'actions sur des actions possibles : il opère sur le champ de possibilité où vient s'inscrire le comportement de sujets agissants : il incite, il induit, il détourne, il facilite ou rend plus difficile, il élargit ou il limite, il contraint ou empêche absolument ; mais il est bien toujours une manière d'agir sur un ou sur des sujets agissants, et ce tant qu'ils agissent ou qu'ils sont susceptibles d'agir »³¹ (Foucault 2001, 1056).

L'objectif de ce mémoire est de démontrer que les migrations internationales de travail exercent un pouvoir sur les individus en les incitant à s'inclure dans cette sphère internationale qui favorise la mobilité, la flexibilité, le gain économique, le sacrifice (familial et personnel), l'invisibilité juridique³² et l'étroite protection sociale. Une fois inclus dans cette sphère, les individus qui sont des employés (puisque'ils travaillent), exercent à leur tour un pouvoir à l'attention des autres individus/travailleurs avec qui ils sont en relation et influencent leur connaissance juridique et leur accès à la justice. L'exercice du pouvoir des migrations internationales de travail influe sur l'accessibilité à la justice des travailleurs temporaires migrants et à des conséquences sur celle des travailleurs locaux des pays d'accueil.

1.5. Les droits de l'Homme

Promulguée par 58 états le 10 décembre 1948, la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH) a pour but universel d'assurer des droits fondamentaux à tous les individus d'une

³¹ « Le sujet et le pouvoir » in *Dits et Ecrits*, 1976-1988, vol. 2, texte n° 306, p1056.

³² Invisibilité juridique réfère ici au droit international pour les travailleurs internationaux qui est difficile à saisir au niveau local et national.

manière égale et équitable. Cependant, cette universalisation des droits est critiquée par l'anthropologie qui considère que l'hégémonie occidentale nourrit la DUDH. Déconstruire les normes autour du discours des droits de l'Homme est essentiel pour tenter de se détacher de l'hégémonie occidentale dont est imprégnée la Déclaration universelle des droits de l'Homme. L'objectif d'une anthropologie des droits de l'Homme³³ est de :

« Reconceptualiser les droits humains comme processus sociaux, culturels, politiques et subjectifs et de poser la recherche sur de telles bases tout en faisant la différence entre les droits humains produits d'une culture hégémonique et les droits humains générateurs de pratiques de résistance et de luttes sociales » (Saillant 2013, 16-17)

C'est dans une perspective critique que nous conceptualisons les droits de l'homme. En effet, les droits humains, issus de la DUDH, sont un construit culturel et plus spécifiquement un construit « de l'hégémonie occidentale à visée universaliste » (Bates 2013, 29). D'ailleurs, ce qui sera mis en lumière dans ce mémoire c'est le déséquilibre entre les discours dits universels en ce qui concerne les droits humains et la réalité qui est plutôt discriminatoire (Bell 2001, Devadason and Meng 2013, Lenard 2012, 2014). Les droits humains semblent instrumentalisés via l'adoption de politiques internationales qui ne répondent pas au besoin des migrants, mais plutôt à celui des États non plus providentiels, mais investisseurs (Idir 2012, 34, Piché 2008, 2009b). L'instrument des politiques internationales c'est le droit international « ensemble de règles, de discours et de techniques que les sujets et les acteurs internationaux utilisent pour régler leurs relations et atteindre certaines finalités sociales » (Tourme-Jouannet 2013, 3). Le droit international est également un construit culturel chargé historiquement et paradoxal. C'est un outil créé et sollicité par les acteurs dominants de la société internationale pour garantir leurs intérêts et leurs valeurs. Cependant, c'est aussi un outil utilisé par les acteurs dominés pour faire valoir leur point de vue au sein de la société internationale (Lenard and Straehle 2011, Saillant and Truchon 2013, Tourme-Jouannet 2013).

Qu'en est-il du droit du travail ? Au sens strict le droit du travail est « le droit du travail salarié [...] son influence déborde en fait les frontières du salariat, en raison de l'attraction qu'il exerce

³³ Même si nous utilisons l'expression « droit de l'Homme » et non pas « droits humains » comme Saillant, nous lui donnons le même sens que celle-ci. Cette différence est uniquement de l'ordre de la nomenclature.

sur les autres formes de travail [...] au-delà du salariat, comme hier la liberté syndicale, l'obligation de sécurité physique, ou les assurances sociales, et comme aujourd'hui la formation professionnelle ou la négociation collective » (Supiot 2016, 4). De ce fait, le droit du travail est principalement étudié dans une perspective juridique, politique et comparée entre pays (Daugareilh 2005b, Piper 2009, Dumont Robillard 2013, Gesualdi-Fecteau 2015, Ruhs 2013). Toutes ces recherches démontrent l'invisibilité des travailleurs malgré la sollicitation pour les inciter à migrer au vu des bénéfices rapportés par le pays d'accueil et d'origine (Piché 2008). Effectivement, la globalisation accentue la mobilité dans la mesure où les déplacements sont de moins en moins permanents au profit d'une durée plus courte et d'une mobilité temporaire et circulaire (Monsutti 2005, 2008, Tarrus 2010, Idir 2012). De plus, il affirme que « cette négation des droits des migrant-e-s s'inscrit dans cette grande mutation axée sur la mobilité » (Idir 2013, 46). Kabbanji et Piché (2006) se questionnent sur l'avenir de la migration, à savoir si elle aurait eu tendance à devenir une migration de type circulaire ou d'établissement (en contexte africain). Cette réflexion est intéressante et tend, au vu des derniers travaux de Piché sur la migration et la question des droits accordés aux travailleurs migrants (2008, 2009b), à remettre en question la place et le statut du travailleur temporaire migrant et son accès précaire aux services qu'un citoyen « ordinaire ».

« Le sociologue André Jacob rappelle que la conception "utilitariste" de la main-d'œuvre fait l'impasse sur les dimensions sociales et culturelles de l'immigration, qui comprennent les droits sociaux des travailleurs, l'intégration linguistique, la vie personnelle, etc. [...] Ces citoyens de seconde classe sont captifs d'un lieu donné et ne peuvent participer à des activités sociales ou éducatives » (Idir 2012, 33).

Grâce aux données recueillies sur le terrain et aux réflexions critiques, juridiques, politiques et comparées à l'encontre des droits de l'homme et du droit du travail, nous plaçons pour une analyse anthropologique critique quant au (réel) droit du travail et l'accès à la justice qui en découle pour les travailleurs en cas de conflit. L'étude des travailleurs temporaires migrants insère la recherche dans une réalité criante où la globalisation influence également sur la façon de travailler, mais également d'accéder à ses droits fondamentaux. Il est pertinent d'ajouter une perspective anthropologique critique à l'étude comparative des politiques migratoires, des politiques internationales qui favorisent des types de migrations de travail particulières, pour des contextes particuliers encadrés par des visas restrictifs pour les travailleurs concernés.

1.6. Les organisations internationales

Dans cette section, il est question des organisations internationales de travail qui assurent la protection des travailleurs en cas de conflit de travail. Toujours dans une perspective critique, la mise en exergue des différentes fonctions et du rôle tenu par ces organisations internationales quant à la valorisation et protection du travail, est une trame de fond pour l'analyse finale de ce mémoire. Le but étant ici de saisir la différence entre discours et réalité (données empiriques).

La Confédération syndicale internationale (CSI)³⁴ est un regroupement d'organisation syndicale internationale à Bruxelles qui défend les intérêts des travailleurs et travailleuses dans le monde entier. En octobre 2015, le dernier rapport sur l'affiliation à la CSI dénombrait 333 organisations dans plus de 163 pays et territoires³⁵. Notons que les syndicats français et européen représentant les intérêts des travailleurs temporaires français et non français chez French Touch Construction ne font pas partie des organisations syndicales répertoriées dans ce rapport. La CSI a pour mission de « promouvoir et défendre les droits et les intérêts des travailleurs/euses au travers de la coopération internationale entre les syndicats, de campagnes mondiales et d'actions militantes au sein des principales institutions internationales »³⁶.

L'Organisation internationale du travail (OIT) est maintenant une unité tripartite de l'ONU³⁷. Le but d'une organisation tripartite est d'inciter au dialogue les parties concernées suivantes : le gouvernement, les employeurs et les employés. Ceci ayant pour but d'« établir des normes internationales, élaborer des politiques et concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et les femmes dans le monde »³⁸. La mission de l'OIT est très claire :

« L'OIT a pour vocation de promouvoir la justice sociale et les droits internationalement reconnus de la personne humaine et du travail. Elle remplit ainsi sa fonction première qui consiste à œuvrer en faveur de la paix sociale, condition essentielle à la prospérité. Une des priorités actuelles de l'OIT est de favoriser la

³⁴ Aussi nommée : International Trade-Union Confederation

³⁵ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_15th_gc-2.pdf (consulté le 28 novembre 2016).

³⁶ <http://www.ituc-csi.org/about-us?lang=fr> (consulté le 28 novembre 2016).

³⁷ Cette unité a été fondée en 1919 et composée de 187 états membres.

³⁸ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--fr/index.htm> (consulté le 27 novembre 2016).

création d'emplois décents et l'émergence d'un contexte économique et de conditions de travail permettant aux travailleurs et aux chefs d'entreprise de participer aux efforts en vue de la paix durable, la prospérité et le progrès social. Sa structure tripartite constitue une plateforme unique pour promouvoir le travail décent pour tous les hommes et les femmes. Sa mission est de promouvoir les droits au travail, favoriser la création d'emplois décents, améliorer la protection sociale et renforcer le dialogue social pour résoudre les problèmes liés au monde du travail »³⁹.

Le rôle d'une organisation internationale tel que l'OIT c'est la ratification des conventions internationales discutées en Conférence générale à Genève pour encadrer et protéger le droit des travailleurs. La principale étant la *Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille* est très ambitieuse en matière de protection des droits humains et semble être un instrument juridique très utile pour assurer la protection des droits des travailleurs migrants et de leur famille. Seulement aucun pays occidental n'a ratifié ladite convention (de Guchteneire and Pécoud 2010). Selon Normlex⁴⁰ Trinidad-et-Tobago a ratifié vingt-deux conventions parmi lesquelles :

- Conventions fondamentales⁴¹ : **8 sur 8**
- Conventions de gouvernance (prioritaires)⁴² : **3 sur 4**
- Conventions techniques : **11 sur 177**.

Sur ces vingt-deux Conventions ratifiées, vingt-et-une sont actuellement en vigueur et une a été dénoncée. Les Conventions ont été majoritairement ratifiées dans les premières décennies de l'adhésion de Trinidad-et-Tobago à l'OIT. Désormais, les nouvelles ratifications

³⁹ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm> (consulté le 17 décembre 2015 et vérifié le 17 décembre 2016)

⁴⁰ Site internet d'information de l'OIT à propos des *International Labour Standards* par pays http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103138 (consulté le 15 décembre 2015 et vérifié le 17 décembre 2016).

⁴¹ Le Conseil d'administration du BIT a qualifié de "fondamentales" huit conventions qui traitent de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession » <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm> (consulté le 17 décembre 2016).

⁴² « Le Conseil d'administration du BIT a également qualifié quatre autres conventions d'instruments "prioritaires", encourageant ainsi les États Membres à les ratifier en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail » <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm> (consulté le 17 décembre 2016).

sont rares. Aussi, le pays et les Caraïbes ne sont pas correctement représentés lors des Conférences générales à Genève⁴³. De plus, nous constatons également que Trinidad-et-Tobago n'a pas ratifié la *Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille*. Autrement dit, la question du droit des travailleurs migrants n'est pas uniquement problématique au sein des pays occidentaux. Tout pays qui accueille des travailleurs migrants limite et/ou reste flou sur les droits de ces derniers, « *with respect to policy frameworks in Trinidad and Tobago, it has been noted that the Constitution of Trinidad and Tobago guarantees the right to education, health care and access to social services for its citizens, but appears to be silent on these issues with respect to migrants* » (Anatol, Kirton, and Nanan 2013, 74).

Pour compléter ce chapitre théorique, le chapitre suivant contextualise historiquement l'évolution de l'appareil juridique étatique afin de situer historiquement le développement du droit du travail et le mouvement syndical à Trinidad et Tobago.

⁴³ Propos recueillis lors d'une entrevue avec un membre de l'OIT à Port-of-Spain.

Chapitre 2 – Cadre historique : l'appareil juridique étatique trinitadien

Cette recherche est qualitative et constitue une analyse comparative exploratoire de l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires migrants et les travailleurs trinitadiens lors d'un conflit de travail à Trinidad-et-Tobago. D'abord ce chapitre met en contexte l'histoire du développement de l'appareil juridique étatique trinitadien, décrit les structures juridiques étatique de Trinidad après 1976. Ensuite, cette recherche incite à documenter l'évolution du droit du travail et le développement du mouvement syndical depuis la colonisation Britannique, et ce pour mieux saisir la non utilisation de l'appareil juridique étatique en cas de conflit de travail.

2.1 La période coloniale

Les îles de Trinidad et de Tobago ont été découvertes en 1498 lors de l'expédition de Christophe Colomb. Réellement colonisées à partir du 16^e siècle, ce sont les Espagnols qui s'établissent en premier. La Couronne espagnole va devoir faire face à de multiples invasions de la part des Néerlandais, des Français et des Anglais qui coloniseront respectivement l'île de Trinidad en 1628, 1781 et 1802⁴⁴. De 1498 à 1797, la Couronne espagnole détient Trinidad. Néanmoins, entre 1777 et 1797, on parle de gouvernance française sous le règne espagnol (Williams 1964, Ottley 1973) puisque l'île est toujours une colonie espagnole même si elle est gouvernée par le gouverneur français face à l'arrivée des Anglais. En 1803 le Traité d'Amiens cède l'entière propriété et souveraineté à la Couronne britannique (Carmichael 1961, 52). Ainsi, plusieurs gouverneurs anglais vont se succéder jusqu'au début du 20^{ème} siècle. Brièvement, lorsqu'ils reprennent les commandes de la gouvernance coloniale, les Britanniques souhaitent imposer leur modèle et se détacher du modèle espagnol. Seulement, de nombreux propriétaires terriens

⁴⁴ Les dates nommées ici caractérisent seulement la colonisation de Trinidad.

de l'île sont contre ce changement de système qui les ruinaient. Le « Committee of Landowners » souhaite garder les lois espagnoles en place qui sont avantageuses comparativement aux nouvelles propositions suggérées par la colonie britannique (Carmichael 1961, 118) concernant les titres de propriété, la limitation du nombre d'esclaves sur les plantations et la proposition de Londres d'abolir l'esclavage. L'arrivée des Britanniques n'est donc pas vue d'un très bon œil par tous les habitants de l'île. Sans entrer dans les détails, Carmichael nous informe des premières querelles constitutionnelles en nous expliquant qu'au sein de la colonie, il n'y avait aucune représentation directe des habitants :

« In the first fifty years of the British occupation of the colony no direct representation had been granted to the people. They still had no voice in the enactments of the Legislature for the government of the island. In September, 1845, a petition was presented to the Queen, asking for representative institution but was not granted. » (Carmichael 1961, 232-233).

Force est de constater que la loi espagnole est restée en application dans la colonie jusqu'en 1848, et que toutes les Ordonnances qui n'avaient pas reçu le *Royal Assent* dans les deux ans qui suivirent la publication n'ont plus été effectives. Même si la Couronne a laissé certains droits en place, elle n'en a pas moins renoncé au pouvoir de légiférer (Carmichael 1961, 269). En effet, la Constitution de Trinidad-et-Tobago n'a jamais été réellement acceptée par les habitants de l'île puisqu'ils n'étaient jamais représentés au gouvernement, et ce, parce que les « free coloured people » étaient « politically unreliable ». Le gouvernement ne leur accordait aucun droit politique ni privilège (Carmichael 1961, 266). Enfin, il faudra attendre 1834 pour que l'esclavage soit définitivement aboli à Trinidad-et-Tobago malgré des pétitions dès le début du 19^{ème} siècle (Carmichael 1961, 80) puisque les esclaves étaient généralement « bien traités » dans cette île, et ce, en comparaison avec les autres colonies des Caraïbes. Néanmoins, au vu et au su d'une potentielle abolition de l'esclavage, de 1830 à 1917, les colons anglais feront importer des migrants en provenance de Chine, d'Afrique de l'Ouest, et de Madère (Portugal), mais aussi principalement de l'Inde (également une colonie britannique à l'époque) pour s'occuper des plantations de cacao (Ottley 1973, 78). Après l'abolition de l'esclavage, beaucoup d'Indiens sont envoyés à Trinidad-et-Tobago sous la forme d'un *intendship*, c'est-à-dire sous contrat avec un colon qui les fait travailler dans sa plantation de cacao plus de sept heures et demie par jour, six jours par semaine, et ce, durant trois ans. D'abord adressé aux femmes, car moins rémunérées que les hommes (Reddock 1994, 37), l'*intendship* ne recrutera que 38% de

femmes en 1904 (Reddock 1994, 41). Enfin, un dernier fait important, en 1899 les deux îles sont amalgamées pour devenir une seule et unique colonie britannique par l'« Act of Union » (Williams 1964, 122) où les lois déjà en place à Trinidad vont s'étendre jusqu'à Tobago.

2.2 L'indépendance (1962) suivie de la République (1976)

Comme nous l'avons mentionné précédemment ainsi qu'au vu et au su des ouvrages sur le sujet, la colonie britannique n'était pas la bienvenue à Trinidad-et-Tobago, tout comme la mise en place de son système constitutionnel (Williams 1955, Carmichael 1961, Robinson 2001). La population de l'île étant composée principalement d'anciens esclaves, de blancs et de « free coloured people », les politiques coloniales n'étaient pas au goût de tous. Progressivement, vers 1920, un mouvement ouvrier fait pression sur le gouvernement colonial pour une démocratie locale et l'indépendance de l'île. Cipriani, Butler et Solomon forment "*the great trinity in our movement for self-government*" (Williams 1964, 242). Au fur et à mesure de l'ampleur du mouvement et de leurs revendications, une nouvelle Constitution (limitée) sera rédigée et sept personnes sur vingt-cinq⁴⁵ seront élues pour siéger au conseil législatif. En 1950, la Constitution est à nouveau modifiée et enrichie d'un conseil législatif de vingt-six membres (dont 18 seront élus), d'un conseil exécutif de neuf personnes chargées d'élaborer les politiques puis d'un système ministériel assez rudimentaire. En 1959, d'autres modifications sont effectuées à la Constitution puisque le conseil législatif s'est de nouveau agrandi, car un président (*elected Speaker*) doit être élu et le cabinet ministériel poursuit son développement⁴⁶.

Durant les premières modifications de la Constitution, Eric Williams est nommé Président du parti « People's National Movement » (PNM) au début de l'année 1956, puis devient le premier Premier ministre à la fin de cette même année (Williams 1955, 242). Le PNM milite pour l'indépendance de l'île et en 1962, Trinidad-et-Tobago obtient son indépendance de la domination britannique. Elle devient une République en 1976, car auparavant elle reconnaissait toujours la Reine d'Angleterre comme le Chef suprême de l'État. Ellis Clark est le premier

⁴⁵ Les dix-huit personnes qui n'ont pas été élues sont alors nommées par le gouvernement de la Couronne.

⁴⁶ Source Wikipédia http://en.wikipedia.org/wiki/History_of_Trinidad_and_Tobago (consulté le 20 avril 2015 et vérifié le 17 décembre 2016).

Président de Trinidad-et-Tobago une fois devenu une République en 1976. Trinidad-et-Tobago est un État très dynamique au sein des Caraïbes, depuis la découverte des réserves de pétrole en 1907⁴⁷, et a su s'imposer et développer des partenariats au sein des États des Caraïbes puisqu'avant même d'être une République, l'île est cofondatrice de la *Federation of the West Indies*. D'ailleurs, Trinidad-et-Tobago est également au cœur du « *Big Four* » states, aux côtés de la Barbade, de la Jamaïque et de la Guyane. Les « *Big Four* » states, sont les quatre premiers pays membres des Caraïbes à avoir établi le « Traité de Chaguaramas » en 1973 pour former la Communauté des Caraïbes afin de favoriser les échanges entre les pays des Caraïbes (*Caribbean Community and Common Market : CARICOM*)⁴⁸. À ce jour, la CARICOM compte une quinzaine de pays membres. Trinidad-et-Tobago est également membre l'Organisation des Nations Unies (ONU), de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), de l'Organisation Internationales des Migrations (OIM), de l'Association caribéenne du commerce et de l'industrie (CAIC) et de l'Institut caribéen pour la recherche agricole et le développement (CARDI) entre autres.

2.3 Les structures étatiques et juridiques après 1976

La structure gouvernementale de Trinidad-et-Tobago est composée de plusieurs sphères. Cette démocratie parlementaire s'articule autour d'une sphère exécutive, législative, judiciaire et administrative (Black et al. 1976). D'abord, la **sphère exécutive** caractérise le président nommé par un « *electoral college* », c'est-à-dire par les membres du Sénat et de la Chambre des représentants (*Representative House*)⁴⁹ pour un mandat de cinq ans. À son tour, le Premier ministre est nommé par le Président parmi les membres du parlement. Anthony Carmona (*Independent*) est le Président de Trinidad-et-Tobago depuis le 18 mars 2013. Le Premier ministre actuel est Keith Rowley (PNM) depuis le 9 septembre 2015. La **sphère législative** est

⁴⁷ Source Wikipédia <http://fr.wikipedia.org/wiki/Trinité-et-Tobago#.C3.89conomie> (consulté le 24 avril 2015 et vérifié le 17 décembre 2016).

⁴⁸ Caribbean Community (CARICOM). (2015). In *Encyclopædia Britannica*. Retrieved mars 06, 2015 from <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/95814/Caribbean-Community-CARICOM> (Source vérifiée le 17 décembre 2016).

⁴⁹ Les termes anglais sont entre parenthèses pour s'assurer la compréhension du lecteur.

composée du parlement, lui-même divisé entre la chambre des représentants et le Sénat. La **sphère judiciaire** est établie par un système hiérarchique composée par la Cour Suprême (*The Supreme Court*), la Magistrature (*Magistracy*) et le tribunal familial (*Family Court*). C'est le chef de la justice (Chief of Justice) qui est à la tête de la sphère judiciaire (Voir Annexe 1). Enfin, la **sphère administrative** regroupe les différentes municipalités et sociétés régionales (*Regional Corporations*). Trinidad compte cinq municipalités (Arima, Chaguanas, Port of Spain, Point Fortin et San Fernando) et neuf sociétés régionales (Couva-Tabaquite-Talparo, Diego Martin, Penal-Debe, Princes Town, Rio Claro-Mayaro, San Juan-Laventille, Sangre Grande, Siparia). Tandis que pour Tobago, la sphère administrative est gérée par la Chambre de l'Assemblée (*House of Assembly*)⁵⁰.

La présente recherche s'inscrit dans une démarche anthropologique explicitant les ressources juridiques mobilisées et mobilisables à Trinidad-et-Tobago. Il est donc indispensable de détailler la composition de la sphère judiciaire. Comme nous l'explique Mindie Lazarus-Black⁵¹, une anthropologue américaine ayant effectué des recherches à Trinidad, le système juridique de Trinidad était d'abord le produit des colons espagnols qui par la suite a été modifié par les colons britanniques. L'État trinidadien est une démocratie parlementaire formée du Sénat et de la Chambre des Représentants qui constitue un système Bicaméral (Inamete 1992, 320).

“The legal and judicial system is based on English common law and practice. The judiciary consists of High Court and the Court of Appeal, with together constitute the Supreme Court of Judicature. These courts exercise jurisdiction and powers conferred upon them by the Constitution and the Supreme Court of Judicature Act No. 12 of 1962.” (Black et al. 1976, 190)

Ainsi, la colonisation a laissé une empreinte sur l'appareil juridique étatique de Trinidad-et-Tobago et son fonctionnement. D'après le site internet officiel du *Judiciary of the Republic of Trinidad and Tobago*, cette instance se définit selon les termes suivants :

“The Judiciary of the Republic of Trinidad and Tobago, headed by the Chief Justice, comprises the Supreme Court of Judicature and the Magistracy. The Judiciary is the third arm of the State. As in most democratic countries, the Judiciary is established by the Constitution to operate independently from the

⁵⁰ Source <http://www.localgov.gov.tt> (consulté le 3 novembre 2016).

⁵¹ Ses recherches portent sur la relation entre le droit et la société, la famille et la loi sur la violence domestique, mais aussi sur l'anthropologie de la classe, de la parenté, le sexe et la loi dans les Caraïbes anglophones.

*Executive as a forum for the timely resolution of legal disputes between individuals and bodies including the state.*⁵²

Le pouvoir judiciaire du pays est composé d'un système à trois niveaux de cours : 1) la Cour Suprême, 2) la Cour d'appel, 3) le Comité Juridique du Conseil Privé à Londres (étant la Cour la plus haute)⁵³. En ce qui concerne n'importe quel litige civil et criminel, la Cour d'appel finale (*The final Court of Appeal*) se tourne vers le Comité Juridique du Conseil Privé (*the Judicial Committee of the Privy Council*) au Royaume-Uni. Seulement, après la création d'un Palais de Justice des Caraïbes (*Caribbean Court of Justice (CCJ)*) en 2001 à Port of Spain (Rawlins 2000); ce n'est qu'en 2012 que la Première ministre de Trinidad-et-Tobago Kamla Persad-Bissessar annonce officiellement la rupture avec le Royaume-Uni sur le plan judiciaire⁵⁴. Les États membres de la Communauté caribéenne (CARICOM) ont choisi Trinidad-et-Tobago, et plus spécifiquement Port of Spain comme capitale pour le siège social du nouveau Palais de justice des Caraïbes qui remplace désormais le Comité Juridique du Conseil Privé comme la Cour d'appel finale de Trinidad-et-Tobago, mais aussi pour tous les états CARICOM⁵⁵. C'est en août 2005 que le Palais de justice des Caraïbes a entendu son premier cas.

2.4 Le développement du droit du travail à Trinidad-et-Tobago

Avant d'énoncer le contenu des lois qui nous intéresse, revenons sur le contexte dans lequel elles ont été créées. L'économiste trinidadien Roy Thomas scinde le développement du droit du travail à Trinidad en trois périodes⁵⁶ (1989). La **première période** réfère à la législation établie avant la fin des années 1930. Celle-ci coïncide d'abord avec 1) *Masters and Servants Ordinance*,

⁵² Source <http://www.ttlawcourts.org/index.php/about-the-judiciary-1/overview-53> (consulté le 3 novembre 2016).

⁵³ Source <http://www.ttlawcourts.org/> (consulté le 20 avril 2015 et vérifié le 17 décembre 2016)

⁵⁴ Source http://www.trinidadexpress.com/news/GOODBYE_PRIVY_COUNCIL-148989575.html (consulté le 20 avril 2015 et vérifié le 17 décembre 2016).

⁵⁵ Source <http://www.ijrcenter.org/regional-communities/caribbean-court-of-justice/> (consulté le 24 avril 2015 et vérifié le 17 décembre 2016).

⁵⁶ Par mesure de clarté, je fais le choix de séparer l'évolution du droit du travail et le mouvement syndical à Trinidad et Tobago. Sera évoqué ici uniquement ce qui traite du développement du droit du travail. Le mouvement syndicaliste à Trinidad sera abordé dans la partie suivante (1.1.3).

1846⁵⁷ qui met en exergue le contrat de travail entre l'employeur et l'individu employé (Thomas 1989, 13), puis 2) *Immigration Ordinance No. 1 of 1847* qui initialement régle la main-d'œuvre en provenance d'Inde, a été modifié à plusieurs reprises (jusqu'à la *No. 9 of 1875*). Ceci dictant les conditions de travail des travailleur(euse)s immigré(e)s et allant de pair avec l'*Immigration Ordinance* de 1899 car selon les propos de Bridget Brereton⁵⁸ repris par Roy Thomas, « the essential element of the indentured contract was a long contract with a single employer, maintained by sanction of the criminal law » (Thomas 1989, 13). Ensuite, la **deuxième période** fait un état des lieux pour la période de 1938 jusqu'à l'indépendance en 1962. Après les émeutes de 1937, le gouverneur et le secrétaire colonial de l'époque respectivement Sir Murchison Fletcher et Howard Nankivell ont préconisé la création d'une structure favorisant les négociations collectives. Le *Foster Report* recommandait ainsi la création d'un département du travail avec un secrétaire du travail et des conciliateurs (Thomas 1989, 24). La **troisième période** étant post-indépendance (après 1962) à nos jours⁵⁹ fait état du *Industrial Stabilisation Act* (1965) abrogé et remplacé l'*Industrial Relation Act* (1972). L'analyse de Thomas, quant à son découpage du développement du droit du travail à Trinidad-et-Tobago fait écho à la catégorisation des fonctions de la législation en matière de droit du travail d'Otto Khan-Freund, un avocat allemand spécialisé en droit du travail. En effet, Khan-Freund distingue trois catégories pour expliquer l'évolution de la législation juridique en matière de droit du travail. Il différencie les lois dites régulatrices (*regulatory usually protective*), restrictives (*restrictive*) et auxiliaires (*auxiliary*) (Thomas 1989, 2). Ainsi, la première période concorde avec la mise en place de lois dites régulatrices visant à accorder peu de droits aux (anciens) esclaves et aux travailleurs, immigrants ou non. La seconde période est marquée par la création de lois visant à restreindre les rassemblements des travailleurs qui des droits et où l'autorité gouvernementale s'impose dans les résolutions de conflits. C'est également ce qui caractérise la troisième période avec la création du *Industrial Stabilisation Act* avant que celui-ci soit abrogé en faveur de l'*Industrial Relation Act* qui favorise les ententes et négociations collectives en cas de litige (Thomas 1989,

⁵⁷ Le nom des lois officielles ne seront pas traduites pour ne pas dénaturer leur sens.

⁵⁸ Professeur Bridget Brereton est spécialiste des Caraïbes, de Trinidad et Tobago et ses intérêts de recherche portent sur Caribbean social history ; in the history of Trinidad and Tobago ; in Caribbean historiography ; and in Women and Gender in the Caribbean.

⁵⁹ « Nos jours » fait référence ici à 1989, date de parution de l'ouvrage de Roy Thomas.

51-67). L'annexe 2 rassemble une liste non exhaustive de la législation juridique sur les différentes lois sur le droit travail car Roy Thomas termine avec l'*Industrial Relation Act* en 1972 (Thomas 1989, 4-7). À cela, s'ajoute :

- *Retrenchment and Severance Benefits Act* (1985)
- *Maternity Protection Act* (1998)
- *Occupational Safety and Health Act* (2004).

Cette mise en contexte historique de l'évolution de l'appareil juridique étatique et du droit du travail à Trinidad et Tobago permet de comprendre la potentielle accessibilité à la justice pour les travailleurs trinitadiens.

2.5 Le mouvement syndical trinitadien

Sur le plan historique, le développement du mouvement syndical et l'apparition des syndicats à Trinidad-et-Tobago est intimement lié à la politique, aux partis politiques ainsi qu'à l'histoire coloniale et post indépendance du pays. En effet, mentionné précédemment les travaux de Thomas s'inspirant de ceux de Khan-Freund qui distingue trois périodes dans l'histoire de Trinidad pour expliquer le développement du droit du travail. Ceci, allant de pair avec celui du mouvement syndical (Knowles 1959, Williams 1964, Ramdin 1982, Thomas 1989, Nurse 1992). D'ailleurs, la compréhension du mouvement syndical à Trinidad s'inscrit également au sein de la trajectoire plus large des West Indies, car c'est toute la région des Caraïbes qui témoigne des luttes contre l'esclavage, pour l'indépendance et pour faire valoir le droit des travailleurs. Les périodes historiques sont découpées différemment selon les auteurs et les thématiques traitées. Selon Knowles (1959) le mouvement syndical est compréhensible d'après la dichotomie entre l'expérience coloniale et la période moderne. Autrement dit, depuis l'esclavage jusqu'à l'indépendance autour de 1960, l'auteur considère que cette période caractérise l'époque coloniale au sein des British West Indies⁶⁰. Ensuite s'en suit une période

⁶⁰ Ici, le terme « British West Indies » ou « West Indies » réfère à la période coloniale dans les Caraïbes, sous la Couronne Britannique.

moderne débutant après l'indépendance des différents pays, et ce, jusqu'à nos jours⁶¹. Ce découpage témoigne du manque d'activité syndicale pendant la période de l'esclavage. C'est seulement après les émeutes de 1935 et 1939 que les prémisses du syndicalisme se ressentent. En effet, on ne peut pas parler de mouvement syndical à part entière ou de syndicat indépendant à cette période. Étant toujours sous la réglementation de la Couronne britannique, une commission royale (*The Royal Commission*) a émis des recommandations quant à la mise en place d'une législation sur le travail. Ceci étant dit, cette réglementation a été diffusée au sein de l'Empire britannique et pas seulement au sein des West Indies. Sir Walter Citrine en faisait partie et: "*he acted as investigator, but also gave encouragement, advice, and assistance to the organization of new trade unions. Without his assistance many of the fledgling unions might have died*" (Knowles 1959, 46). Le gouvernement colonial a tenu un rôle important dans le développement du mouvement syndical au sein de ses colonies. Un changement de paradigme s'est effectué puisque les syndicats (*unions*) préalablement perçus comme des dangers pour l'économie des colonies sont devenus des remparts de la démocratie, nécessaires à la survie de l'empire (Knowles 1959, 49). Ceci justifiant la mise en place du département du travail (*department of labor*).

"The Department functions include the fostering of good industrial relations, including the prevention and settlement of labor disputes, and assistance to industry in establishment of voluntary negotiating machinery; the collection, preparation, and publication of Labour Statistics which include wages, hours of works, and conditions of employment, also of the cost of living indices; the operations of the Bureau of Employment and Emigration; the supervision of the weighing of sugar cane; the inspection of factories, quarries, shop and work places in general; the recruitment of workers for employment overseas; and the administration of labour legislation." (Knowles 1959, 49).

Des officiers spécialisés (*labor officers*) sont nommés par le département du travail pour dispenser des conseils aux groupes de travailleurs et aux leaders syndicaux. D'après Knowles, cela a influencé la formation des syndicats, même si le respect des lois coloniales était principalement mis en avant. Seulement, deux discours contradictoires émanaient des officiers spécialisés selon les entrevues réalisées par Knowles. D'une part, les officiers spécialisés

⁶¹ En l'occurrence, jusqu'à nos jours caractérise les années 1980 et 1990, date des dernières publications accessibles sur le sujet.

encourageaient la formation syndicale et conseillaient les travailleurs, mais d'autre part, ils déconseillaient à certains travailleurs d'écouter les leaders syndicaux en totale défaveur avec la couronne britannique. Ainsi, là où les syndicats avaient plus de poids dans certains pays, les leaders syndicaux ont exprimé leur mécontentement auprès des départements du travail (Knowles 1959, 50). "*Several labor officers told the writer frankly that they took a leading role in shaping union policy under the guise of technical advice, and a collective bargaining under the guise of mediation, but as unions grew strong they retreated to a more proper neutral position*" (Knowles 1959, 50-51).

Une certaine « stabilité syndicale » s'installe progressivement lorsque les membres des centrales syndicales obtiennent la permission de voter pour leur propre leader, et ce, contre l'avis des départements du travail. Certes, le développement du mouvement syndical dans les *British West Indies* est balisé par la Couronne britannique et la *Royal Commission*, seulement les employeurs ne s'y sont pas opposés de leur côté. Pourquoi ? Par simple peur des grèves, et ce, en raison du manque cruel d'encadrement qui faisaient remonter à la surface les difficiles souvenirs des grèves au temps de l'esclavage (meurtres, viols, et émeutes pour la reconnaissance des leaders syndicaux de la part des employeurs). Une particularité des syndicats au sein des *British West Indies* c'est la catégorie des travailleurs qu'ils représentent, et ce, principalement des agriculteurs et des domestiques. Ces derniers ont de la difficulté à saisir le rôle joué par les syndicats, et les associations doivent gérer toutes sortes de conflits qui s'éloignent des traditionnels conflits entre employés/employeurs et sur les conditions de travail. Malgré la possibilité de voter pour le leader syndicaux de leur choix, les centrales syndicales manquent cruellement de leadership, notamment en provenance de la base et de leurs rangs.⁶² "*The problem is complicated because workers have little respect for leaders from their own group. Workers appear to be unwilling to let anyone from their own ranks act as their spokesmen because they think that as a group they are truly inferior*" (Knowles 1959, 61). Ainsi, le développement syndical dans les *West Indies* est intimement lié à celui des partis politiques. Les centrales syndicales sont considérées comme des tremplins et des ascenseurs sociaux pour les leaders syndicaux issus d'une classe sociale défavorisée et/ou les opportunités d'acquérir un

⁶² Knowles parle de « *lack of rank-and-file leadership* » p.61.

statut social et un salaire est mince s'ils ne sont pas élus. D'ailleurs la tâche des leaders syndicaux est ardue comme nous le mentionnions précédemment. En effet, à Trinidad 90% des votants sont issus de la classe ouvrière (*working class*) ce qui implique que la classe moyenne (*Middle Class*) se rapproche des centrales syndicales, non parce qu'ils se sentent concernés par les travailleurs, mais parce qu'avec leurs appuis, ils seront en mesure d'être élus et ainsi tenir tête au gouvernement colonial (Knowles 1959, 141). À Trinidad-et-Tobago, le développement du mouvement syndical suit la trajectoire des *West Indies*. Durant la période de l'esclavage en 1890 est créé *Trinidad Working Men's Association*, qui reprendra du service en 1919 avec Cipriani après les émeutes du Waterfront en 1902. Cipriani en avait fait un parti politique et un mouvement contestataire à l'encontre du gouvernement colonial. C'est à partir de 1937 où débutent des émeutes dans le secteur pétrolier qu'en 1938 plus de seize associations syndicales voient le jour.

Principales centrales syndicales à Trinidad (1937-1938)	Affiliations politiques
Oil Field Workers Union	Oui
Federated Workers Union	Non
The Seamen and Waterfront Trade Union	Non
All-Trinidad Sugar Estate	Oui
Factory Workers Union	—

Tableau 2 : Affiliations politiques des principales centrales syndicales à Trinidad à partir de 1937. (Knowles 1959, 76-88).

N'étant pas issus de la classe ouvrière les leaders syndicaux desservent la cause syndicale puisqu'ils s'intéressent principalement au titre politique. "*The result is that interest is centered on the leader rather than on the party organization; and there are numerous political leaders*" (Propos de Madeline Kerr repris par Knowles (Knowles 1959, 62)). Ceci explique également la composition très variée des centrales syndicales. En effet, le nom d'une centrale syndicale ne résume pas l'ensemble des travailleurs ayant la même fonction. En effet, à titre d'exemple *The*

Seamen and Waterfront Union regroupe à ce jour des travailleurs aussi variés que des grandes enseignes alimentaires, des industries du tabac et des pêcheurs. Tous se rassemblent selon leurs intérêts et le leader en place, et non selon le secteur d'activité⁶³. Le secteur de la construction n'est pas représenté par une centrale syndicale. En effet, la majorité des travailleurs possèdent des contrats à durée déterminée court. Cela ne leur permet pas de se rassembler pour créer une association syndicale. Cependant, ils peuvent être affiliés à un syndicat national quelconque. Mais les démarches administratives sont plus longues que le temps de leur contrat. L'absence de représentation syndicale dans le secteur de la construction reste peu documentée et par conséquent explicitée par des sources issues de nos entrevues et non de documents officiels. À travers ce qui vient d'être exposé, l'appareil juridique étatique est riche d'une histoire coloniale et postcoloniale qui l'a façonné. Seulement, à l'image de toute autre démocratie, la bureaucratie assomme les citoyens même si elle semble « accessible » au vu de la visibilité des procédures. Ainsi, les données de terrain témoignent d'une pratique qui s'éloigne de la théorie énoncée sur le papier. Trinidad est certes progressiste en matière de ratifications internationales, cependant la réalité d'action demeure tout autre. Le contexte historique par lequel s'est développé la démocratie à Trinidad a été ambitieux au vu de la place qu'occupe le pays dans la région des Caraïbes. Néanmoins, cette recherche a pour objectif d'analyser la non-utilisation de l'appareil juridique étatique en cas de conflit de travail, et ce, à titre de comparaison entre des travailleurs locaux trinitadiens et des travailleurs temporaires migrants européens et non européens.

Pour compléter nos connaissances théoriques et pratiques à propos de Trinidad, le chapitre suivant met de l'avant la méthodologie relative à la pratique du terrain et le contexte dans lequel s'est déroulée cette cueillette de données.

⁶³ Source : entrevues avec le directeur adjoint d'un syndicat national à Trinidad et un expert au BIT à Trinidad.

Chapitre 3 - Cadre méthodologique

« L'enquête ethnographique permet un *renversement de points de vue* qui parvient à faire voir autrement des choses que nous côtoyons quotidiennement, sans véritablement les “voir” ».

(Beaud and Weber 2010, 8-9)

Dans un registre proprement méthodologique, ce chapitre rend compte de la démarche anthropologique que j'ai utilisé pour faire un terrain de trois mois (du 4 janvier au 4 avril 2016) à Port of Spain (capitale). En effet, il est question d'exposer la « procédure » adoptée et nécessaire à la collecte des données. J'aborde également les limites qui émergent lors du terrain et réorientent la recherche. Enfin, il m'apparaît essentiel de se questionner quant à la position du chercheur sur son terrain et sur la réflexivité qui émerge par la pratique du terrain.

3.1. Le terrain

Faire un terrain est une démarche nécessaire pour la discipline anthropologique, mais pas seulement (Beaud and Weber 2010). Ce qui distingue et enrichi l'anthropologie des autres sciences sociales c'est sa combinaison de plusieurs méthodes quantitatives (Musante and DeWalt 2010) qui permet au chercheur de s'abandonner consciemment dans un univers et une culture extérieure pour en saisir les règles explicites et implicites en observant, participant et expérimentant le quotidien d'autrui (Berliner 2013).

3.1.1. Le choix du terrain

Je considère que la zone géographique a une incidence sur notre objet d'étude dans la mesure où il se conceptualise différemment selon le contexte dans lequel il est analysé. En effet, initialement mon objet d'étude portait sur l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires indiens au Qatar, zone géographique où se déroule actuellement les travaux de construction des stades de football pour la Coupe du Monde de 2018. Seulement, pour des raisons d'accessibilité au terrain et de faisabilité, effectuer un terrain au Qatar s'avérait

compliqué sur le plan administratif et pour diverses raisons sur le plan sécuritaire. C'est donc à Trinidad-et-Tobago et plus précisément à Port of Spain (POS) que se sont déroulés mes recherches, puisque mon premier informateur, un chef d'entreprise français installé à POS recrutait des travailleurs temporaires indiens. Étudier l'accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires indiens à Trinidad-et-Tobago n'impliquait plus les mêmes dynamiques qu'au Qatar, pays médiatiquement accusé de protéger des employeurs pour esclavage moderne à l'encontre des ouvriers indiens, philippins ou népalais sur les chantiers de construction⁶⁴. Trinidad-et-Tobago est un pays très peu médiatisé sur la scène internationale. Seulement, c'est un pays riche par sa production de ressources naturelles et une puissance économique, politique et juridique importante dans le bassin des Caraïbes.

3.1.2. La préparation précédant le terrain

La phase de préparation précédant l'accès au terrain est ainsi indispensable pour situer son objet d'étude dans une zone géographique particulière. Depuis Malinowski (Malinowski et al. 1985, Malinowski 2002), nombreux sont les livres sur l'observation participante qui l'ont défini comme l'élément indispensable pour faire de l'anthropologie. Seulement avant d'être capable de faire de l'observation participante il est fondamental de connaître tout ce qui attire à notre zone géographique. Il fallait d'abord partir de zéro et se documenter sur Trinidad-et-Tobago sur le plan historique, économique, politique et social (Black et al. 1976). Dans le cas de cette recherche sur l'accessibilité à la justice, il était incontournable de connaître l'appareil juridique étatique trinidadien et son fonctionnement⁶⁵. Cette préparation précédant le terrain s'insère également à la collecte de données comme nous le verrons plus tard, car une revue de la littérature est un des outils caractérisant la recherche qualitative (Musante and DeWalt 2010). Il était également nécessaire d'être informé sur les migrations internationales de travail et ce que cela implique à la fois pour le pays d'accueil, le migrant et sa famille.

⁶⁴ (1) <http://www.courrierinternational.com/article/2013/04/19/au-royaume-de-l-esclavage-moderne> (consulté en juillet 2014 et vérifié le 17 décembre 2016) (2) <http://www.france24.com/fr/20140328-reporters-filieres-esclavage-moderne-qatar-nepal-football-mondial-2022> (consulté en juillet 2014 et vérifié le 17 décembre 2016) (3) Récemment : <http://sport24.lefigaro.fr/le-scan-sport/2016/10/10/27001-20161010ARTFIG00267-la-fifa-devant-la-justice-pour-esclavage-moderne-au-qatar.php> (consulté le 17 octobre 2016).

⁶⁵ <http://www.ttlawcourts.org> (consulté octobre 2016)

3.2. Être sur le terrain : espaces et relations

Cette recherche s'est effectuée au sein de l'entreprise French Touch Construction. Ma présence a été facilitée par l'intermédiaire de contacts à la fois externe et interne à l'entreprise. Cependant, l'acceptation et la prise au sérieux de mes recherches n'ont pas fait l'objet des mêmes attentions de la part des dirigeants ou des employés. Pour contextualiser cette recherche qui s'insère dans un contexte trinitadien, il m'apparaît opportun de décrire différents lieux et espaces qui ont été des sources importantes à la collecte de données. Le réseau est un outil essentiel pour se faire des contacts à Trinidad, mais plus largement dans les Caraïbes. C'est au cours de conversations informelles ou d'entrevues semi-dirigées que j'ai par exemple été redirigé vers le vice-président d'un syndicat local, un membre du Bureau international du Travail (BIT) ou encore le responsable d'une association assurant la promotion de la santé et sécurité au travail.

L'entreprise

French Touch Construction est une entreprise spécialisée dans la construction de bâtiments publics ou privés. Ensuite, chaque chantier possède son agence, c'est-à-dire un espace de travail consacré à l'avancement du projet. Ces bureaux en kit sont composés entre autres du chef de projet, du responsable financier, de différents ingénieurs en fonction des corps d'état mobilisés, des chefs de chantiers, des stagiaires VIE⁶⁶ et d'une secrétaire. Durant trois mois, j'ai été en immersion cinq à six jours par semaine dans les bureaux du siège social où j'ai eu accès à un bureau dans la partie destinée aux ressources humaines et financières. L'espace occupé par le siège social est particulier puisqu'il s'agit d'une ancienne maison composée de deux bâtiments alignés l'un derrière l'autre et séparés par une petite court (Voir Annexe 2). En effet, le siège social de Trinidad n'est pas représentatif du statut d'une filiale étrangère où il est habituellement situé dans une tour d'immeuble où un étage est réservé à l'ensemble des employés administratifs. Actuellement, avant d'être le siège social de French Touch Construction, les lieux étaient occupés par une radio locale. L'ancien studio d'enregistrement insonorisé aménagé

⁶⁶ VIE signifie Volontariat International à l'Étranger. Ceci est un partenariat français entre des entreprises et des jeunes diplômés. Voir le chapitre 4.

en salle d'archives témoigne de cette vie antérieure. Le découpage de l'espace a été très peu modifié. Le premier bâtiment qui donne sur la rue principale est composé d'une réception, d'une salle de réunion, de deux « open space », de bureaux fermés, du bureau du directeur, d'une arrière-cuisine aménagée pour les repas des employés et des sanitaires hommes et femmes (Voir Annexe 3). La cour qui, occupée par quatre places de parking nominatives et d'un manguier très sollicité, sépare les deux maisons est un lieu de socialisation, et de détente des employés. Il est également le lieu où discussions et conversations téléphoniques entre les réunions se mêlent aux pauses café et cigarettes. C'est l'espace d'interaction entre les employés (et aussi le patron) qui est uniquement observable à travers les fenêtres du second bâtiment où se situait le bureau que j'occupais avec le responsable des ressources humaines. Ce deuxième bâtiment regroupe dans un premier temps une salle de visioconférence, des espaces de stockages, une salle d'archives, des sanitaires (pour les hommes), un bureau pour le responsable des ressources humaines et un autre que j'occupais en l'absence d'assistante (Voir annexe 4). À l'étage supérieur se trouve un « open space » de trois bureaux ainsi que deux bureaux fermés occupés par les responsables financiers et des sanitaires (pour les femmes) (Voir Annexe 5). Ainsi, les observations démontrent que l'organisation spatiale influe sur les relations sociales et hiérarchiques.

Ma famille

J'ai partagé la vie quotidienne d'une famille trinitadienne durant mes trois à Port of Spain. Par l'intermédiaire de mon premier contact, j'ai été mis en relation avec une Trinitadienne, Paula⁶⁷, qui travaille à son domicile en tant qu'agent immobilier. Après plusieurs échanges sur les prix exorbitants des loyers à Port of Spain, elle m'a loué une chambre dans son appartement. Il était situé dans un des trois quartiers jugés les plus sécuritaires et coûteux de la ville. Juchée dans les montagnes de l'île, une voie sans issue abritait des maisons de particuliers et plusieurs blocs appartements, dont le nôtre. Toute la famille élargie de Paula, célibataire, occupait la maison et les appartements voisins. Notre voisin de palier était son frère avec sa belle-sœur et leurs trois enfants. Durant mes trois mois, Paula et son associée étaient très occupées à démarcher de nouveaux clients avec la récession qui avait débuté fin 2015. J'ai donc principalement partagé le quotidien de sa belle-sœur (mère au foyer) et de ses trois enfants (9, 11 et 15 ans), très

⁶⁷ Le prénom a été modifié pour respecter l'anonymat.

régulièrement seule pendant plusieurs semaines. Je l'assistais à la fois dans ses tâches ménagères et avec les enfants. Le métier de pêcheur de son mari au large des îles de Trinidad et de Tobago, ne l'autorisait qu'à très peu de repos. La maman (82 ans - veuve) de Paula occupait une maison avec son dernier fils (42 ans - célibataire). De plus, le bloc appartement possédait seulement un étage avec deux appartements : celui de Paula et de son frère. Le balcon commun était chaque soir occupé par les adultes femmes pendant quelques heures. Tandis que la fin de semaine, la famille s'y réunissait en après-midi et parfois en soirée. Cet espace était le lieu de décompression de la journée où chacune d'entre elles (moi également) nous racontions les points forts de notre journée, les faits sociaux et politiques qui avaient fait la une des manchettes, les élections américaines ou encore les querelles de famille et de voisinage. J'ai ainsi participé aux activités et sorties familiales qui rythmaient leur quotidien.

La piscine

J'ai fréquenté à plusieurs reprises la piscine d'un hôtel à Port of Spain d'abord, pour des raisons de santé personnelle ensuite, comme lieu de sociabilité informelle où j'ai le plus appris sur les différentes sphères de Trinidad, la politique, les ONG lors de discussions informelles avec des connaissances locales. Une fois présentée à une retraitée du BIT, j'ai pu avoir un entretien avec un membre actif et participer en tant qu'invitée à une conférence trimestrielle d'une association sur la santé et la sécurité au travail.

L'accès aux quartiers (non recommandés)

Presque tous les samedis midi sans exception, je rejoignais une amie d'origine africaine avec sa fille au Macdonald (situé à 10 minutes à pieds de French Touch Construction), connue lors de ma première semaine à POS. Elle avait été surprise et enchantée d'entendre parler français. Ainsi, nous parlions le plus possible en français lors de nos rencontres pour que sa fille puisse pratiquer. C'est avec elle que j'ai décidé de sortir de ma zone de confort après nos déjeunés pour visiter des lieux publics prisés par les Trinidadiens, mais également des quartiers très populaires où les classes moyennes, aisées et les expatriés ne se rendaient jamais car soucieux de leur sécurité.

La plage

Allez à la plage n'est pas simplement un lieu pour se détendre en famille. C'est un lieu où les Trinidiens vont « s'habiller » parés de leurs vêtements de plage. L'espace est occupé par des groupes de personnes (famille et/ou amis) qui recréent un espace convivial de sociabilité où ils mangent, boivent, dansent et font la fête. C'est principalement les enfants qui se baignent, car pour certains adultes le maillot de bain est une tenue de sortie et non pour aller dans l'eau.

L'enthousiasme du Carnaval

Sans étudier le Carnaval en tant que tel, mon terrain s'est déroulé à la même période que celui-ci. Évènement très attendu des Trinidiens, car ils préparent leurs costumes dès l'été précédent et économisent toute l'année pour y participer. Ils fêtent l'arrivée du Carnaval pendant un mois avant les deux jours fériés officiels. Il me semble important d'évoquer l'enthousiasme et l'effervescence entourant ces deux jours de fête pour situer le contexte dans lequel a évolué cette recherche. Pendant un mois, j'ai été témoin des préparatifs et des changements dans la ville, de l'enthousiasme et de la fierté des Trinidiens. Pendant un mois, la ville et les Trinidiens vivent au rythme du Carnaval. Ma collecte de données a démarré une fois les événements terminés.

3.3. Être sur le terrain : la collecte des données

La politique adoptée sur le terrain de cette recherche reflète la « stratégie scientifique » d'Olivier de Sardan (1995) qui conjugue plusieurs principes nécessaires à la pratique ethnographique. Au-delà des outils nécessaires à la collecte des données que nous détaillerons ci-après, la « triangulation » ; « l'itération » et « l'explication interprétative » (Olivier de Sardan 1995, 12-14) sont des principes inhérents et guidant la collecte de données pour mieux façonner l'analyse de la recherche.

Lors de mes trois mois de terrain, la collecte des données s'est principalement déroulée au sein de l'entreprise French Touch Construction. Mon accès à cet espace dépend principalement d'un changement d'informateur. A l'origine j'étais autorisé à effectuer des entrevues avec les travailleurs temporaires indiens d'une autre entreprise française. Toutefois, suite à la récession

économique, son entreprise a été mise en *standby* le temps que son activité reprenne. Cette entreprise et French Touch Construction travaillent conjointement lorsque l'activité est importante. Ainsi, par l'intermédiaire de mon premier informateur, j'ai été redirigé vers French Touch Construction. Une fois présentée à mon deuxième informateur principal, le numéro 2 de French Touch Construction, j'ai obtenu l'autorisation d'effectuer des entrevues avec le personnel administratif et chantier (français, international et trinidadien) et ce pour rendre compte des expériences différentes des employés quant à leur accessibilité à la justice en cas de conflit de travail, et ce, lors d'une migration internationale de travail (qui concerne les employés français et internationaux). Toutefois, l'accès aux travailleurs temporaires philippins de French Touch Construction m'a été interdite après un premier « peut-être » (accordé lors de ma première rencontre avec le numéro 2), et ce, lorsqu'il m'a été demandé de communiquer le contenu du questionnaire adressé aux travailleurs philippins. Le contenu dévoilé c'est-à-dire mon intérêt sur l'absence de syndicats dans l'entreprise et la grève qui avait eu lieu fin 2015⁶⁸ a compromis mes entrevues avec les travailleurs temporaires philippins malgré mes négociations avec le numéro 2. L'accès aux travailleurs temporaires philippins m'a effectivement été interdit, et ce, sans compromettre mon accès aux autres travailleurs (français, internationaux et trinidiens). Tant que ma présence et mes entretiens ne compromettaient pas la stabilité de French Touch Construction, mon accès aux autres employés n'étaient pas interdit. Je tiens également à préciser qu'aucun contenu de mes questionnaires dirigés ou semi dirigés n'a été changé. Seul l'accès aux travailleurs temporaires philippins m'a fait défaut.

3.3.1. Les observations

Sur le terrain, il est attendu qu'un anthropologue s'unisse avec son objet d'étude pour mieux saisir les dynamiques internes et externes qui affectent ce dernier⁶⁹. L'observation participante est à la base de l'approche empirique de l'anthropologie (Lapassade 2002, Bastien 2007). Je ne dirais pas que mon observation était participante au sens classique du terme qui implique trois

⁶⁸ La question a été posée à l'ensemble des interviewés y compris au numéro 2 lors de notre entretien. Toutefois, il m'a été communiqué que la grève de fin 2015 concernait uniquement un petit groupe de travailleurs locaux et non les travailleurs temporaires philippins.

⁶⁹ Je précise que j'entends que le chercheur doit s'inclure dans l'objet d'étude car l'influence en menant ses recherches.

différents rôles : la participation complète, le participant qui observe et l'observation complète⁷⁰ (Bernard 2011). Je fais ici la distinction entre deux types de participation, la première étant celle d'une présence participative⁷¹ et la seconde se résumant à une participation active⁷². Selon moi, mon observation sur le terrain s'est jumelée à une présence participative ou à une participation active en fonction des espaces, des personnes et des événements que j'observais. En effet, que je sois avec ma famille d'accueil locale ou avec des employés de l'entreprise, ma participation aux événements doit être nuancée en fonction du rôle qui m'était attribuée : (1) celui de spectatrice participant à un événement ou (2) celui d'un membre actif qui participe à un événement. Dans tous les cas, mes observations « participantes » dans le quotidien de ma famille et de cette entreprise m'ont semblé prendre une tournure particulière où chacune m'ont permis de m'immerger au plus près de mon objet d'étude.

Chez French Construction Company, mes observations se sont principalement déroulées depuis mon bureau, où j'avais un accès privilégié à la cour. J'allais et venais dans les différents « open space ». Une fois, j'ai été délocalisé dans « l'open-space » du premier bâtiment lorsque des conversations confidentielles se tenaient entre le responsable des ressources humaines et des directeurs de France Ensuite, j'ai occupé à plusieurs reprises un bureau dans « l'open-space » du premier bâtiment lorsque le patron était ou n'était pas présent⁷³. J'ai également effectué des observations à la réception à différents moments de la journée pour donner une autre perspective à mes observations. En effet, j'observais les allers et sorties des employés, des clients entre autres et pour saisir les relations de pouvoirs qui s'exercent dans l'entreprise. Cependant, l'arrière-cuisine est l'espace le plus important de l'entreprise puisque c'est ici que s'y déroulaient les pauses café, les déjeuners. L'arrière-cuisine et la cour sont les deux lieux

⁷⁰ Ma traduction des termes anglais (1) complete participant, (2) participant observer et (3) complete observer (Bernard 2011, 347).

⁷¹ Je distingue « présence participative » des trois types d'observation développée par Bernard (2011) parce que ma recherche n'était pas axée sur l'observation participante en tant que telle. C'est ma présence dans l'entreprise en tant que chercheur ou dans la famille qui m'a conduite à « participer », c'est-à-dire à me socialiser sans être purement active.

⁷² L'expression « participation active » caractérise la nature de la participation en fonction des événements et des individus à l'origine de cette socialisation.

⁷³ Ce changement d'espace était initié de mon plein gré lorsque je savais les patrons en dehors de l'entreprise. Parfois, ils étaient présents et ma présence dans « l'open-space » était justifiée en raison d'une entrevue privée dans l'espace que j'avais l'habitude d'occuper (bâtiment 2).

principaux où j'ai observé et participé aux discussions, où j'ai été initié à la diversité culturelle, sociale, intellectuelle et politique de Trinidad. En effet, l'arrière-cuisine était majoritairement utilisée par les Trinidiens qui prenaient leur petit-déjeuner, leur café et leur déjeuner autour de la table ronde destinée idéalement à quatre personnes, mais réellement occupée par sept d'entre eux. L'effectif du siège social compte seize personnes : quatre Européens, un cubain, onze trinidiens. Sur ces seize personnes, douze employés utilisent cet espace. Les quatre Européens occupent l'espace simplement pour s'y servir du café, jamais pour déjeuner le midi. Cet espace de repos et de socialisation se situe au cœur du siège social, car, au même titre que la cour, il est accessible à tous et visible pour tout celui qui va-et-vient entre les deux bâtiments. Tout le monde voit et peut-être vu. Ainsi, entre midi et quinze heures j'étais principalement dans l'arrière-cuisine à observer, écouter et prendre part aux conversations à l'heure du déjeuner où plusieurs groupes s'échangeaient les places.

3.3.2. Les entrevues

Jumelée aux observations, les entrevues sont un outil indispensable à la collecte de données. Dans une perspective qualitative, j'ai mené plusieurs types d'entrevues. D'abord des entrevues informelles, que je qualifierais parfois de conversations, avec les membres de l'entreprise, de ma famille et de connaissances, qui m'ont permis de me familiariser avec les lieux, le contexte et la culture (Olivier de Sardan 1995, Bernard 2011).

Les conversations informelles m'ont permis d'adapter mon questionnaire en fonction des employés interrogés, et ce, pour se rapprocher de la réalité de chacun d'entre eux : nationalité, statut social, expérience dans l'entreprise. Cette recherche s'appuie à la fois sur des (1) entrevues dirigées par un questionnaire variable selon le type d'employés sollicités, des (2) entrevues semi-dirigées par des thématiques et des questions ouvertes à la discussion puis enfin un (3) questionnaire en ligne. Toutes les entrevues avec des employés de French Touch Construction se sont déroulés dans une pièce fermée au sein de l'entreprise. Soit dans la « *meeting room* » (Annexe 3) soit dans la « *visio conference room* » (Annexe 4). Cette méthode nous permet de comparer les données recueillies entre elles (Olivier de Sardan 1995) et guider notre recherche

vers des interlocuteurs pertinents pour analyser l'accessibilité à la justice, qui découle du fonctionnement de l'entreprise.

Au cours de mes trois mois de terrain, French Touch Construction a eu un effectif assez constant au siège social (environ une quinzaine de personnes) et sur les deux chantiers de construction (environ une centaine de personnes). Sur un total de dix-neuf entrevues, quatorze ont été réalisées au sein de French Touch Construction à POS. Deux autres ont été effectués par courriel et téléphone, respectivement avec le syndicat majoritaire français et une société de recrutement de collaborateurs internationaux en Europe appelée WorldWide⁷⁴. Pour celles qui se sont déroulées à POS, huit sont des employés français et non français⁷⁵ (internationaux). Certains travaillent au siège social. D'autres, sont sur le premier chantier de construction. Un VIE a également accepté de faire une entrevue. Enfin, six entrevues ont été faites avec des employés trinitadiens qui travaillent au siège social. Quatre personnes, trois Trinidiens et un Français ont préféré ne pas enregistrer l'entrevue semi-dirigée. En dehors de l'entreprise, comme mentionné rapidement précédemment, deux entrevues ont été menées par échange de courriel et par téléphone. Ensuite, j'ai rencontré le chargé du dialogue social au BIT, le vice-président d'un syndicat national et enfin, un chef d'entreprise français ayant une entreprise à POS et qui travaille avec French Touch Construction.

3.3.3. La recherche documentaire

Comme nous l'avons mentionné au point précédent, la recherche documentaire en amont du terrain est indispensable. Seulement, dans le cas de cette recherche, elle était également nécessaire au cours du terrain, car tous les documents traitant de Trinidad au plan historique n'étaient pas accessibles depuis Montréal. L'accès à la bibliothèque municipale de POS a facilité le recueil d'information. Quant à celle de la University of West Indies (UWI) à Ste Augustine, qui possédait des ouvrages pertinents pour cette recherche, l'accès était uniquement réservé aux

⁷⁴ Pour des raisons de confidentialité nous avons modifié le nom de l'entreprise.

⁷⁵ La nationalité et le genre de ces trois différentes personnes sont regroupés sous la catégorie « non français » pour respecter l'anonymat.

étudiants autorisés. Grâce à ma présence au sein de French Touch Construction, j'ai eu accès à des documents pour comprendre le fonctionnement de celle-ci, mais aussi sur ses affiliations officielles et son implication à Trinidad. Les journaux officiels quotidien ont également facilité la mise en contexte politique, sociale et juridique de l'île. Nombreux ont été les articles à propos du bras de fer entre Arcelor Mittal et le syndicat des *steel workers* licenciés en décembre 2015. Enfin, la recherche de littérature sur la pratique de l'anthropologie au sein d'une entreprise, nous a été indispensable pour baliser la recherche lorsqu'elle se réorientait en fonction des (Olivier de Sardan 1995) contraintes qui m'ont été imposées par l'entreprise elle-même.

3.4. Les limites de la recherche

Au cours de ces trois mois, plusieurs types de contraintes ont influencé cette recherche. La première étant le changement d'informateur principal et par conséquent d'entreprise. Cela a de l'importance, car la taille de l'entreprise a ainsi changé. La première était une petite entreprise locale montée par un français. La seconde et l'actuelle étant une filiale d'un groupe français. La dynamique et la liberté à mener cette recherche ont été modifiées par le poids hiérarchique et la peur des conséquences de cette recherche sur l'entreprise. En effet, l'accès aux vingt ouvriers philippins m'a été dès le début interdit. Aucune négociation n'a pu aboutir à un changement de leur part. Ce non catégorique impliquait que je n'avais pas le droit de les interroger à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur, sachant pertinemment qu'une dizaine d'ouvriers habitaient dans une villa à côté de mon appartement. Cependant, l'interdiction des travailleurs philippins n'a pas compromis mon accès aux autres travailleurs de l'entreprise. J'ai choisi de ne pas outrepasser cette interdiction malgré la proximité de mon domicile avec les travailleurs temporaires philippins. D'abord pour assurer leur protection au sein de l'entreprise et qu'aucunes sanctions ne soient émises contre eux. Ensuite, parce que j'ai décidé de ne pas rompre le lien de confiance établi avec mon informateur chez French Touch Construction. Enfin, je me devais de protéger cet informateur, et ce, peu importe sa position hiérarchique puisque des sanctions auraient également pu l'affecter si mes contacts avec des ouvriers philippins étaient remonté à la hiérarchie. L'interdiction provenait du numéro 1 et pas du numéro 2.

Ainsi, j'ai été autorisée à rester dans les locaux en me faisant discrète, mais sans compromettre le contenu de mes questionnaires. Les contraintes de cette recherche émanaient de la direction blanche et française. J'ai également perçu une tentative de contrôle quant au contenu de ma recherche, et ce, dans la désignation des potentiels employés qu'ils seraient pertinents d'interroger. Mais également une tentative de découragement en sous-estimant l'intérêt des employés trinitadiens pour cette recherche lors d'une conversation anodine avec le numéro 2. Cependant, ceci n'a pas entaché ma collecte de donnée et j'ai fait des entrevues avec toutes les employés que j'avais sollicités personnellement.

Consciente des biais et des limites qui émergent lors d'un terrain ethnographique, « l'enclivage » (Olivier de Sardan 1995) est un biais de la recherche qui a été assumé et géré tout au long de cette recherche. J'assume que ma présence en tant que chercheuse ait un tant soit peu influencée le comportement de mon objet d'étude (Alhabe and Hernandez 2004) par ma présence, qu'elle fut acceptée ou non. Cependant, je considère que ma présence et mon « intégration » sur le terrain portent la définition de Stoller (2009) dans la mesure où la position de l'anthropologue se situe dans un entre-deux. Cet entre-deux à l'avantage de nous inclure et de nous exclure d'un groupe social ou d'évènements qui se déroulent sur le terrain. L'anthropologue est ainsi jugé pour ce qu'il représente et ce qu'il peut apporter à la communauté étudiée. En effet, mon accessibilité à intégrer les bureaux du siège de French Touch Construction a été facilitée par le biais de contacts antérieurs, français tout comme moi. Mon statut de Française, fille d'expatrié avec une expérience d'expatriation de dix ans me facilitait l'accès à l'entreprise. Toutefois, mon statut d'étudiante-chercheuse s'intéressant à l'accessibilité à la justice des travailleurs temporaires me restreignait. Ainsi, il aura fallu presque trois semaines au directeur pour se rendre compte que je n'étais pas une stagiaire qu'il rémunérait. M'interrogeant vaguement sur la place que j'occupais et ce qui m'amenait à POS dans son entreprise, mon statut de Française est devenue celui d'une étudiante à qui il fallait parler le moins possible. En effet, pendant plusieurs semaines j'ai été considérée comme faisant partie de l'entreprise, poignée de main tous les matins et discussions informelles en fin de journée sur la vie locale trinitadienne, ou l'importance de faire des études d'ingénieur et d'exercer un métier qui rapporte de l'argent. Seulement, lorsqu'il a été informé du contenu de mes recherches, à savoir mon intérêt pour les travailleurs temporaires philippins, leur accès m'a été interdit immédiatement sans possibilité

de négocier. Mon informateur français, ayant tenté, sans ma présence de négocier mon accès aux Philippines auprès du patron, l'avait finalement compromis. C'est également ce même informateur qui a tenté de contrôler ma recherche en tentant de me diriger vers des employés. Cela n'a pas empêché mes recherches d'être mené à bien sans affecter l'anonymat de mes interviewés. L'absence régulière de certains membres de la hiérarchie a facilité la progression de cette recherche.

Réalisant qu'il ne pouvait plus être mon informateur principal puisqu'il tentait d'interférer dans cette recherche en me limitant plus l'accès qu'il me l'autorisait, j'ai progressivement limité mes sollicitations quant à obtenir une entrevue avec les travailleurs temporaires philippins comprenant que cela ne serait jamais possible ou compromettrait ma cueillette de données interne à l'entreprise. Une fois le « compromis » accepté mes recherches se sont déroulées sans encombre même si un sentiment de méfiance était toujours présent, tant pour protéger mes interviewé que mon accès au terrain. Je ne considère pas avoir jouée un jeu pour obtenir mes données (Berliner 2013). J'estime par contre qu'il m'a fallu opérer un constant « va-et-vient » entre les différents groupes sociaux qui composent mon objet d'étude (Olivier de Sardan 1995, 13).

L'âge a eu une incidence plus importante que mon sexe vis-à-vis de mes compatriotes français. Il est synonyme d'expérience et de confiance. Cumulée à mon statut d'étudiante, j'avais souvent l'impression de ne pas être prise au sérieux, tout comme mes recherches. Cette méfiance et ce rejet de la part de certains Français m'ont forcé à faire très attention à mes propos, pour ne pas affecter les Trinidiens qui acceptaient des entrevues avec moi, mais également mes deux informateurs principaux qui prenaient un tant soit peu des risques à me parler publiquement. L'un d'entre eux m'a également mis en contact avec un syndicat national. L'organisation d'une rencontre au syndicat a mobilisé du temps et de l'énergie pour obtenir un rendez-vous et s'y rendre sans en avertir la direction et les autres employés du siège social. À tous les trois, nous nous organisons pour que je puisse être conduite au rendez-vous et reconduite au siège social sans nuire à leur travail ni à mon accès au siège. Je suis tout à fait consciente que cette aide interne de la part de deux employés trinidiens peut être considérée comme une stratégie réfléchi où le chercheur et l'informateur s'utilisent mutuellement pour arriver à leur fin.

Seulement, comme le rappelle Jeanne Favret-Saada sur le rapport à l'autre « c'est bien parce que nous ignorons quelque chose d'essentiel au sujet d'autrui que nous partons sur le terrain » (Favret-Saada and Isnart 2008, 215). Si asymétrie, il doit y avoir, je pars du principe que c'est moi qui est tout à apprendre d'eux, et non l'inverse. En effet, le chercheur sollicite « la compétence » de son interlocuteur (Olivier de Sardan 1995, 6-9). Pour ma part, la réciprocité entre le chercheur et ses informateurs émane d'un intérêt commun pour une « cause commune ». L'un et l'autre s'entraident pour comprendre et analyser l'objet (chercheur) et pour envisager des solutions (informateurs). Dans le cas de notre recherche, nous tentons de déterminer et d'analyser ce qui favorise la non-accessibilité à la justice pour les travailleurs temporaires migrants en cas de conflit de travail, au profit d'une résolution managériale dans une société française à POS. Désormais, il était évident que cet informateur français que nous pouvons considérer comme le numéro deux de l'entreprise était peu enclin à voir cette recherche se réaliser. En résumé, cet informateur français a été indispensable pour accéder au siège social et recueillir des informations sur le fonctionnement global de l'entreprise française et de ses filiales à l'étranger. Mais en ce qui concerne l'avancement de la recherche, il était plus prudent de limiter les échanges au strict fonctionnement de l'entreprise. Le niveau de sensibilité de la recherche m'a conduite à recourir à plusieurs types d'informateurs chez French Touch Construction : hiérarchie française, employés trinidiens et employés français.

3.5. Réflexivité

La réflexivité se définit comme une démarche au cours de laquelle « je m'interroge moi-même (comme je me regarde dans un miroir) et où je suis interrogé par autrui (qui me renvoie ainsi une image) sur mes propres actes et mes propres discours » (Blanchet 2009, 145). D'après cette définition posée par Blanchet, il me semble dès à présent indispensable d'insister sur l'importance de la réflexivité en tant que démarche anthropologique et non en tant qu'effluve narcissique de la part du chercheur. Sans reprendre tous les débats qui animent la discipline depuis les travaux de Franz Boas ou de Malinowski en France (Favret-Saada 1990) ou en Amérique du Nord (Clifford and Marcus 1986), sur la pertinence de l'ethnographie, et de la production du savoir anthropologique. Il est approprié d'évoquer les conditions dans lesquelles

s'est déroulée cette recherche. Ceci s'inscrit dans la continuité des limites qui ont marqué et forgé cette recherche. En effet, l'analyse réflexive est un exercice qui a deux ambitions. D'abord, elle vise à énoncer les effets que peut produire notre objet d'étude lors de la recherche ethnographique. Ensuite, elle met en lumière les effets de notre objet d'étude sur la démarche de l'anthropologie en fonction des théories choisies pour l'analyser (Leservoisier and Vidal 2007, 7-8). Cette recherche ethnographique a utilisé la réflexivité comme un outil essentiel pour faire ce terrain, le comprendre sans le contrôler, mais plutôt qu'il nous guide en gardant un certain contrôle. Je m'explique. Toute notre préparation en amont du terrain nous forme à connaître notre objet d'étude dans les moindres détails. Seulement, une fois sur le terrain, nous ne maîtrisons plus rien. Certes, l'exercice de la pratique ethnographique est de nous rapprocher de notre objet d'étude pour mieux en saisir le fonctionnement et ainsi le penser et l'analyser dans une perspective émique (Althabe and Hernandez 2004). Cependant, nous sommes temporairement sans repères et il faut accepter ce basculement où nous ne pouvons contrôler le terrain. C'est l'inverse qui se produit. En effet, c'est l'image que nous renvoyons à autrui et plus précisément, à nos informateurs, nos répondants, notre « famille » et avec les amis que nous nous faisons, qui nous permet d'avancer sur le terrain et ainsi reprendre le contrôle de nos recherches. Comme je l'ai mentionné dans la section précédente, si je m'étais bornée à attendre l'accès aux travailleurs temporaires philippins, cette recherche aurait été compromise. Me diriger vers d'autres informateurs m'a permis d'analyser mon objet d'étude sous un autre angle, loin d'être moins pertinent que celui que j'avais planifié. Le terrain est une expérience humaine subjective où émergent les données. La réflexivité permet de situer le chercheur entre l'objectivité de la recherche et la subjectivité de l'expérience.

Au même titre que Michel Agier (2015), distinguer les anthropologues qui font de l'ethnographie et plus précisément de l'ethnographie réflexive nous permet de saisir les conditions d'analyse de l'objet d'étude et la production du savoir scientifique. Maîtriser les codes de communication de la société étudiée est ce qui ouvre les portes de celle-ci. Effectivement, la démarche structuraliste de Lévi-Strauss instrumentalise la rencontre avec autrui, car la collecte des données est intéressée (Goulet 2011, 110). Toute recherche est intéressée, seulement, les moyens pour y parvenir ont selon moi changé, et cela commence par la pratique d'une ethnographie réflexive où le chercheur se rend compte et prend en compte son

statut de chercheur (qu'il s'attribue et qu'on lui attribue) observant et faisant partie de son objet d'étude. Un temps d'adaptation permet au chercheur de s'acclimater et de trouver ses marques dans un univers qui n'est pas le sien, certes, mais que l'on s'approprie avec le temps et l'aide de nos interlocuteurs. Comme je l'ai mentionné précédemment, maîtriser les codes de communication ne signifie pas se confondre avec la société étudiée. Nous sommes ce que nous sommes avec tout ce que cela implique sur le plan physique, moral, intellectuel, religieux et politique. En aucun cas j'ai évité les questions personnelles posées par mes informateurs ou mes interlocuteurs durant des conversations formelles ou informelles. Il n'était pas question de tomber dans l'authenticité (Lindholm 2013), mais d'être simplement honnête envers ceux qui devaient me faire confiance et inversement. Être une jeune femme blanche de vingt-trois ans d'origine française qui étudie à Montréal est à la fois un inconvénient et un avantage. Le domaine de la construction est un secteur majoritairement masculin. Dans notre recherche, une majorité de femmes sont employées dans les bureaux du siège social (femme de ménage, réceptionniste, assistante, comptable, designer, juriste) et sur les sites (secrétaire, comptable, ingénieur). Cependant, j'ai eu facilement accès au genre masculin et féminin. L'incidence du sexe sur le terrain aura été plus « gérable » que mon âge ou ma nationalité (Echard, Quiminal, and Sélim 1991). Nombreuses ont été les « *I can't say that you are white* »⁷⁶ ; « *you're white and you're Dad is an expat' too* »⁷⁷, au cours de discussion avec les locaux. Pour finalement, se faire dire « *I can tell you, you'll understand even if you're white* »⁷⁸. Que j'ai pris comme un renversement, une acceptation et une mise en confiance puisque mes interlocuteurs locaux ont pris part à cette recherche, en me confiant des problèmes entre eux et la hiérarchie blanche. Après un mois de prise de contact et d'échanges informels en groupe ou individuel, j'ai obtenu deux entrevues avec des employés locaux. Ensuite, s'est écoulé une semaine. Constatant que rien n'avait fuité, j'ai aisément pu faire d'autres entrevues. French Touch Construction est une petite structure où chacun se parle et où il était facile de savoir qui faisait une entrevue avec moi. Seulement, le contenu est resté confidentiel. Signer le certificat d'éthique les rassurait, tout

⁷⁶ Extrait d'une conversation informelle (Janvier 2016).

⁷⁷ Extrait d'une conversation informelle (Janvier 2016).

⁷⁸ Extrait d'une entrevue (Février 2016).

en leur garantissant que je n'irais pas tout raconter à leur patron : « *Okay, I mean I can tell you what I say 'cause I've signed this paper so I'm not scared about speaking to you though* »⁷⁹.

Faire de l'ethnographie ne peut être simplement objectif sans penser aux effets produits par le chercheur sur son objet et inversement. Certes, l'analyse se doit d'être la plus objective et scientifique possible. Cependant, une démarche réflexive est indispensable pour structurer la collecte de données. Enfin, ne pas confondre « *Going Native* » (Stoller 2009, Bernard 2011) avec la maîtrise des codes de la société étudiée. Notre travail n'est pas de nous transformer en quelqu'un d'autre que nous ne sommes pas, mais de « raisonner et agir selon les termes de mes interlocuteurs, d'èns en m'appuyant sur de bonnes capacités d'interprétation essentielles à ce qu'Augé appelle l' « ethnologie participante » » (Goulet 2011, 117).

⁷⁹ Extrait d'une entrevue (Mars 2016).

Chapitre 4 - Portrait d'une filiale française à Trinidad et Tobago

Dans ce chapitre, l'objectif est de documenter le fonctionnement de l'entreprise French Touch Construction dans son ensemble pour mettre en exergue la complexité de ce fonctionnement sur le recrutement des salariés et par conséquent sur leur accessibilité à la justice.

4.1. Contexte

4.1.1. Entreprise française

French Touch Company⁸⁰ est une entreprise éponyme française regroupant un conglomérat d'entreprises. Les trois mois de terrain ont été effectués au sein de French Touch Construction, une filiale de French Touch Company à Trinidad et Tobago. French Touch Company est à la fois une entreprise française et transnationale. L'entreprise transnationale est conceptualisée d'après la définition suivante : « l'entreprise transnationale se définit comme celle qui, indépendamment de sa nationalité ou de sa multinationalité déploie ses activités par le franchissement d'une frontière ou (et) ... par dessus les frontières indépendamment de l'action des États » (Daugareilh 2005a, 362)⁸¹. Le siège social de French Touch Company est en France avec le patron, ses adjoints et certains employés administratifs qui sont parfois basés en France. Lorsque l'entreprise s'implante à l'étranger, on parle de filiale, avec un patron qui en est responsable. Si, le pays répertorie plusieurs filiales à son actif, il y a un patron de pays nommé pour diriger toutes ses filiales. Enfin, le monde est découpé en zone géographique selon les différents continents. Par conséquent, chaque continent a son patron responsable des filiales implantées dans chaque pays du continent en question. La hiérarchie se complexifie si un pays

⁸⁰ Le nom de l'entreprise a été modifié pour garantir l'anonymat.

⁸¹ « Tirée de la définition donnée par G. Cornu, Vocabulaire juridique, éd. PUF, Paris, 1987. (Daugareilh 2005a, 362).

compte plusieurs filiales dans un même pays (c'est-à-dire dans différentes villes importantes du pays).

4.1.2. Filiale française à Trinidad et Tobago

A Trinidad et Tobago, la filiale est unique au pays et basée à Port of Spain (la capitale). Un seul patron (français) dirige la filiale French Touch Construction. La particularité de cette filiale est son statut de « petite » entreprise. Une hiérarchie entrepreneuriale est visible mais moins complexe. Le siège social est à Port-of-Spain et situé dans le classique quartier des ambassades et des entreprises locales et internationales. Lors des trois mois de terrain il y avait deux chantiers de construction actifs.

4.1.2.1. Les dirigeants français

Au vu de mes observations et du contenu de mes entrevues, je distingue deux catégories de cadres dirigeants (Voir annexe 6). D'abord, deux expatriés français endossent le rôle de cadre dirigeant supérieur chez French Touch Construction. Précisément, le patron de la filiale (le numéro 1) et le responsable financier et management (le numéro 2)⁸². Puis, deux autres expatriés français occupent le rôle de cadre dirigeant, c'est-à-dire les responsables des chantiers de construction actifs. De plus, un responsable de la zone Amérique et Caraïbes se joint aux réunions importantes à Trinidad plusieurs fois par an.

4.1.2.2. Les employés français et européens

Notre accès au terrain m'a uniquement permise de rester dans l'enceinte des bureaux administratifs. Autrement dit, les employés observés et interviewés effectuent un travail administratif que j'associe à un travail de cadre au vu de la position qu'ils occupent et de

⁸² L'attribution des diminutifs de numéro 1 et numéro 2 sera réutilisé pour ces deux personnes pour des raisons de confidentialité et de repère hiérarchique.

l'organisation hiérarchique de French Touch Construction⁸³. Cependant, je remarque que les postes à haute responsabilité ou les métiers à compétence spécialisée sont occupés par des employés français et non français. Il y a des employés non français (minoritaires) qui occupent des postes de cadre à la fois au sein de la catégorie administrative ou chantier.

4.1.2.3. Les employés trinitadiens

Chez French Touch Construction l'ancienneté des employés trinitadiens varie entre 2 mois et 10 ans (date à laquelle l'entreprise s'est implantée). Là où j'ai mené mes observations et entrevues, les employés trinitadiens occupent majoritairement une position de cadre puisqu'ils sont relayés à un travail de bureau, administratif, design, comptabilité, ressources humaines. Ensuite, cela varie sur les chantiers car ils occupent des postes strictement spécialisés dans la construction (coffreur, peintre, etc.). Comparé au personnel cadre administratif ou chantier, ils ont des contrats temporaires qui concordent avec les différents corps d'état mobilisé en fonction de l'avancement du chantier de construction. Les trinitadiens sont majoritaires et représentent deux-tiers des employés tandis que le tiers restant regroupe les français et les non français.

D'une certaine manière, on remarque une certaine diversité des acteurs sociaux qui marque la filiale française, car « définie en fonction du sexe de l'appartenance ethnoraciale et de l'origine nationale » (Robert-Demontrond and Joyeau 2009, 59). Effectivement, même si la diversité est limitée, elle est présente. Seulement, nous distinguons également que la diversité n'est pas existante au sein des différents niveaux de hiérarchie. Les postes à très hautes et hautes responsabilités sont occupés par des Français blancs. Des postes de cadre sont occupés par des non français (blancs ou non) et c'est seulement les postes à faibles responsabilités qui sont attribués aux Trinitadiens (noirs et indiens). Clairement, la diversité de l'entreprise n'est pas synonyme d'intégration des minorités ou de la mise en place des politiques anti discrimination (Doytcheva 2009, Robert-Demontrond and Joyeau 2009, Bereni 2011, Zannad, Cornet, and Stone 2013). La diversité est uniquement associée au profit économique, car intimement lié au

⁸³ De plus, la structure de French Touch Construction est petite et nous préférons identifier les employés interviewés par le biais de catégorie générale pour des raisons de confidentialité.

coût d'un employé en fonction de son capital humain (Généreux 2001, OCDE 2007) et de sa rentabilité économique pour l'entreprise. Ainsi, le processus de recrutement des employés, français, internationaux ou locaux est stratégique pour assurer un profit économique et par conséquent la pérennité de la filiale.

4.2. Une myriade de ressources humaines

4.2.1. Française

L'entreprise française French Touch Company est en charge du recrutement des expatriés français. Les ressources humaines françaises se cantonnent uniquement aux citoyens français car tout expatrié (français ou non) signe un contrat en France et un autre contrat (appelé avenant au contrat)⁸⁴ dans le pays dans lequel ils sont envoyés temporairement (en général à durée de chantier). Les ressources humaines sont situées au siège social de French Touch Company en France. Elles sont en charge de tous les employés français⁸⁵ à travers les 100 pays comptant des filiales. Le recrutement des expatriés français est initié par une demande de la filiale à l'étranger qui est envoyée au service des ressources humaines en France

« Alors, les expatriés, déjà tout part d'un besoin local qui est émis par un opérationnel, soit par un patron de pays qui vient de signer un chantier, soit un remplacement, soit... ça part du terrain, ça part du pays, c'est pas le siège qui impose un expatrié. [...] Donc qui est-ce qui s'occupe de ça, bah une fois qu'un besoin est émis, il y a le réseau bien sûr dans un premier temps. C'est-à-dire qu'on connaît des gens dans un autre pays parce qu'on a des affinités, des expériences avec quelqu'un. Tu vois par exemple si tu connais un ingénieur, par expérience, qui a bossé dans le même pays que toi, donc tu connais ses qualités etc. Tu vas peut-être essayer déjà de l'appeler dans un premier temps pour essayer de voir si lui il est disponible, intéressé, etc. Il peut ne pas l'être et puis en général, le recrutement des expatriés, c'est le service RH de French Touch Company⁸⁶ qui est complètement

⁸⁴ L'avenant au contrat détermine les conditions du travail des employés en fonction du pays d'accueil de la filiale. Plus d'informations seront dispenser dans le chapitre 4 lorsque seront détaillées les différentes conditions de travail par type de contrat.

⁸⁵ Aucune recension fait mention du nombre d'employés français expatriés dans les différentes filiales à l'étranger.

⁸⁶ Pour respecter l'anonymat de l'entreprise nous avons remplacé son nom qui est utilisé lors de l'entrevue par celui que nous lui avons attribué.

impliqué, donc la direction en ressources humaines de French Touch Company en France⁸⁷. »

(Numéro 2 de French Touch Construction)

Aussi, le patron du pays (de la filiale à Trinidad) a le dernier mot quant au choix final de l'employé qui leur sera envoyé pour travailler.

« Il n'y a aucun recrutement qui est fait à notre niveau, niveau direction du chantier, direction opérationnelle, direction financière si le patron pays il a pas dit okay. S'il a pas dit okay il n'y a pas de recrutement d'expats. [D'accord] Même si ça pousse de l'autre côté, c'est à dire du service RH de French Touch Company et qui voudrait qu'on prenne des expats parce qu'il y a des postes disponibles et qu'il y a des gens disponibles sur le marché, bah non, c'est le patron pays, voilà. S'il préfère recruter un local plutôt qu'un expatrié parce que ça coute moins cher par exemple et bah c'est lui qui a le dernier mot. C'est le patron de pays, c'est dans sa prérogative de directeur de zone d'avoir le choix du recrutement. »

(Numéro 2 de French Touch Construction)

4.2.2. Internationale

French Touch Company a créé un autre service de ressources humaines chargé de recruter les « collaborateurs »⁸⁸ internationaux. Cette entreprise que nous appellerons WorldWide a été créé spécifiquement pour French Touch Company car situé dans un pays géographiquement européen où les règles d'impositions salariales sont plus souples et moindre comparativement à la France lorsqu'il s'agit du recrutement de collaborateurs internationaux. Ceci permet à French Touch Company de recruter des employés locaux en poste dans le pays de la filiale, et ce, à titre de collaborateur car leur potentiel (capital humain) intéresse French Touch Company sur le long terme. En effet, comme tous les collaborateurs français, ils bénéficient d'un contrat à durée indéterminée chez French Touch Company et peuvent être dispatchés dans différentes filiales dépendamment de la demande interne.

« Prenons l'exemple d'un collaborateur externe anglais qui, au vu de ses compétences et de son travail gagnerait à travailler pour French Touch Company en dehors de l'Angleterre. Si French Touch Construction souhaite l'embaucher en contrat expatrié, il est muté chez WorldWide car c'est un anglais. Le fait d'aller

⁸⁷ Lieu changé pour des raisons de confidentialité.

⁸⁸ Terme employé et privilégié par le directeur de cette entreprise pour définir les employés non français lors de notre entrevue.

chez WorldWide ne lui retire en rien son ancienneté chez French Touch Company, au contraire, l'ancienneté dans le groupe est transférée et maintenue. Le changement a lieu simplement en termes de contrat et de filiale car il sera affecté en dehors de son pays d'origine. »

(Numéro 1 de WorldWide)

4.2.3. Trinidadienne

Toute filiale recrute une main-d'œuvre locale pour des raisons économiques car les coûts sont moins élevés qu'en France et aussi politique. Pourquoi ? Parce que cela facilite l'obtention des contrats gouvernementaux même si un quota n'est pas imposé par le pays d'accueil. Les contrats locaux sont émis d'après la réglementation du pays en question. Dans la filiale de Trinidad, il existe plusieurs catégories d'employés qui bénéficient d'un contrat local (trinidadien, philippins, français et Caraïbes)⁸⁹. Pour se faire, le recrutement a plusieurs niveaux. Les ressources humaines locales sont chargées de recruter à Trinidad par le biais d'offre d'emploi classique auprès d'agences d'intérim. Ensuite, lorsqu'il s'agit de recruter à l'étranger, comme aux philippines par exemple, elles émettent un avis de recrutement auprès d'un contact dans le pays. Ce dernier est chargé de contacter des travailleurs qui ont déjà travaillé pour la filiale ou alors de recruter de nouveaux employés en transmettant une sélection de CV à Trinidad qui choisira par la suite. Recontacter d'anciens employés est majoritairement privilégié lorsque cela est possible car ils sont certains des compétences de ces derniers car formés aux exigences de la filiale. Enfin, le recrutement des employés français et non français se fait également à Trinidad, avec les ressources humaines française et trinidadienne car l'employé a d'abord un contrat français (majoritairement des stagiaires et VIE) et se voit proposer un contrat local trinidadien lorsque la filiale est intéressée par le profil et les compétences de ce dernier (sachant qu'il a lui aussi été formé aux exigences attendues lors de son stage).

« Si tu recrutes un assistant comptable dont le salaire est dix fois moins que le patron projet, aucun intérêt d'aller prévenir la hiérarchie à un haut niveau. Ça va s'arrêter à un niveau opérationnel parce qu'on a le budget. [...] Le local c'est nous. Et les étrangers en worker, les ouvriers, c'est nous, c'est ici que ça va se passer. Pareil éventuellement, on va jouer du bouche-à-oreille pour avoir des tuyaux sur est-ce que c'est plus simple de recruter de la main d'œuvre philippines, de la main

⁸⁹ Nous expliciterons les différentes conditions des contrats locaux dans le chapitre 4.

d'œuvre péruvienne, de la main d'œuvre du panama, de la main d'œuvre de Cuba. On va éventuellement demander à nos collègues s'ils ont de la main d'œuvre disponible pour voir s'il n'y a pas des gens qui ont déjà des contrats French Touch Company parce que c'est ça, on va d'abord s'intéresser à savoir s'il y a des gens qui sont sur le carreau French Touch Company, même en worker pour éventuellement essayer de les récupérer, parce qu'on les connaît, parce qu'on est sûr de leur qualité. Quand tu recrutes de la main d'œuvre étrangère, faut bien s'imaginer que c'est des étrangers, tu ne les connais pas, c'est un pari. Donc quand tu recrutes, tu pars dans l'inconnu, tu ne connais pas la qualité du gars. »

(Numéro 2 de French Touch Construction)

Certes l'entreprise est française et internationale par ses filiales seulement, la myriade de ressources humaines qui la caractérise complexifie la dynamique quant à l'accessibilité à la justice des travailleurs temporaires au sein d'une filiale. Les différents types de contrat divisent les salariés par leur statut. Ce qui a pour conséquence de diviser les employés au lieu qu'ils se rassemblent d'eux même pour s'associer (syndicalement ou non) et faire valoir leurs droits et valoriser leurs avantages au sein de la filiale. Effectivement, tous ces différents contrats de travail relèvent du gain économique pour l'entreprise, seulement je pense qu'il suppose aussi une stratégie managériale pour nier toute forme d'opposition quelconque à la hiérarchie et donc au patron. Comme je vais l'explicitier dans la prochaine partie, au niveau local les ressources humaines ne sont pas toujours adaptées aux employés à l'étranger.

4.3. Mise en pratique au niveau local

Désormais, je procède à un état des lieux des ressources juridiques étatiques, syndicales et internationales qui existent, principalement pour mettre en évidence la connaissance et l'utilisation potentielle de celles-ci par les employés interviewés.

4.3.1. Les ressources juridiques étatiques

4.3.1.1. Loi et constitution

A Trinidad et Tobago il n'y a pas de Code du Travail en vigueur comme dans la tradition romaine. Autrement dit, les normes du travail sont régies par des lois émises par la constitution. Ainsi, le *Minimum Wages Act (1976a)*, l'*Industrial Relation Act (1972)* et l'*Occupation Safety*

and Health Act (2004) sont les principales lois qui nous intéressent. French Touch Construction est au courant de toutes ces lois. Les contrats de travail locaux émis sont en accord avec ces dernières. Tout comme les avenants au contrat également puisque la réglementation trinitadienne impose les mêmes jours fériés nationaux (*Public Holiday*) à l'ensemble des institutions, entreprises nationales ou internationales. De plus, tout ce qui concerne les conditions de travail sont soumis à la réglementation du pays d'accueil, en l'occurrence Trinidad.

« [Les employés] ont un contrat de travail local French Touch Construction Trinidad, signé ici purement. Eux ils sont soumis à la loi locale puisqu'on a une filiale, parce que c'est une filiale French Touch Construction de French Touch Company. [...] Donc ils ont des contrats French Touch Construction soumis aux règles, aux nombres de congés, toutes les conditions locales et pas France. »

(Numéro 2 de French Touch Construction)

Du côté de la réglementation, les entrevues ont démontré que French Touch Construction respecte les normes du travail applicable au pays. Aussi, les contrats s'adaptent en fonction des besoins du chantier comme le précise l'extrait suivant :

« A Trinidad tu démarres un contrat, tu as 10 jours de congés par an. Un contrat France tu as 43 jours de congés par an, mais tu bosses le samedi et eux non. Mais certains [trinitadiens] bossent le samedi, ça dépend de leur contrat, de leurs conditions, c'est négocié au départ. Après c'est plus de la pratique de l'industrie, du poste etcetera. Aucun intérêt d'avoir une réceptionniste un samedi matin qui va être payé à rien faire pendant 5 heures. [...] Alors que les chantiers sont ouverts le samedi, les ouvriers, les ingénieurs, les chefs de chantier ils bossent, faut qu'ils soient sur le chantier. »

(Numéro 2 de French Touch Construction)

Au demeurant, les employés trinitadiens sont au courant des normes du travail, principalement du *Minimum Wages Act 1976* : jours de congés, arrêt maladie, taux journalier travaillé et payé. Tous s'accordent pour dire que les conditions de travail chez French Touch Construction respectent la loi nationale voire même leur assure les mêmes ou de meilleures conditions. Seulement, même si les contrats sont négociés, j'ai remarqué (lors de mes observations assise à mon bureau) que les employés font des heures supplémentaires (au vu des heures de départ du travail) et mes entrevues ont confirmé qu'ils n'étaient pas rémunérés pour cela. Par exemple, les cadres trinitadiens administratifs doivent être au travail de 7h30 à 16h30 (voir 17h30 pour

certaines). En réalité, ils terminent entre 18h et 18h30. Cela est « normal ». A la question pourquoi ? La réponse est plutôt simple : « parce que c'est comme ça ici et puis le patron n'aime pas qu'on termine tôt ». ⁹⁰ Le fait de ne pas recevoir de compensation pour ce travail supplémentaire est également « normal ». Par contre, lorsque certains cadres trinitariens doivent travailler exceptionnellement un samedi, ils récupèrent une journée de congé supplémentaire.

4.3.1.2. Procédure et accès

La connaissance juridique des individus et leur accès à la justice diffère. Concrètement, plusieurs employés sont conscients de leurs droits au travail, mais également conscient (de la perte) du temps et de l'argent qu'une plainte, une médiation ou un procès implique. Au vu de ce que j'ai succinctement évoqué précédemment, les employés trinitariens ne « tentent » rien juridiquement pour si peu. Par contre, l'accessibilité de la procédure pour porter plainte, ou faire intervenir un inspecteur (spécialisé en sécurité du travail) est visible sur le site internet du gouvernement. Toute personne désirant de l'information par lui-même y a facilement accès s'il possède une connexion internet et le réflexe de chercher sur internet. Cependant, rechercher les informations de ce type sur internet n'est pas une habitude pour chacun de mes interviewés. La plupart iront chercher des renseignements auprès de la famille, d'un avocat ou des proches impliqués dans un syndicat, seulement s'ils en éprouvent l'utilité. La réalité démontre que les employés cadres trinitariens n'ont pas la connaissance, ni le réflexe d'aller se renseigner sur leurs droits à l'extérieur de l'entreprise. En effet, chacun d'entre eux se dirige vers la hiérarchie en cas de conflit. Ce qui est surprenant c'est qu'ils ne s'adressent pas aux ressources humaines locales mais à leur supérieur hiérarchique ou directement au numéro 2 de French Touch Construction. A la question pourquoi ? On me répond que cela est « normal », et plus facile de traiter avec la hiérarchie française car plus expérimentée que les ressources humaines locales. D'ailleurs, le conflit, peu importe sa nature, n'est jamais nommé comme tel. Il est plutôt question de traitement de faveur de la part de la hiérarchie en ce qui concerne des pratiques officieuses qui ont « toujours » eut lieu en avantageant principalement les cadres français et non

⁹⁰ Propos retenus dans plusieurs entrevues.

français face aux contrats français et internationaux. Autrement dit, il y a un mélange entre des règles françaises appliquées à Trinidad et pour tous les types de contrat confondus, alors que pour d'autres choses, les règles françaises ne s'appliquent qu'aux employés avec un contrat de travail français et international. Les responsables des ressources humaines trinitadiennes m'expliquent le fonctionnement interne lors de notre entrevue⁹¹ :

« French Touch Construction respecte les lois de Trinidad et Tobago en ce qui concerne les contrats, les vacances et toutes autres normes officielles. Seulement il m'explique que French Touch Company est la maison mère, d'où émane les règles officielles et qu'elles sont diffusées à l'étranger. « French Touch Company policies are mixed policy with local laws ». Par exemple, les contrats sont locaux mais tous les employés bénéficient des avantages français comme les bonus, primes, augmentations, promotions. Ainsi, il y a des règles de France⁹² qui sont appliquées localement à Trinidad peu importe le contrat. »

(Ressources Humaines Trinidadiennes)

4.3.2. Les ressources syndicales

Les syndicats existent effectivement à Trinidad et Tobago. Seulement, le secteur de la construction n'est pas représenté par une association syndicale nationale. En effet, la représentation y est inexistante. Pourquoi ? Parce que les contrats de travail sont à durée de chantier c'est-à-dire court car tous les corps de métiers ne sont pas sollicités en même temps. Par conséquent, l'association des employés en vue d'une représentation syndicale est impossible, car en dehors des normes imposées par la loi. Soit les employés n'ont pas un contrat suffisamment long pour être éligible soit, ils ne sont pas assez nombreux. Ceci créant des obstacles, les ouvriers du secteur de la construction ne forment aucune association syndicale nationale. Par contre, à Trinidad la particularité des syndicats nationaux réside dans le fait qu'un syndicat national n'est pas uniquement représentatif d'un secteur d'activité (Ramdin 1982, Nurse 1992, Kiely 1996b)⁹³. A ce propos, tous les employés trinitadiens sont au courant qu'il n'y a pas de syndicat national dans le secteur de la construction à Trinidad. Bien entendu, les

⁹¹ Ceci est un extrait de la prise de note suite à l'entrevue non enregistrée avec les ressources humaines trinitadienne.

⁹² Lieu changé pour des raisons de confidentialité.

⁹³ Le spécialiste du BIT et le vice-président du syndicat national que j'ai rencontré confirment également cette pratique.

cadres (supérieurs) français le sont également. Que ce soit les employés trinitadiens, français, ou internationaux, tous s'accordent à dire qu'être membre d'un syndicat « il y a du bon et du mauvais ». Ils pensent que cela influencerait négativement l'avancement de leur carrière. En plus de cela, certains n'y voient pas l'utilité car ils se sentent suffisamment à l'aise financièrement par rapport à leur entourage par exemple.

Camille : Est-ce que tu sais si y a un syndicat ?

Cadre Français administratif : Euh, je crois que oui.

C. : Bon, en fait, moi du coup, je me suis renseignée. Donc majoritairement c'est les Travailleurs Unis⁹⁴.

CFA. : D'accord.

C. : Est-ce que tu reçois des news des Travailleurs Unis ?

CFA. : Non.

C. : Okay. Est-ce que tu te sens concerné par les syndicats ? Est-ce que tu trouves ça bien, pas bien ? Utile pas utile dans le cadre de chez French Touch Company.

CFA. : Ici, je ne ressens absolument pas le besoin.

C. : Tu ne sens pas une injustice quelconque ?

CFA. : Non. Pour te dire la vérité ici, j'ai l'impression que ça n'existe même pas. Même ailleurs⁹⁵ je ne l'ai même pas ressenti. Donc pour moi non.

(Cadre administratif français)

En cas de conflit particulier les français et non français s'adressent à la hiérarchie française sans crainte. Selon eux c'est une simple interrogation, une discussion autour d'un désaccord. Rien n'est officiel.

« J'ai pas l'impression de me faire avoir en fait. En fait mon premier réflexe c'est de me comparer moi et les avantages, mon salaire et ce que les gens en France ont, donc à partir de là je suis mieux qu'eux je ne vais pas forcément me battre. Effectivement, si j'ai un désaccord, j'irais en parler d'abord avec le numéro 2 [...] pour trouver un compromis avec lui ».

(Cadre administratif français)

Seulement parfois, la discussion n'aboutit pas toujours et ne va jamais plus loin car la hiérarchie française ne rentre pas dans les détails ou ne désire pas particulièrement en fournir.

Camille : Okay, est-ce que vous êtes syndiqué ici ?

⁹⁴ Par mesure de confidentialité le nom d'origine a été modifié.

⁹⁵ En référence à un pays dans lequel cet employé à déjà travaillé pour French Touch Construction. Pour des raisons de confidentialité, je préfère remplacer le nom du pays par « ailleurs ».

Cadre non français chantier : Non.

C. : Non, est-ce que vous pensez que ça serait utile d'être syndiqué ici ?

CNFC. : Peut-être pas juste à Trinidad. Oui, pourquoi pas. (*Hésitation*)

C. : Allez-y, c'est confidentiel, personne ne le saura de toute façon.

CNFC. : Il y a des conditions qui ont changé par exemple depuis la première fois que je suis venue. Il y a des conditions qui sont revues à la baisse. Comme le samedi⁹⁶. Puis même des chefs de service ils ont les mêmes voitures que nous alors que bon. Ils ont décidé et c'était comme ça, on pouvait plus rien dire, on était obligé d'accepter »

(Cadre chantier non français).

Le discours tenu par les cadres administratifs trinitadien a été relativement le même lors de chaque entrevue. En effet, ils ne connaissent pas d'association en dehors de l'entreprise ou des syndicats qui puissent les renseigner à propos de leurs droits au travail. Certains pensent que cela existe probablement mais sans plus de détails. De même en ce qui concerne le fait qu'il y ait ou non une centrale syndicale associée à French Touch Construction, les avis sont partagés quant à son existence et son utilité. Lorsque certains affirment que cela sera nécessaire pour certains sujets sans réponse, d'autres pensent que les ouvriers sur les chantiers ont des conditions bien pire que les leurs.

Camille : What do you think about the union ?

Cadre Administratif Trinidadien⁹⁷ : As we can watch on the TV, it's a lot of trouble. There are fights and big protest without meeting to manage what's wrong. I think it's shut down productivity with aggressive fight, "not too much sense". After, it's true that it's more productive to fight when there is a lot of people.

C. : Do you think French Touch Construction need a union ?

CAT. Maybe yes, for the workers on the site, it could be more effective.

C. : How do you know your rights at work ? Did somebody explain it to you?

CAT. : I don't really know my rights.

(Cadre administratif trinitadien).

⁹⁶ L'interviewé fait référence au fait qu'il y a trois ans, avant l'arrivée d'un nouveau numéro 1, les employés français et internationaux avaient le droit à un samedi de congé par mois car sinon ils travaillent tous les samedis. Désormais, ils travaillent tous les samedis sans exception.

⁹⁷ Ceci est un extrait de la prise de note suite à l'entrevue non enregistrée avec un cadre administratif trinitadien.

4.3.3. Les ressources internationales

4.3.3.1. L'organisation Internationale du Travail (OIT)

Rappelons que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est une unité tripartite (gouvernement, patronat, syndicat) qui favorise le dialogue et l'échange par la mise en place de politiques internationales, et ce, en vue de créer des emplois décents et respectueux des droits de l'homme. A Trinidad, il existe un siège de l'OIT qui traite de l'ensemble de la zone des Caraïbes.

« Nous sommes une organisation internationale mais nous ne nous occupons pas vraiment des internationaux. Nous travaillons avec nos constituants, c'est-à-dire le gouvernement local, comme entité de l'ONU nous travaillons avec les gouvernements. C'est l'ONU et les gouvernements, c'est ça qui compte. Après des fois, l'ONU va avoir des projets, des corporations techniques où elle crée un projet et travaille avec ceux qui exécutent le projet et mettent en œuvre et les bénéficiaires des projets, mais leurs relations principales restent avec les gouvernements. Et là, le BIT est légèrement différent, nous sommes uniques dans l'ONU car nous travaillons avec les gouvernements, mais aussi au même niveau avec les représentants des employeurs, et les représentants des travailleurs, normalement des syndicats. »

(Spécialiste au BIT⁹⁸ à Trinidad)

Les objectifs de l'OIT sont clairs et ne s'adressent pas aux ressortissants internationaux. Cette unité internationale de l'ONU spécialisée autour du travail traite localement avec les gouvernements, le patronat et les syndicats. Ce n'est pas une unité accessible au grand public, c'est-à-dire aux employés lors qu'ils ont des revendications à l'encontre d'une entreprise internationale. Mes entrevues révèlent que tous les employés confondus ne connaissent pas le rôle joué par l'OIT à Trinidad ni si celle-ci peut être un outil lors d'un conflit de travail pour faire reconnaître leur droit à l'international. Le rôle du BIT à Trinidad reste consultatif comme nous l'explique le spécialiste en fonction que nous avons rencontré et uniquement pour des consultations pour ne pas être en désaccord avec les conventions ratifiées. Au-delà du souci de bien faire, les relations entre le BIT et le gouvernement trinidadien sont simplement cordiales, car ils ne souhaitent pas se faire diriger par l'OIT. Pour ce spécialiste à l'expérience aussi riche

⁹⁸ Bureau International du Travail (BIT).

et variée que l'Europe, l'Afrique et l'Asie ; le dialogue à Trinidad avec le gouvernement Trinidadien est compliqué voir n'existe quasiment pas (Voir Annexe 7).⁹⁹ La relation entre l'OIT et les Caraïbes est complexe.

4.3.3.2. La Confédération Syndicale Internationale (CSI)

Etant un regroupement d'organisation syndicale à l'internationale, la Confédération Syndicale Internationale (CSI) milite pour promouvoir et défendre les droits et intérêts des travailleurs et travailleuses. Ce collectif permet de rendre visible internationalement des litiges à l'encontre des droits du travail et des droits humains. Sans nous être entretenu avec des responsables de la CSI nous comprenons qu'il faut déjà être membre d'une organisation syndicale, elle-même membre de la CSI pour entreprendre des revendications internationales. Autrement dit, cette confédération syndicale est certes internationale, mais inaccessible pour tout employé non syndiqué. D'après le dernier rapport (2015) de la CSI détaillant ses membres, on y retrouve deux associations syndicales de Trinidad qui compte respectivement 500 et 45 000 membres¹⁰⁰. La CSI est une ressource internationale à laquelle on peut faire appel pour des pourparlers et militer pour l'amélioration des droits des travailleurs, mais elles ne constituent pas un outil pour résoudre un conflit. Il me semble que French Touch Company et sa filiale French Touch Construction à Trinidad sont conscients de cette différence. Les employés ne peuvent pas en référer à ces organisations internationales à vocation militante lors d'un conflit de travail. La CSI peut uniquement être mobilisée si les employés sont syndiqués à une organisation elle-même affiliée à cette dernière. L'implantation d'une filiale de construction dans un pays marqué par une absence d'organisation syndicale dans ce secteur d'activité favorise l'abus de pouvoir lors d'un « désaccord » entre employé et employeur. Tout cela ajouté à la myriade de ressources humaines qui décentralise la figure responsable car associée à une hiérarchie qui n'en a ni les compétences ni les qualifications. Les ressources humaines des employés trinidiens, français et internationaux ne sont pas les numéros 1 et 2 à Trinidad. Non. Comme je l'expliquerais au

⁹⁹ L'annexe 7 est un long extrait de l'entrevue avec le spécialiste du BIT à Trinidad pour mieux comprendre le paradoxe entre le BIT et le gouvernement Trinidadien, mais également entre le BIT et les Caraïbes).

¹⁰⁰ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_15th_gc-2.pdf (consulté le 28 novembre 2016)

Aucun des deux syndicats est celui avec qui nous avons eu un entretien.

chapitre 4, pour les employés trinitadiens, les ressources humaines sont trinitadiennes. Pour les français en France et pour les internationaux en Europe. Seulement la complexité du recrutement jumelée à la mobilité du travailleur français ou non français le détache de son repère français en matière de ressources humaines et le contraint à chercher à résoudre leurs désaccords ou conflits par eux-mêmes, en s'adressant aux patrons car la hiérarchie est minimisée. Je remarque qu'en signant un avenant au contrat avec le numéro 1 de la filiale, les employés français et internationaux l'associent à la personne chargée de leur recrutement et par conséquent comme l'interlocuteur principal en cas de conflit. De même pour le numéro 2 qui se charge du recrutement des employés trinitadiens avec les ressources humaines locales. Ils s'adressent ensuite au numéro 2 en cas de conflits. Autrement dit, c'est la procédure de recrutement qui mène les employés à se diriger vers leur hiérarchie au lieu de leurs ressources humaines respectives. La proximité favorise le dialogue, mais pas la résolution des conflits.

Au vu des données recueillies sur le fonctionnement de French Touch Construction, notamment sur les pratiques de recrutement où trois types de ressources humaines sont en jeu, la migration internationale de travail est un outil très fort pour cette entreprise transnationale. Le fait de recruter principalement des collaborateurs connus de l'entreprise assure une mobilité continue en fonction du travail (Monsutti 2008, Nedelcu 2001). La migration internationale de travail est multidirectionnelle puisqu'elle s'intensifie grâce au réseau professionnel transnational entre les employés et les employeurs. La migration internationale de travail est un outil respectivement utilisé par l'employeur et l'employé pour leurs propres bénéfices économiques (Bourdieu 1980, Génereux 2001). Dans une perspective foucauldienne, la migration internationale de travail implique des effets positifs et négatifs sur les individus et le cas des employés m'intéresse particulièrement. J'entends par effets positifs à l'encontre des employés de French Touch Construction les opportunités professionnelles lors d'une migration internationale du travail puisque cette mobilité incère l'individu dans un réseau transnational toujours plus large au fur et à mesure de ses contrats et contacts. Cependant, la mobilité d'un travailleur temporaire est corrélative à son capital humain, non seulement professionnel mais aussi personnel qui le contraint à intérioriser et s'autogérer pour valoriser ses atouts professionnels sans perturber la pérennité des effets positifs de la migration internationale de travail. Seulement, le chapitre 4 démontre que l'effet négatif premier de la migration internationale de travail c'est la préférence

pour une « résolution » managériale des conflits entre employés et employeurs. Un conflit rompt le lien créé entre employeur et employé, alors qu'une « résolution managériale » maintient ce lien et assure à l'employé une pérennité pour lui-même (au sein du réseau transnational), mais également la pérennité des migrations internationales de travail. Ce choix accentue et maintient les effets négatifs des migrations internationales de travail qui annihilent les droits des travailleurs temporaires.

Le lien entre employeur et employé vient du fait que l'employé a intégré les mêmes paramètres que son employeur en termes de capital humain, flexibilité et compétitivité à l'échelle internationale. Lorsque certains employés me disent se sentir comme dans une famille au sein de French Touch Construction suggère qu'ils se pensent dans la même équipe. Seulement, pour les décisions finales le patron endosse toujours le rôle de patron et l'employé n'est pas aux commandes. Ainsi, d'après les observations effectuées des relations professionnelles entre employés et employeur je considère que l'employé s'auto discipline et s'auto contrôle comme s'il était son propre patron (Gorz 2001, Foucault 1979). En effet, les employés relaient un discours profondément ancré d'une part, dans une tradition patronale où les associations syndicales ne sont pas fiables voire même incompatibles avec le bon fonctionnement d'une entreprise. Et d'autre part dans une tradition néolibérale où l'employé célibataire est plus compétitif et sujet à l'embauche que celui qui souhaite un contrat en famille car le premier saura répondre à une exigence de premier ordre pour l'entreprise : la flexibilité (porteuse de compétitivité).

Chapitre 5 – L’accessibilité à la justice et la résolution des conflits de travail

Au vu du chapitre précédent, l’entreprise ne recrute pas seulement des travailleurs français mais également des travailleurs internationaux et locaux en l’occurrence trinitadiens. Par ce fait, nous allons procéder ici à la distinction des différents types de contrat de travail qui font émerger différents statuts sociaux et ainsi une accessibilité à la justice pour le moins inattendue.

5.1. Contrat de travail français pour les français

5.1.1. Portrait du statut social français

Les employés français, recrutés en France, ont majoritairement¹⁰¹ un contrat français expatrié c’est-à-dire que leur statut social dépend du système français même si ces derniers travaillent à l’étranger. Par statut social, il faut comprendre « package » c’est-à-dire le lot d’avantage économique et matériel mais aussi juridique au vu du statut de ce contrat français. Lorsqu’ils sont embauchés, ils signent deux contrats : un contrat de travail français (un CDI : contrat à durée indéterminée) et un avenant au contrat. Le contrat de travail français est signé en France et implique une négociation entre l’employé et les ressources humaines en France puisqu’il est question du statut social du salarié (salaire, assurance maladie, cotisations retraite, chômage, impôts, etc.). Tandis que l’avenant¹⁰² au contrat est un contrat que l’employé doit signer à chaque changement de pays, car celui-ci pose les conditions de travail du salarié dans le pays où il travaillera temporairement. Il n’est pas négociable. Le salarié le signe le jour de son arrivée dans le pays où il a été affecté. Au cœur de ce contrat se trouvent d’abord les conditions de travail relatives au pays, c’est-à-dire le nombre de jours travaillés par semaine et l’horaire de

¹⁰¹ Je précise ici « majoritairement » parce que désormais, étant donné la crise économique, la conjoncture et les problèmes rencontrés par l’entreprise pour signer de nouveaux contrats, de plus en plus de français déjà expatriés se voient proposer un contrat local lors d’un changement de pays ou alors les nouveaux sont embauchés en contrat local directement.

¹⁰² L’avenant au contrat est un contrat rédigé conjointement entre les ressources humaines françaises et la filiale à l’étranger. Le nouvel employé recruté prend connaissance des conditions lors de son rendez-vous d’accueil avec le patron de la filiale.

travail. Ensuite, il est question des indemnités locales touchée par l'employé en fonction de son statut familial¹⁰³ et des avantages tels qu'une voiture de fonction, un téléphone portable, le logement, la prise en charge des factures de son logement et le paiement de l'école des enfants si l'employé expatrié est en contrat famille. Les billets d'avion sont compris et leur nombre varie en fonction de la situation familiale. Pour un expatrié célibataire, sa rotation est de 15 jours de vacances tous les 3 mois et demi. Pour un couple ou une famille, c'est 2 retours par an qui lui sont payés (en général Noël et l'été). Ils ont 6 semaines de vacances par an auxquelles s'ajoutent les jours fériés du pays local, soit 15 jours à Trinidad.

Camille : A propos des normes du travail et des droits des travailleurs, donc oui les normes du travail sont soumises en fonction du pays finalement [ouais] donc France, est-ce que vous avez une norme que vous respectez ou c'est pareil, c'est la pratique et la théorie c'est différent ?

Numéro 2 : Non non, on respecte, c'est clair. Bah après, les 35 heures, ça, ça n'existe pas, mais ouai on respecte les règles françaises, surtout en termes de RH quoi. Tout ce qui est les charges sociales, la sécurité sociale française, retraite, tout ça, voilà les gens ils cotisent à la retraite en France. Ils cotisent à la sécurité sociale. Non on paie tout ça. [Oui vous payez pour ça] Bah c'est les gens qui paient leurs charges sociales et puis la boîte paie les charges patronales France aussi. Voilà déclarée ici.

Camille : Et en France, il y a quelques choses vraiment où on parle des conditions des expats ? Est-ce que c'est à la discrétion de l'entreprise de créer le poste d'expatrié ?

Numéro 2 : Ouais voilà c'est ça, les conditions d'expatriations elles sont, il n'y a aucune loi qui impose une société privée d'appliquer telles conditions par pays parce que ce serait mieux ou parce que ce serait un minimum requis. Ça n'existe pas. [Okay] Si tu vas chez Total, les conditions sont magnifiques, si tu vas chez une petite entreprise française qui bosse à l'étranger mais qui n'est pas développée comme Total ou des grosses boîtes comme ça, évidemment tes conditions elles seront bien moindre. T'as moins de budget de logement, t'as moins de, ta prime d'expatriation elle est moindre, ils vont peut-être te faire beaucoup moins de retour par an de voyage.

Camille : Donc les conditions d'expat dépendent de l'entreprise.

¹⁰³ L'indemnité locale (communément appelée allowance) est un pourcentage attribué à l'employé expatrié pour subvenir à ses besoins sur place et calculé selon son statut familial, à savoir célibataire, en couple avec ou sans enfants. S'ajoute à cela une prime de risque en fonction du pays et si l'expatrié travaille dans les bureaux ou sur le chantier. Enfin, l'indemnité logement est attribué en fonction du statut salarial (bureau ou chantier) de l'expatrié dans l'entreprise et de son statut familial.

Numéro 2 : Ouais, elles dépendent du statut de l'entreprise et puis du domaine, enfin, de l'industrie. Dans le pétrole on sait très bien que les conditions sont bien plus avantageuses.

Camille : Donc finalement quand on parlait du statut d'expatrié et du fait qu'il a du travail le samedi, ça c'est quelque chose que tu sais et que tu sais que tu dois accepter de travailler le samedi [c'est indiqué dans les conditions d'expatriations qui sont mentionnées dans l'avenant.] Okay.

Numéro 2 : Tu le sais avant de partir.

(Numéro 2 chez French Touch Construction)

Ici, il est pertinent de souligner que les propos du Numéro 2 concernant le travail du samedi divergent lorsque nous nous sommes entretenus avec des employés français et internationaux à ce sujet. En effet, tous s'accordent à dire que le travail du samedi ne leur a été communiqué qu'une fois qu'ils ont signé l'avenant au contrat, une fois à Trinidad et non lorsqu'ils signaient leur CDI en France ou en Europe. Cependant, ceux qui ont déjà travaillé pour eux savent que c'est une pratique courante chez French Touch Company à l'étranger, mais pas qu'elles seront les conditions exactes car parfois ils ont un ou deux samedis de congés par mois, tout dépend du pays et du patron. Mais pour tous les nouveaux collaborateurs, la nouvelle ne s'apprend qu'une fois arrivée dans le pays.

Les VIE (Volontariat International en Entreprise) sont des stagiaires post-diplômes embauchés pour une durée de deux ans maximum. Ils sont formés selon les attentes de l'entreprise et se voient majoritairement proposer un CDI à la fin de ce contrat VIE. Ils ont 1 billet d'avion de la durée de leur contrat, 30 jours de congé par an. L'entreprise cotise pour leur retraite et leurs assurances santé. Leur contrat est français. Ils signent une entente entre French Touch Construction et l'entreprise intermédiaire SFI¹⁰⁴ qui est responsable de ces VIE.

Camille : Ça veut dire que là, même si tu es VIE, tu as un statut d'ingénieur ?

VIE : Oui oui. Je suis un VIE, mais je fais le travail d'ingénieur. En fait, les premiers mois, le temps d'apprendre les *process*, etcetera, on a plus un statut stagiaire pour les premiers mois, mais au final je prends très vite la position d'ingénieur travaux.

Camille : Et même après, au niveau des conditions ? Tu n'as peut-être pas les mêmes conditions que les expats ?

¹⁰⁴ Pour des raisons de confidentialité nous avons changé le nom de l'entreprise en question. Ici, SFI : Stagiaire Français Internationaux.

VIE : Les conditions sont des conditions de France. Tout est défini par SFI¹⁰⁵ France.

Camille : SFI ?

VIE : Oui c'est l'organisme responsable des VIE. Donc le contrat on ne le signe pas avec French Touch Construction, il est avec SFI.

Camille : Comment ça se passe quand tu appliques pour être VIE ? C'est quoi la procédure ?

VIE : Normalement il faut faire une demande commune entre moi et l'entreprise à SFI. Donc on va remplir. Ensuite SFI, maintenant que j'y suis, nous donne un contrat à signer.

Camille : Et après du coup, tu ne connais pas le pays ?

VIE : Le pays je le savais. Ça veut dire qu'avant de signer tu connais ton pays.

Camille : Comment avez-vous été recruté ?

VIE : Recrutez, bah en fait c'était par un projet international que French Touch Construction avait mis en place. C'était la première fois qu'il le faisait, donc j'ai participé à ce système de recrutement. Je crois qu'il y avait 600 CV, sur les 600 ils ont filtré, ils en ont gardé 300. Sur les 300, il y a eu des entretiens collectifs, des tests mathématiques, français, et d'autres tests pour étudier le profil des personnes. Puis entretien individuel. Puis à la fin ils en ont gardé 10.

Camille : Donc toi tu as signé ton contrat en France, donc tu as un contrat France et pas local. Est-ce que tu as pu négocier ton contrat ?

VIE : Non

Camille : Le VIE c'est comme ça ?

VIE : Le VIE c'est comme ça, tu ne peux rien faire.

Camille : Même en termes de salaire, d'heure [Non] de tout ?

VIE : C'est ça. Il y a une grille qui est évalué par SFI, tous les trois mois ils la mettent à jour en fonction du niveau de vie de l'*exclusion rate* et d'autres calculs, et en gros ils nous donnent une indemnité par mois.

(VIE chez French Touch Construction)

Le statut de VIE est particulier car ils sont officiellement stagiaires par leur contrat mais obtiennent rapidement des responsabilités au vu de leurs compétences et capital humain. Seulement, leur statut social n'évolue pas au même rythme que leurs responsabilités.

¹⁰⁵ Pour respecter l'anonymat de l'entreprise nous avons remplacé son nom qui est utilisé lors de l'entrevue par celui que nous lui avons attribué.

5.1.2 Les ressources françaises en cas de conflits de travail

En cas de conflit de travail, tout employé détenant un contrat de travail français est soumis à un régime social et juridique français. Par conséquent, tout conflit se doit d'être réglé en France, et ce, particulièrement lorsqu'il s'agit d'un conflit sérieux porté devant les tribunaux. Sans aller aussi loin dans la procédure, lorsqu'un employé est en désaccord, ou en conflit avec son employeur, voir même se questionne sur certaines pratiques et conditions relatives à son contrat, il doit en référer au service des ressources humaines qui l'a recruté. Ainsi, les employés français en poste à Trinidad et Tobago ont signé un contrat de travail (CDI) en France. Ceci implique qu'ils sont juridiquement soumis au régime français. Peu importe la nature de leur questionnement, désaccord et/ou conflit, cela doit être référé aux ressources humaines françaises. Ensuite, si un employé est syndiqué¹⁰⁶, il a également le choix et le droit de s' remettre à son délégué syndical, qui prendra le relais entre l'employé et l'employeur. Enfin, si tout conflit entre l'employé et l'employeur devait sortir du cadre interne de l'entreprise, il existe les Prud'hommes. En effet, les Prud'hommes¹⁰⁷ sont considérés comme un tribunal spécialisé chargé de la résolution des conflits entre employé et employeur.

5.1.3 Les ressources utilisées par les employés en cas de conflit de travail

Au cours de nos trois mois de terrain, je constate que la pratique était relativement différente que la procédure « classique » énoncée précédemment. Je note d'abord qu'au sein de French Touch Construction, personne ne m'a explicitement parlé de conflit entre employeur et employé. Il s'agit plutôt de désaccord ou de remarque quant à une différence de traitement ou d'avantage (question de point de vue) quant à des pratiques managériales officieuse et courantes.

Pour commencer, les entretiens révèlent que les employés français ont des préoccupations quant au fait de travailler tous les samedis sans exceptions. Selon eux, ils font des journées à rallonges

¹⁰⁶ D'après notre entretien avec le syndicat français, tout employé (régulier ou expatrié) peut cotiser et ainsi bénéficier de la protection syndicale.

¹⁰⁷ « Assemblée composée paritairement de représentants des employeurs et des salariés, ayant des attributions essentiellement juridictionnelles, chargée notamment de régler, par voie de conciliation, les litiges d'ordre professionnel. » <http://www.cnrtl.fr/definition/prudhomme> (consulté le 12 décembre 2016).

et aimeraient pouvoir profiter d'un weekend en famille et prendre le temps de se reposer et pas seulement le dimanche. Aussi, lorsque qu'il y a des jours fériés obligatoires, ils aimeraient avoir la possibilité d'obtenir une ou deux journées de congés pour avoir plusieurs jours de repos consécutifs. La période de Pâques cette année en est le parfait exemple. Le vendredi 25 mars et le lundi 28 mars ont été des jours fériés non travaillé. Seulement le samedi 26 mars les employés français, internationaux et les philippins sur le chantier ont travaillé. Ensuite, le chantier était également ouvert le dimanche 27 mars et certains français (principalement des VIE) ont travaillé pour surveiller les travailleurs philippins. La question a été soulevé le jeudi sachant que les numéros 1 et 2 étaient en vacances et que ces derniers souhaitaient que l'activité soit maintenue pour respecter les délais de livraisons de chantier. Autrement dit, lorsqu'une demande informelle a été effectué de la part de certains employés auprès du numéro 1 pour obtenir le samedi de congé, cela a été refusé par la direction pour des raisons de productivité (et d'avancement pour ne pas aggraver le retard du chantier) alors que l'activité sur les chantiers était faible puisqu'il s'agissait de quatre jours fériés nationaux. Ici, ce qui semble tendancieux dans cette pratique c'est qu'il faut prendre en compte que les employés trinidiens administratifs au siège social n'ont pas travaillé le samedi 26 mars puisque leur contrat ne les fait pas travailler le samedi. La loi locale est respectée pour les trinidiens. Après, en ce qui concerne les contrats locaux adressés aux philippins c'est autre chose¹⁰⁸. Cependant, les employés français ont effectivement un avenant au contrat local mais qui stipule qu'ils travaillent le samedi. Ainsi, les règles sont également respectées. Je remarque que l'entreprise sait faire travailler les bonnes personnes au bon moment pour accomplir sa mission et respecter un tant soit peu les délais de livraison. La myriade de contrat de travail est ainsi justifiée car source de stratégie managériale et particulièrement avec les travailleurs temporaires étrangers peu importe qu'ils soient français, internationaux ou philippins.

J'ai constaté que les employés ayant une ancienneté dans l'entreprise ne prennent plus la peine de faire des demandes officielles (voire même officieuse) à leur hiérarchie. Ils anticipent déjà la

¹⁰⁸ En effet, ces derniers travaillent dès que la direction l'impose. Etant payé à l'heure et en heure supplémentaires la direction considère qu'ils sont là pour se faire de l'argent donc travailler un jour férié c'est le « jackpot » pour eux.

réponse négative qu'ils vont obtenir car ils savent par expérience comment cela se déroulent et subissent la pratique courante. L'auto contrôle est ancré si profondément que les employés ne se donnent même plus la peine d'effectuer une demande à leur hiérarchie (Foucault 1979, Gorz 2001).

A la question, est-ce que vous feriez appelle au syndicat français en cas de conflit, la réponse semble assez claire car synonyme de confiance rompue entre employeur et employé :

Camille : Et si tu avais un problème, tu t'adresserais à qui ?

Numéro 2 : Aux flics. Non je plaisante.

Camille : Parce que tu as le syndicat France, la hiérarchie.

Numéro 2 : La hiérarchie.

Camille : D'accord, donc la hiérarchie avant éventuellement les syndicats ?

Numéro 2 : Je vais te dire, si je commence à appeler les syndicats, dans 2 mois je pars, c'est terminé l'affaire. Moi je ne reste pas.

Camille : Quand tu es rendu au point

Numéro 2 : Quand je suis rendu au point d'appeler un mec qui s'appelle syndicat FO pour demander de m'aider, c'est que vraiment y en a un qui m'a fait chier. Et que vraiment j'ai plus une confiance dans la direction et que vraiment il est temps que je mette mon CV à jour et que je me casse.

Camille : Donc pour toi, syndicat c'est le bout du bout ?

Numéro 2 : Ah oui.

Camille : C'est la solution finale, limite tu quittes l'entreprise, c'est pas pour rester après que le truc s'est résolu.

Numéro 2 : Pour moi, quand tu fais appel aux syndicats, c'est que. Quand tu fais appel aux syndicats c'est que. Je ne dis pas qu'eux ne nous aide pas, mais quand quelqu'un va faire appel au syndicat, à part pour des petits sujets ou pour avoir de l'info etcetera mais quand tu viens faire une demande officielle d'un appui pour un cas personnel, bah c'est qu'il y a un problème. C'est qu'il y a un problème majeur. Mais c'est mon avis.

Camille : Mais toi tu es quand même conscient d'utiliser les moyens français si tu avais quelque chose ?

Numéro 2 : Bah ils existent au moins. Ils ont le mérite d'exister quoi, même si j'en juge pas l'utilité mais en même temps le jour. C'est ça qui est bien avec le système français, on le critique mais en même temps ça donne des garanties aux employés, des sécurités. C'est clair, c'est quand tu es dans la merde, que le jour où tu as besoin tu te dis, bah ouais ils existent, ils m'ont aidé quand même. Mais j'ai pas de sujet.

(Numéro 2 chez French Touch Construction)

5.2 Contrat de travail international pour les non français et les européens

5.2.1 Portrait du statut social international

Les employés internationaux¹⁰⁹ signent un contrat de travail dans un pays européen¹¹⁰ afin que leur statut social soit international. Le contrat de travail est aussi un CDI. Ils bénéficient à peu de choses près des mêmes que les employés français (mutuelle, chômage, retraite) sauf qu'ils dépendent d'un pays différent pour un meilleur statut social. En ce qui concerne les vacances, ils ont 5 semaines de congés par an et les jours fériés trinitadiens. Ils ont également droit à un logement, une voiture, un téléphone, une indemnité locale en plus de leur salaire qu'ils reçoivent non pas en Europe, mais dans leur pays d'origine.

« Lors de la signature d'un contrat WorldWide, l'employé signe donc un contrat de travail européen. Il signe un contrat de travail général où est spécifié son statut social. Par la suite, l'employé est affecté dans une filiale du groupe French Touch Company. WorldWide paie le salaire et les charges sociales de ses employés qu'ils vont refacturer à la filiale qui les emploie selon la convention d'affectation de la filiale en question. Après quoi, c'est la filiale qui est chargée d'être en conformité sur le plan des impôts et des charges sociales du pays dans lequel elle se trouve. D'ailleurs, c'est également la filiale qui est responsable de son employé WorldWide en ce qui concerne une prise en charge lors d'un problème de santé. »

(Numéro 1 de WorldWide)

5.2.2 Les ressources internationales en cas de conflits de travail

En cas de conflit de travail, un employé qui détient un contrat de travail européen (WorldWide) est soumis à un régime social et juridique européen. Dans ce cas, tout conflit se doit d'être réglé en Europe et plus particulièrement dans le pays de résidence de WorldWide, lorsqu'il s'agit d'un conflit sérieux porté devant les tribunaux. D'après notre entretien avec le numéro 1 de WorldWide, la procédure est telle que lorsqu'un employé est en désaccord et/ou conflit avec

¹⁰⁹ Ici le terme « internationaux » définit tous les employés non français. Dans le cas de French Touch Construction il est question d'employés européens et non européens.

Remarque : un employé trinitadien peut obtenir un contrat international seulement s'il travaille dans une filiale qui n'est pas celle de Trinidad.

¹¹⁰ Pour des raisons de confidentialité nous préférons cacher le nom du pays européen en question.

son employeur, voir même se questionne sur certaines pratiques et conditions relatives à son contrat, il doit en référer au service des ressources humaines qui l'a recruté c'est-à-dire chez WorldWide. Tout comme les employés français en poste à Trinidad et Tobago, les employés internationaux ont également signé un contrat de travail (CDI) en Europe et un avenant au contrat à Trinidad. Ceci implique qu'ils sont juridiquement soumis au régime européen en ce qui a trait à leur statut social. A l'image des employés français, si un employé est syndiqué¹¹¹, il a également le choix et le droit de s'en remettre à son délégué syndical, qui prendra le relais entre l'employé et l'employeur. Seulement chez WorldWide, l'association syndicale est complexe puisqu'il ne s'agit pas d'une association nationale dans ledit pays européen où est situé WorldWide. Il s'agit d'une coalition européenne en ce qui concerne les revendications des employés¹¹². Autrement dit, une écoute syndicale serait à la disposition des employés internationaux selon le numéro 1 de WorldWide. Enfin, au même titre que la France, si tout conflit entre l'employé et l'employeur devait sortir du cadre interne de l'entreprise, il existe un moyen externe : les Prud'hommes.

5.2.3 Les ressources utilisées par les employés en cas de conflit de travail

A la lecture des données, la réalité diffère de la procédure « classique » qui devrait être utilisée par les employés. Tout comme les employés français la préoccupation numéro un est le travail du samedi. Ensuite il est également question de l'indemnité locale qui n'est pas toujours suffisamment élevée pour les employés au vu de l'inflation continue qui sévit à Trinidad.

Lors d'un entretien il a été soulevé que le travail du samedi était réglementé différemment trois ans auparavant. Lors d'un changement de direction le nouveau numéro 1 a changé les règles et a décidé de faire travailler ses employés français et internationaux ainsi que lui-même tous les samedis sans exception. Cependant, ce n'est pas tant la nouvelle pratique qui est dérangeante mais la manière dont elle a été décidée et adoptée sans possibilité de discuter. Un des points forts

¹¹¹ Comme les employés français, il semble que chaque employé (peu importe le corps de métier) a le droit de se syndiquer par lui-même auprès du syndicat européen.

¹¹² Pour être honnête, après l'entrevue menée par téléphone avec le Numéro 1 de WorldWide, j'ai effectué de nombreuses démarches pour trouver cette association/coalition européenne mais sans succès.

connu de la filiale à Trinidad est la proximité entre employé et patron et la facilité d'accès du patron car la hiérarchie n'est pas à rallonge. Seulement, il apparaît que la proximité et donc les discussions ne sont pas attribuable à toutes les questions de management.

Camille : Le numéro 1 est arrivé y a combien de temps ?

Cadre Chantier International : Il y a trois ans.

C. : Ah okay, donc il y a eu des changements.

CCI. : Ca a changé,

C. : Comme le samedi par exemple ?

CCI. : Comme le samedi. Puis même des chefs de services ils ont les mêmes voitures que nous alors que bon.

C. : Mais par contre, quand il y a eu ces changements-là, il n'y a pas eu de discussion avec les gens ?

CCI. : Ils ont décidé et c'était comme ça, on pouvait plus rien dire, on était obligé d'accepter.

(Cadre Chantier International chez French Touch Construction)

L'arrivée de ce nouveau numéro 1 a été bénéfique d'après certains points de vue, et ce, concernant les abus des cadres supérieurs (voitures, logements, etc.). Seulement avec celui-ci, « tout le monde est logé à la même enseigne. Même le boss il n'a pas un gros 4x4 ». Comme partout, les avis divergent en fonction des opinions et affinités de chacun. Notre recherche n'a pas pour but de traiter des différents personnels entre les employés et la direction. Simplement, nos données révèlent une différence de traitement entre les employés de la part de la direction qui influe sur l'accessibilité à la justice de ces derniers.

Un autre point qui émerge des entrevues réalisées a été la mention d'un « Booklet » distribué par French Touch Construction à l'arrivée des employés français, internationaux et VIE. Ce booklet est un carnet aux allures de mémo qui détaille les règles et conditions de vie à respecter à Trinidad. Après avoir pris connaissance de son contenu, il résume très brièvement l'histoire de Trinidad, les principaux quartiers, différentes religions, activités et coutumes célébrés tout au long de l'année. Puis il énonce des pratiques d'entreprises en conformité avec la réglementation française (vacances, voiture de location, rapatriement sanitaire, etc.) et trinidadienne (jours fériés).

A propos du Booklet, les avis des employés sont partagés. Un français¹¹³ affirme qu'il n'est pas là pour protéger l'employé et l'informer de ses droits mais plutôt pour protéger l'entreprise. Certains employés trinitadiens n'en ont jamais eu connaissance ou d'autres affirment qu'il ne leur est pas adressé. Rien ne les concerne à part les congés de Noël qui affirme strictement que French Touch Construction est fermé et cela apparaît comme une règle. A ce propos, soulignons qu'un employé trinitadien m'avertit que ces informations avaient été mis à jour l'année suivant ses interrogations auprès de sa hiérarchie (différente qu'actuellement) car si cela était obligatoire, pourquoi y-a-t-il un prélèvement sur ses congés payés ? A l'embauche les contrats trinitadiens n'offrent qu'une dizaine de congés payés conformément à la loi. Sachant qu'à Noël, cinq à six jours sont prélevés sans le consentement des employés, certains trinitadiens sont en désaccord avec cette pratique et aimeraient en discuter auprès des ressources humaines et de la hiérarchie. Un autre employé m'a dit avoir contacté la direction des ressources humaines cette année à ce propos et la réponse a été d'affirmer que la pratique c'était toujours faite auparavant et que cela était comme ça tout simplement et en restant assez évasif sur les motifs qui font que cette pratique désavantage les employés trinitadiens en créant une différence entre les employés. Les employés sont conscients que les employés français et internationaux sont loin de leur famille et qu'ils ont besoin de rentrer en France ou ailleurs durant le temps des fêtes. Cependant, ils n'acceptent pas de perdre des congés payés pour cela sachant qu'ils en ont peu par an.

Nos données de terrain démontrent qu'effectivement la connaissance et la conscience juridique sont corrélatives à l'accessibilité à la justice potentielle des travailleurs (temporaires ou non). Comme le prouve nos entretiens, les employés ne sont ni conscients ni au courant des droits et procédures pour résoudre un conflit. Lorsque le numéro 1 de WorldWide affirme que les employés à Trinidad se doivent de les contacter en cas de conflit ou de question à propos de leur contrat, voici la réponse obtenue lors d'un entretien avec un employé international :

Cadre Chantier International : Le RH n'est pas mon RH moi c'est le RH WorldWide et French Touch Company. C'est pas très très clair pour les contrats

¹¹³ Pour des raisons de confidentialité nous ne précisons pas le statut de cet employé.

WorldWide de qui on dépend exactement. Je sais pas comment ils font mais pas French Touch Construction.

Camille : Mais en cas de problème vous avez le contact de quelqu'un chez WorldWide que vous pouvez contacter ?

CCI : Oui, c'est noté sur le contrat, mais si j'ai un problème avec la paye ou un truc comme ça.

C. : Oui mais en aide juridique ? Vous ne savez pas qui vous pouvez aller consulter ?

CCI : Non, pas vraiment, ce n'est pas très clair.

(Cadre Chantier International chez French Touch Construction)

Pareil pour un autre cadre administratif international, il n'a aucune idée de la procédure et ne s'est jamais référé à WorldWide lors d'un conflit ou désaccord. Celui-ci en parle directement aux numéros 1 et 2. La question du samedi est également mentionnée en termes de répartition sexuelle des tâches¹¹⁴. Certains employés embauchés en CDI en contrat célibataire éprouve quelques difficultés avec le travail du samedi. Ils soulignent qu'ils n'ont pas une femme ou un mari qui peut les aider avec l'épicerie par exemple. Les soirs de semaine ils terminent le travail tard et sont fatigués et le samedi les centres d'achats sont fermés. Le dimanche, les magasins sont uniquement ouverts le matin et s'ils veulent se reposer c'est la course permanente. Autrement dit, le travail du samedi n'a pas besoin d'être pour eux un jour non travaillé chaque semaine, mais d'avoir un ou deux samedis de congé par mois qui leur permettrait de mieux s'organiser et surtout de se reposer. D'après eux, un seul jour de congé dans la semaine c'est rapide pour se reposer et gérer toute l'intendance d'une semaine lorsqu'ils sont célibataires, et ce, même s'ils aiment et s'investissent complètement dans leur travail. Certains m'ont aussi confié se payer les services d'une femme de ménage, seulement cette alternative n'est pas accessible à tous les portes-feuilles.

En s'appuyant sur les données de terrain, le travail du samedi est la préoccupation principale des travailleurs temporaires français et internationaux. Seulement, il est clair que tous les employés s'en parlent sans réellement s'en parler. C'est-à-dire qu'ils s'en parlent effectivement, seulement ils ne s'organisent pas mutuellement pour former une groupe homogène fort pour

¹¹⁴ L'entreprise compte majoritairement des hommes. Il n'y a seulement qu'une seule femme qui travaille en tant que collaboratrice internationale. Sinon, les femmes seront majoritairement dans les bureaux à des postes à basses responsabilités trinitadiennes.

porter une revendication officielle à la direction. La direction est consciente que certains employés sont en désaccord avec cette pratique. Cependant, comme le soulignait l'extrait d'entrevue du cadre chantier international, les choses ont été décidé et changé par la direction et ils sont obligés d'accepter.

5.3 Contrat local trinidadien¹¹⁵

5.3.1 Portrait du statut social trinidadien

5.3.1.1 Adressé aux français

Les Français embauchés en contrat local bénéficient également d'un contrat aménagé par rapport aux deux précédents. Ils reçoivent un salaire en France et une indemnité à Trinidad pour leurs besoins sur place. Le logement et la voiture sont payés par la filiale à Trinidad, mais partagés à deux employés. Ensuite, deux billets d'avion par an sont payés par French Touch Construction. Ils travaillent du lundi au samedi d'une durée de 8h par jour, mais ayant de nombreuses responsabilités il se peut qu'ils fassent des heures supplémentaires non payées. En ce qui concerne les vacances, ils bénéficient des jours fériés trinidadiens. L'entreprise cotise également pour eux à une mutuelle spécialisée pour les français à l'étranger.

5.3.1.2 Adressé aux philippins

Les employés Philippins embauchés en contrat local bénéficient d'aménagements. Ils travaillent autant que les employés français du lundi au samedi et certains jours fériés également. Ils font plus d'heures qu'un employé local, donc leur salaire est plus conséquent¹¹⁶. Ils ont droit à un logement partagé. À Trinidad les ouvriers philippins sont répartis dans 2 villas où ils sont une dizaine environ par maison. Ils se partagent une voiture par maison. Le loyer et les factures sont

¹¹⁵ À titre de rappel le recrutement de ces différentes catégories de contrat de travail a été explicité au Chapitre 3 lorsque je détaille les différents types de ressources humaines.

¹¹⁶ Déduction qui n'a cessé d'être mis de l'avant par le numéro 2 de French Touch Construction.

payés par l'entreprise et ils reçoivent une indemnité pour se nourrir en plus de leur salaire. Ils bénéficient d'un billet d'avion par an.

Comme je l'ai mentionné dans le chapitre 2, l'accès aux travailleurs temporaires philippins m'a été interdit dès le début de notre terrain. Cependant, j'ai tout de même obtenu des renseignements quant aux conditions de vie et de travail de ces derniers. Par ailleurs, je suis consciente que ces informations émanent de la hiérarchie seulement, ceci me permet de rendre compte de la mentalité des cadres supérieurs dirigeants français. Je remarque ainsi qu'ils hiérarchisent systématiquement les employés en fonction de leur statut social et en concluent rapidement que leurs conditions sont très au-dessus de ce qu'ils pourraient trouver ailleurs (voir dans leur propre pays). Autrement dit, leur opinion est construite d'après leur subjectivité (occidentale et supérieure) qui réduit le travailleur temporaire à sa nationalité, à son capital humain et détermine ensuite son coût économique pour lui et l'entreprise.

5.3.1.3 Adressé aux trinitadiens

Les employés trinitadiens signent un contrat de travail trinitadien avec la filiale française. Lors de l'entretien d'embauche, les négociations sont possibles, mais rares et donc au cas par cas¹¹⁷. Leur contrat inclut une assurance maladie, des congés payés et de maladie, une épargne retraite et un téléphone portable. En ce qui concerne les congés payés, tout est calqué sur la loi locale, c'est-à-dire qu'un employé à 10 jours de congés par an à son embauche et gagne 1 à 2 journées par an par ancienneté. Ils bénéficient également des jours fériés locaux.

Les employés trinitadiens et les ouvriers philippins ont tous des contrats locaux. Seulement leur « catégorie » de travail car ils se distinguent en termes d'avantages et de salaire par rapport aux contrats locaux destinés aux trinitadiens.

Camille : Concernant les worker, eux aussi ça dépend de Trinidad ?

Numéro 2 : Oui, ils ont un contrat de travail Trinidad, ils ont signé, ils sont soumis aux règles de Trinidad également. La différence entre les gens, entre les travailleurs philippins ou les travailleurs en général on va dire les ouvriers et puis l'encadrement, la supervision c'est qu'il en a qui sont payés à l'heure et y en a qui sont payés au nombre de jours fait par mois.

¹¹⁷ D'après les données recueillies, le salaire est rarement négocié, c'est principalement les jours de congés et le travail en semaine sans le weekend.

Camille : Et donc ça, ça dépend de comment tu négocies ton contrat ?

Numéro 2 : Ouais voilà, c'est une pratique dans la construction les ouvriers c'est à l'heure, puis les autres ils sont payés à la journée.

Camille : Donc ceux qui sont ici au bureau, c'est plus à la journée ?

Numéro 2 : Ouais, ils sont payés, ils ont 5 jours par semaine, 7h30-5h du soir. Voilà, ils travaillent pas le samedi et si ils font des heures sup' ils sont pas payés voilà et les ouvriers ils sont payés. S'ils finissent à 20h ou 22h eux, ils doivent faire 8h en moyenne par jour et ils seront payés double.

Camille : Donc là tu me disais que les trinitadiens (bureaux), ils pouvaient ne pas être payés de leurs heures supplémentaires ?

Numéro 2 : Bah après, c'est une pratique. C'est une pratique.

Camille : C'est juste que ça a été négocié dans le contrat ou ... Parce que je voyais sur le ministère du travail et des petites entreprises, il y avait un minimum day paid for 8 hours. [c'est une pratique] Ya un truc en théorie et après tu as la pratique ?

Numéro 2 : Voilà tu as la pratique. C'est tu fini à 5h30 et t'es encadrement et t'as déjà un salaire de 3 à 4000 euros par mois, quelqu'un qui se permettrait de demander 30 euros parce qu'il a fini à 5h30, crois-moi dans 20 ans on va encore s'en souvenir. Puis on s'en souviendra quand on donnera les primes. [Okay]

(Numéro 2 French Touch Construction)

5.3.2 Les ressources trinitadiennes en cas de conflits de travail

A Trinidad, en cas de conflit tous les employés détenteurs d'un contrat trinitadien se doivent d'en référer aux ressources humaines de l'entreprise. A la lecture de la Constitution et des processus quant à la résolution des conflits de travail à Trinidad et Tobago, deux lois se distinguent et permettent aux travailleurs locaux de faire valoir leurs droits en cas de conflit avec leur employeur. Il s'agit de *l'Industrial Relation Act (1972)* et de *l'Occupational Safety and Health Act (2004)*. Pour se faire, le contenu pertinent de ces deux lois sera mis en exergue pour saisir les outils et procédure mis à la disposition des (citoyens) trinitadiens.

Contenu de l'Industrial Relation Act (1972)

À titre de rappel, l'*Industrial Relation Act* de 1972 est une loi qui remplace l'*Industrial Stabilisation Act* de 1965 pour améliorer les ressources humaines. "*An Act to repeal and replace the Industrial Stabilisation Act 1965, and to make better provision for the stabilisation, improvement and promotion of industrial relations*" (Government 1972, 7). Pour commencer, les termes importants et régulièrement utilisés tout au long de la loi sont explicités et définis. Distinguer « collective agreement » et « collective bargaining » ou encore « strike » et

« lockout », mais également les termes « trade dispute » ou « dispute, ainsi que « worker » nous permet de mieux saisir le contenu de la loi en elle-même. Le contenu de cette loi est très procédural. Outre l'explication de la création d'une *Industrial Court*, elle-même divisée selon 1) *General Service Division* et 2) *Essential Service Division* (*Government 1972, 12*). Cette *Industrial Court* a pour principales fonctions :

- (a) "To hear and determine trade dispute;
- (b) to register collective agreements and to hear and determine matters relating to the registration of such agreements;
- (c) to enjoin a trade union or other organisation or workers or other persons or an employer from taking or continuing industrial action;
- (d) to hear and determine proceedings for industrial relations offences under this Act;
- (e) to hear and determine any other matter brought before it, pursuant to the provisions of this Act¹¹⁸." (*Government 1972, 18*).

Ensuite il est mentionné qu'un Conseil (Board) est créé pour la reconnaissance, l'enregistrement et la certification des syndicats nationaux et des conventions collectives. Pour ce faire, le Conseil est composé d'un Chairman sélectionné par le Président de Trinidad-et-Tobago (après avoir pris conseil auprès des parties concernées, c'est-à-dire les représentants des travailleurs et des employeurs), de trois membres représentant la cause des travailleurs, trois autres membres représentant celle des employeurs et deux derniers membres nommés par les six derniers membres du Conseil (*Government 1972, 30*). Les devoirs du Conseil sont les suivants :

- (a) "the determination of all applications, petitions and matters concerning certification of recognition under Part III, including the taking of preferential ballots under section 34(2);
- (b) the certification of recognised majority unions;
- (c) the recording of the certification of recognised majority unions in a book to be kept by it for the purpose;
- (d) the making of agency shop orders under Part VI and the conduct of ballots and proceedings in connection therewith;
- (e) the cancellation of certification of recognition of trade unions; and
- (f) such other matters as are referred or assigned to it by the Minister or under this or any written law. (*Government 1972, 31-32*)

¹¹⁸ Le contenu des lois officielles ne seront pas traduites pour ne pas dénaturer le sens donné par l'auteur et ainsi favoriser la compréhension du lecteur.

Ensuite, par le biais de ce Conseil, la loi condamne la victimisation d'un employeur à l'encontre d'un employé lorsque ce dernier exerce une activité syndicale (Government 1972, 44). À propos des conventions collectives règlementées dans la partie IV il est d'abord défini comme suit : « *A collective agreement shall contain effective provisions concerning appropriate proceedings for avoiding and settling disputes and shall, subject to subsection (3), be for a term to be specified therein, being not less than three years and more than five years* » (Government 1972, 46). Il est également stipulé dans l'article 44 (1) que toute négociation de la convention collective, et ce, de la part de l'employeur ou d'une majorité syndicale ne peut se faire qu'en ayant notifié le ministre pour stipuler les termes de ladite modification. Chaque accord doit être communiqué au ministre sinon, la convention peut être refusée si elle ne respecte ni la procédure ni les délais administratifs impartis par la loi (Articles 44 à 46 inclus). Enfin, en ce qui concerne la résolution des conflits, la partie V rappelle qu'un litige doit être rapporté au ministre par (1) l'employeur (2) le syndicat majoritaire (3) ou par toute autre personne (employés ou syndicat) s'il n'y a pas de syndicat majoritaire (Government 1972, 51). Cependant, tout litige excédant six mois après qu'il soit soulevé ne peut être rapporté au ministre, à moins que ce dernier prolonge le délai pour qu'il lui soit rapporté (Article 51 (2)) (Government 1972, 51). Sur le plan administratif, un rapport de litige doit comprendre les caractéristiques suivantes par écrit :

- (a) "the parties to the dispute;
- (b) the address of the principal place of business of each of the parties;
- (c) particulars of the dispute stating in general terms the nature and scope of the dispute; and
- (d) what steps, if any, have been taken for the settlement of the dispute either in accordance with a collective agreement registered under Part IV, or otherwise." (Government 1972, 52)

Lorsqu'un litige entre deux parties adverses est résolu, la loi prévoit ceci :

'Where a dispute has been determined or resolved (either before or after conciliation by the Minister), the parties shall prepare a memorandum of agreement setting out the terms upon which the agreement was reached and either party may present the memorandum to the Minister with a request that it be forwarded to the Court under this section.' (Government 1972, 55)

Cependant, lorsqu'un litige entre deux parties adverses n'est pas résolu, la loi prévoit un dispositif pour recourir à une entente. Seulement, elle autorise également un « lock out » ou une grève comme moyen de pression pour y parvenir (voir l'Annexe 3)¹¹⁹.

Contenu de l'Occupational Safety and Health Act (2004)

Le 30 janvier 2004 est mis en place l'*Occupational Safety and Health Act*, une loi encadrant la santé et la sécurité au travail. Au même titre que précédemment, cette loi définit les termes importants qui seront soulevés tout au long des sections. Cela permettant de saisir le contenu de la loi en elle-même. La partie II (*General Duties*) dresse un portrait des devoirs à la fois des employeurs à l'encontre des employés, mais également des employés sur leur lieu de travail. Pour résumer l'article 6, l'employeur se doit de maintenir un environnement propre et sécuritaire pour ses employés, quel que soit le travail qu'ils effectuent (Government 2004, 18-22). L'article 10 concerne les devoirs des employés au travail. Au regard de ce qui doit être avancé par l'employeur sur le plan de la santé et la sécurité au travail, l'employé a pour devoir de respecter cela et de ne pas mettre en danger sa personne ou ses collègues (Government 2004, 24-26). Employés et employeurs seront confrontés à des sanctions en cas de non-respect de la loi. La partie III concerne les droits des employés à refuser de travailler dans un environnement qu'ils jugent dangereux. Et ce, en vue des parties IV (Safety), V (Fire), VI (Health) et VII (Welfare). Les articles 25E *Establishment of safety and health committees* et 25F *Functions of safety and health committee* sont notamment intéressants pour la suite de notre analyse. En effet, il s'agit d'encadrer la réglementation de la loi et d'assurer la protection des employés.

'25E. (1) Every employer in consultation with the representatives of his employees shall establish a safety and health committee at an industrial establishment in accordance with this section where—

- (a) there are twenty-five or more persons employed at that establishment; or
- (b) the Chief Inspector on the basis of prescribed criteria, directs the establishment of such a committee at the industrial establishment where fewer than twenty-five persons are employed.

¹¹⁹ Pour des raisons d'espace et pour ne pas paraphraser l'intégralité des articles 59 à 70, ils sont accessibles en Annexe 8.

25F. Every safety and health committee established at a place of work in accordance with this Act shall—

- (a) keep under review the measures taken to ensure the safety and health of persons at the place of work;
- (b) investigate any matter at an industrial establishment—
 - (i) which a member of the committee or a person employed thereat considers is not safe or is a risk to health; and
 - (ii) which has been brought to the attention of the employer;
- (c) attempt to resolve any matter referred to in paragraph (b) and, if it is unable to do so, shall request the Chief Inspector to undertake an inspection of the place of work for that purpose;
- (d) have such other functions as may be prescribed.’ (Government 2004, 38-39)

Les parties V, VI et VII s’inscrivent dans notre recherche dans la mesure où notre terrain s’est déroulé dans les bureaux du siège social de French Touch Construction et qu’elles concernent les mesures quant aux risques d’incendie, la santé sur le lieu de travail (propreté, luminosité, ventilation, etc.) ou encore le bien-être au travail c’est-à-dire les commodités du lieu de travail (eau potable, toilettes, cantines, etc.)¹²⁰ (Government 2004, 33-52). Ensuite, pour assurer le respect de cette loi, une Autorité nommée *Occupational Safety and Health Authority* a été instaurée. Celle-ci a donc pour principales fonctions:

- (a) to assist and encourage persons concerned with matters relevant to any of the general purposes of this Act to further those purposes;
- (b) to make such arrangements as it considers appropriate for the carrying out of research, the publication of the results of research and the provision of training and information in that connection with those purposes, and to encourage research and the provision of training and information in that connection by others;
- (c) to make such arrangements as it considers appropriate for securing that government departments, employers, employees, organisations representing

¹²⁰ Voir l’annexe 9.

employers and employees respectively, and other persons concerned with matters relevant to any of those purposes are provided with an information and advisory service and are kept informed of, and adequately advised on, such matters;

(d) to perform such acts and functions in accordance with law to enforce the provisions of this Act;

(e) to submit from time to time to the Minister such proposals as the Authority considers appropriate for the making of Regulations under this Act; and

(f) to advise the Minister on the organisational structure, staff requirements and operations for the proper and efficient functioning of the Agency.” (Government 2004, 65)

De plus, comme l’indique l’Article 71 (1), des inspecteurs sont désignés pour contrôler et faire respecter la loi (voir Annexe 10).

Au-delà de la constitution et des deux lois décortiquées précédemment, les sites internet gouvernementaux sont également une source d’information pour toute personne et citoyen désirant connaître la procédure à mettre en place pour (1) porter plainte, (2) résoudre un conflit de travail et (3) enregistrer un syndicat¹²¹. Tout semble très simple tant les informations sont détaillées avec simplicité et cohérence¹²².

Aussi, les ressources humaines mentionnent le Booklet de l’entreprise comme étant la référence en termes de droit chez French Touch Construction. Aussi, à la question connaissez-vous des associations externes nationales destinées à aider les travailleurs en cas de conflit avec leur employeur, ils répondent en suggérant qu’il existe l’*Employers Consultation Association* (ECA)¹²³ qui donne des *legal opinion*, sur les payes et les salaires. Après consultation du site

¹²¹ Source <https://www.ttconnect.gov.tt/> (consulté le 20 avril 2015 vérifiée le 14 décembre 2016).

¹²² Voir les annexes 11, 12, 13 pour le détail des informations annoncées.

Notez qu’en ce qui concerne le syndicat, l’information est uniquement pour enregistrer un syndicat et non pour en devenir membre.

¹²³ <http://www.ecatt.org/> (consulté le 17 février 2016 et vérifié le 14 décembre 2016)

internet de l'association en question, il est clair que cette association n'est pas destinée aux employés mais aux employeurs.

5.3.3 Les ressources utilisées par les employés en cas de conflit de travail

Chaque employé local a un parcours différent et entretient des relations différentes avec la hiérarchie. Certains ont déjà travaillé pour une société étrangère à Trinidad et d'autres non. Certains ont eu des différends et/ou des conflits avec un précédent employeur et d'autres non. L'expérience de chacun est différente seulement, je constate une seule et même pratique quant à la résolution des conflits. Les employés ne déclenchent aucune procédure juridique officielle en cas de conflit de travail, et ce, parce qu'il la juge coûteuse et longue pour certain et pour d'autres ils n'y pensent même pas. De plus, l'appel à des syndicats n'est pas une pratique courante répandu chez French Touch Construction. D'abord parce que l'entreprise est rattachée à aucune centrale nationale mais également en raison de l'opinion des employés à l'égard de l'utilité potentielle des syndicats¹²⁴.

Il semblerait qu'au vu de nos données empiriques les employés soient en défaveur d'une visibilité syndicale car ils ne se sentent pas « maltraité » par l'entreprise comparativement à leurs collègues sur les chantiers de construction. D'après eux, leurs conditions de travail ne justifient pas l'adhésion à une centrale syndicale puisqu'il y a pire qu'eux. Aussi, l'absence de syndicat dans le secteur de la construction n'est d'aucune aide pour favoriser l'adhésion des employés, tout comme le fait que les autres employés de French Touch Construction (français et internationaux) ne sont également pas des adeptes des syndicats. De plus, l'image véhiculée par les syndicats et les lock-out ou autres grosses grèves qui paralysent les entreprises et industries n'attirent pas les employés de French Construction puisqu'ils jugent les actions syndicales au cas par cas. La proximité de la hiérarchie de l'entreprise laisse penser aux employé que le numéro 1 et numéro 2 sont proches pour recevoir leurs interrogations et désaccords. Cependant, cette proximité semble inexistante entre les employés qui ne se

¹²⁴ Pour relire des extraits d'opinions sur les syndicats, se référer aux extraits d'entrevues mise en exergue au Chapitre 3 aux pages 68, 69 et 70.

concertent pas ensemble sur des sujets communs. J'ai remarqué que le problème récurrent des cadres administratifs trinidiens qui évoquaient un désaccord, était celui des congés de Noël. Seulement, lors de mes entretiens chacun d'entre eux m'affirmait être probablement les seuls à avoir relevé la question aux ressources humaines ou à la hiérarchie française.

Le cas des congés de Noël est un exemple particulièrement saillant et intéressant pour saisir la gestion managériale des conflits au sein de French Touch Construction. Simplement et sans se répéter, French Touch Construction ferme ses portes entre le 24 décembre et le 2 janvier chaque année. Autrement dit, 5 à 6 jours de congés payés sont prélevés sur les vacances des employés trinidiens sans les avoir consulté auparavant. Pourquoi cela les dérangent-ils ? Parce que la réglementation trinitarienne impose 10 à 12 jours de congés payés par an lors de la première année d'embauche. Après 10 ans chez French Touch Construction certains employés détiennent approximativement 30 jours de congés payés. Seulement, ce n'est définitivement pas le cas pour tout le monde et perdre 5 à 6 jours de congés lorsque vous en avez uniquement 10 à 12 par an, cela passe mal pour les employés. Il y a 10 ans, un employé trinitarien (toujours en poste) avait fait remonter l'information à sa hiérarchie qui lui avait répondu que c'était une norme chez French Touch Company. Cet employé a souligné que l'année suivante le booklet de l'entreprise avait été modifié pour y ajouter une notification qui stipule que l'entreprise est fermée sans exception et pour tous les employés pour les congés de Noël entre le 24 décembre et le 2 janvier. De nouveaux employés locaux ont été recrutés au siège social, sans avoir eu connaissance du contenu du Booklet. Ainsi, une fois les congés retirés sur leur fiche de salaire, non seulement pour Noël mais d'abord à propos d'un weekend prolongé due à un *Public Holiday*¹²⁵, ce dernier s'interroge sur le pourquoi du comment et en averti la direction, c'est-à-dire le numéro 2 et les ressources humaines par email pour obtenir plus d'information. Finalement, il reçoit un email des ressources humaines (avec les numéros 1 et 2 en copie) lui rappelant que cela c'était toujours

¹²⁵ Le Public Holiday étant le jeudi, l'entreprise a décidé de fermer ses portes le vendredi et samedi en vue d'un weekend prolongé non travaillé. A ce titre, le vendredi non travaillé lui avait été retiré de ses congés payés.

fait dans le passé et qu'ils étaient en conformité avec la loi locale. Par conséquent le débat était clos¹²⁶.

Camille : Do you think people are educated to know about their right?

Cadre Administratif Trinidadien : No, particularly in this company no. A classic example it's the issue about vacations leave, deductible at the discretion of the company.

C. : Ok so you discussed about that with some people?

CAT. : Yes because being employed here is like an experience again, so in the example I gave you. There was no work on Thursday and Friday was technically a work day I was willing to come out to work and then there was a notice to say Friday was closed and also such one vacation will be mandatorily deducted. So I ask, is this normal? Is this something right?

C. : So who did you ask?

CAT. : Well, my first action was to email HR and my manager.

C. : And what was the answer?

CAT. : A very long email. Bouygues was not infringed on local labor law etcetera, etcetera. I can send it to you if you want to and you can see the official response from the HR

(Cadre administratif Trinidadien chez French Touch Construction)

Tout comme les autres employés chez French Touch Construction, les employés trinidiens n'ont pas communiqué entre eux pour porter collectivement leur désaccord à la hiérarchie. Chacun y va de sa propre initiative sans faire de vague, à titre d'interrogation. La réponse est immédiate et ne propose aucun dialogue ou compromis avec l'intéressé. Le semblant de proximité des numéros 1 et 2 vis-à-vis des employés incite ces derniers à les contacter directement en cas d'interrogations et désaccords. Seulement, sans appui ni soutien au sein de l'entreprise ni même d'opposants officiels aux numéros 1 et 2, les règles restent telles qu'elles et sont subies par les employés sans possibilités ni moyens pour revenir dessus. Ce semblant de proximité semble être (peut-être inconsciemment) stratégique, et ce, en vue de poursuivre la ligne de conduite fixée par la direction et garantir des bénéfices économiques pour French Touch Construction mais également à l'échelle de French Touch Company.

¹²⁶ J'ai pris connaissance de cet email après que cet employé m'est transmis leurs échanges et j'atteste que la réponse est clairement floue et non argumentée car stipule seulement qu'ils ont toujours fait cela donc c'était comme cela que ça se passerait dans le futur.

Les données démontrent parfaitement que la résolution managériale est privilégiée par tous les employés de la compagnie, et ce, dépendamment de la relation de proximité entre les employés et la hiérarchie. Seulement, cette résolution managériale défavorise complètement l'employé puisque chaque réponse de la part de la direction est soit négative, floue ou évitée. De plus, il est clair que ces réponses constamment en défaveur de l'employé le décourage de plus en plus à solliciter une discussion avec la hiérarchie puisqu'il s'est régulièrement heurté aux mêmes réponses et anticipe inconsciemment leur réponse. La preuve étant qu'un cadre administratif trinidadien a eu un problème avec la terminologie qu'impliquait la nouvelle nomenclature de son nouveau titre après avoir reçu une promotion. Sachant que les numéros 1 et 2 esquiveraient la question, elle a demandé à un autre de ses supérieurs hiérarchiques d'en référer à ses derniers en son nom car plus susceptible d'obtenir une réponse. Finalement, même avec l'aide d'un intermédiaire l'issue n'a pas été concluante.

Globalement, tout employé confondu affirme ne jamais être en conflit avec son employeur actuel, ni même avoir eu de désaccord dans le passé. A l'exception de deux cadres administratifs trinidadien qui affirment avoir quitté un travail précédent parce qu'ils étaient respectivement 1) en désaccord avec la pratique morale de leur employeur précédent (vulgarité, sexisme, aucune possibilité de progression professionnelle) ou alors 2) ont démissionné parce que même si le conflit était résolu, il ne se reconnaît plus dans l'entreprise.

Je constate que cultiver la différence en termes de contrat et statut social incite l'employé à réfléchir sur ses conditions et avantages par rapport à ceux des autres. Indubitablement tous les employés se comparent. Mais en voyant que le numéro 1 fait également des « sacrifices » avec des biens matériels moins ostentatoires qu'à l'accoutumé, l'employé dérangé tend à s'auto discipliner et « se remettre dans le rang » si je peux me permettre l'expression. Je considère que cette technicalité, pratique ou encore stratégie de la part de la hiérarchie est un moyen d'esquiver les revendications des employés en maintenant un « lien » voire une paix au sein de l'entreprise. D'après moi, cette paix dans l'entreprise rappelle le concept « d'Harmony Ideology » explicité par Nader (Nader 1991) dans la mesure où une « relation » que je juge superficielle se lie entre l'employeur et l'employé au nom de certaines valeurs du travail et de l'entreprise. Ceci ayant une corrélation directe avec la manière dont les employés vont ou non réclamer leurs droits en cas de conflit avec leur employeur. Effectivement, ayant très peu de connaissances sur leur droit

ils se réfèrent à leurs « référents » c'est-à-dire aux patrons. Ces derniers étant en position de force grâce à leur statut de cadre supérieur dirigeant, ils n'approfondissent pas les interrogations de leurs employés. De plus, cette résolution managériale n'est pas uniquement pratiquée par les travailleurs temporaires migrants français ou internationaux, elle s'étend à l'ensemble des employés. Ainsi, le point faible des travailleurs trinitadiens c'est d'une part leur manque de connaissance sur leurs droits au travail et d'autre part, l'absence d'association syndicale nationale dans le secteur de la construction. Par conséquent, ils sollicitent à leur tour la hiérarchie française lors d'un désaccord. Au vu des données de terrain il est clair que les revendications des employés sont majoritairement du même ordre, seulement personne ne se réunit pour contrer la décision hiérarchique. Autrement dit, les employés trinitadiens sont à leur tour influencés par l'expérience des travailleurs temporaires migrants d'une part, parce qu'ils se tournent vers la hiérarchie et d'autre part parce qu'ils s'auto disciplinent progressivement en se détournant de la résolution managériale au profit d'un laisser-faire général anticipant la réponse négative et inchangée de la hiérarchie. Les données démontrent la présence d'un nouveau pluralisme juridique (Merry 1988) d'une part avec la présence d'une résolution managériale des conflits mais d'autre part il semblerait qu'un double contexte colonial s'invite dans la résolution des conflits en adoptant le « laisser-faire » inhérent à l'entreprise lorsque la résolution managériale atteint ses limites.

Conclusion

Dans ce mémoire, j'ai démontré à l'aide d'une étude comparative exploratoire auprès des travailleurs temporaires migrants (français et internationaux) et locaux (trinidiens) que l'accessibilité à la justice de ces derniers était défavorisée au profit d'une gestion managériale des conflits de travail. Afin d'effectuer cette démonstration, j'ai d'abord présenté le fonctionnement interne de French Touch Company et de sa filiale French Touch Construction à Trinidad. Ceci permettant de comprendre la myriade de ressources humaines qui est impliquée au sein cette entreprise transnationale, et ce, en vue de saisir les stratégies managériales qui émergent de la hiérarchie. De plus, j'ai décrit la nature des statuts sociaux des employés en fonction du type de contrat signé avec l'entreprise dépendamment de leur nationalité et capital humain. Ainsi, toutes ces données sur le fonctionnement de l'entreprise et d'une filiale m'a permis d'appréhender les mécanismes stratégiques managériaux qui conduisent l'employé à ne pas utiliser l'appareil juridique étatique en cas de conflit de travail. Enfin, celles-ci m'ont également conduite à conceptualiser les migrations internationales de travail dans une perspective Foucauldienne où effets positifs et négatifs influent sur les individus (Foucault 1979, 1997).

Aussi, mes trois mois de terrain chez French Touch Construction ont été très instructifs sur la gestion de mon rôle de chercheur. La prise de contact, la négociation et l'adaptation à un milieu qui n'était pas le mien ont renforcé mon attention quant à la protection de mes informateurs et de mon accès au terrain. D'ailleurs, je suis consciente de la méfiance que ma présence sur le terrain a pu provoquer puisque l'entreprise souhaitait maintenir une cohésion interne. Toutefois, ayant posé un regard rétrospectif sur le déroulement de ma recherche, je constate que cette méfiance hiérarchique à mon égard n'a été uniquement que le résultat d'une absence de communication jumelée à la protection de nos intérêts respectifs. Au vu de mes observations et entrevues, l'ordre social de l'entreprise n'a pas été compris même si les employés (français internationaux et trinidiens) interviewés ont soulevé des désaccords lors de nos entretiens. De plus, cette méfiance et cette interdiction quant à communiquer avec les travailleurs temporaires

philippins laisserait supposer que l'entreprise cache des informations et des pratiques compromettantes alors que mes trois mois de terrain m'ont suggéré le contraire. Autrement dit, la présence du chercheur sur le terrain influe (positivement et/ou négativement) sur son objet d'étude sans moyen de contrôler le déroulement de sa recherche. Par expérience, le seul élément que le chercheur puisse effectivement contrôler c'est la protection de ses informateurs et participants.

Le retour sur l'histoire de Trinidad et Tobago et particulièrement sur l'évolution du mouvement syndical à Trinidad (Thomas 1989) est indispensable à cette analyse puisqu'elle justifie la non-utilisation de l'appareil juridique par les employés locaux par French Touch Construction. Ayant très peu ou aucune connaissance sur la manière d'entreprendre une action pour résoudre un conflit de travail d'une part, mais sachant que cela est très coûteux et long à l'échelle bureaucratique (Lazarus-Black 2007).

L'analyse rend compte de la procédure « classique » pour toutes les catégories d'employés en cas de conflit de travail avec un employeur, qu'ils choisissent des moyens internes ou externes à son entreprise. Toutefois, les données de terrain décrivent une réalité aux antipodes de la procédure classique. En effet, tous les employés choisissent d'en référer à la hiérarchie, non pas de manière officielle et collective mais individuellement lors d'un email ou d'une conversation informelle simple. En résumé je constate que le statut de petite entreprise d'une filiale telle que French Touch Construction tend à effacer les rapports hiérarchiques entre employés et employeurs et où chacun est un membre à part entière de cette famille qui se consacre à des projets de construction ensemble pour le « bien commun » c'est-à-dire la pérennité de l'entreprise. Le concept d'*Harmony Ideology* de Nader (1991) illustre ce propos. Seulement, en y regardant de plus près mes observations ont démontré que les rapports de pouvoir en fonction du rapport hiérarchique entre les individus sont toujours visibles chez French Touch Construction. Ainsi, ce lien de proximité entre employé et employeur est certes présent toutefois, il ne s'étend pas à la prise de décision lorsqu'une décision managériale importante est prise par le ou les patrons.

A cet égard, je constate que le lien de proximité qui s'établi entre employeur et employé induit d'une part l'employé vers une résolution managériale des conflits puisque sa conscience juridique est faible et que son employeur endosse le rôle de référant. D'autre part cela incite l'employé à ne plus faire remonter à sa hiérarchie des problèmes ou désaccords car ses derniers ne seront pas résolus. Effectivement, les données de terrain démontrent que les employés s'adressent à la hiérarchie et à leurs patrons en cas de désaccord. Cependant, elles mettent aussi en exergue l'absence de décision en faveur de l'employé. Autrement dit, la résolution managériale n'implique pas une résolution du conflit, quel que soit l'employé qui soulève un problème. Par le fait, l'analyse souligne que les employés confrontés à cette non résolution abandonnent simplement et préfèrent se taire. Ce silence annihile le rassemblement collectif des employés pour faire valoir leurs droits au sein de French Touch Construction. De plus, il est également source d'auto contrôle des employés. Les théories de Gorz (2001) et Foucault (1979) illustrent particulièrement l'auto gestion de l'individu au sein de l'entreprise puisque le lien de proximité avec l'employeur l'incite à intégrer les pratiques de l'entreprise du point de vue des responsabilités patronales. Ainsi, l'individu se considère lui-même comme une entreprise (Gorz 2001). Par conséquent il a ingéré les stratégies implicites qui favorisent la flexibilité en fonction de son capital humain pour assurer la pérennité de l'entreprise au sein de la compétition mondiale.

En résumé, je considère que cette auto gestion de l'individu émane des effets des migrations internationales de travail. La compétition entre les travailleurs temporaires migrants pour obtenir un contrat à l'étranger les incite à se conformer aux règles de ces migrations et des employeurs. Désormais, l'employeur n'a plus à imposer des règles formelles pour obtenir ce qu'ils souhaitent de ses employés. En effet, les données démontrent que les employés méconnaissent leurs droits et ne cherchent pas à les connaître pour maintenir ce lien de proximité et ainsi garder contact pour continuer à s'inscrire dans les migrations internationales de travail.

En conclusion, les migrations internationales de travail impliquent une résolution managériale des conflits qui, au vu des données favorise la non résolution des conflits et donc le silence quant à la réclamation des droits des travailleurs temporaires. Il semblerait que ce silence puisse caractériser une des sources de non ratification des conventions internationales (Flanagan 2006,

de Guchteneire and Pécoud 2010). L'invisibilité de ces travailleurs quant au non-respect de leurs droits fondamentaux au travail ne sont pas écoutés ni même clairement considérés car toujours sans solution au quotidien au sein de l'entreprise étudiée. Aussi, les données ont mis en exergue l'influence de la (non) résolution managériale des travailleurs temporaires migrants sur celle des travailleurs locaux trinitadiens. Ils ont désormais assimilé cette pratique en attribuant au patron le titre de référant lors d'un conflit de travail. Cette nouvelle forme de résolution des conflits s'inscrit plus largement au cœur d'un nouveau pluralisme juridique (Merry 1988) où l'état n'est plus au cœur des résolutions et où le sujet de droit assimile de nouveaux symboles et rituels nécessaire à la résolution d'un conflit (Silbey 2008).

Désormais, la question de l'accessibilité à la justice et la conscience juridique des travailleurs temporaires migrants sera étudiée à sa source, c'est-à-dire lors du processus de recrutement et particulièrement aux côtés des agences de recrutements et du réseau de contacts des chefs d'entreprise. Les réseaux transnationaux sont efficaces lors du recrutement des travailleurs temporaires. Poursuivre l'étude des migrations internationales d'après le processus de recrutement va permettre de conceptualiser les moyens et outils mis (ou non) à la disposition du futur employé pour qu'il conscientise ses droits au travail dans un pays étranger. Aussi, le processus de recrutement transnational sera examiné à la lumière d'une perspective foucauldienne pour analyser ses effets positifs et négatifs sur l'individu (employeur et employé).

Bibliographie

- Agier, Michel. 2015. "Le dire-vrai de l'anthropologue. Réflexions sur l'enquête ethnographique du point de vue de la rencontre, des subjectivités et du savoir." *ethnographiques.org* (30-Mondes ethnographiques).
- Ali, Syed. 2007. "'Go west young man': the culture of migration among Muslims in Hyderabad, India." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 33 (1):37-58.
- Althabe, Gérard, and Valeria A Hernandez. 2004. "Implication et réflexivité en anthropologie." *Journal des anthropologues. Association française des anthropologues* (98-99):15-36.
- Anatol, Marlon , Raymond Mark Kirton, and Nia Nanan. 2013. *Becoming an immigration magnet : Migrants' profiles and the impact of migration on human development in Trinidad and Tobago*. Belgium: ACP Observatory of Migration.
- Andolfatto, Dominique, and Dominique Labbé. 2012. *Sociologie des syndicats: la Découverte*.
- Auroi, Claude. 2008. *La contribution des migrants au développement local en Amérique latine*. Vol. 27: Institut de hautes études internationales et du développement.
- Bank, World. 2016. *Migrations and Remittances Factbook 2016*. World Bank Group.
- Bastien, Soulé. 2007. "Observation participante ou participation observante? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales." *Recherches qualitatives* 27 (1):127-140.
- Bates, Karine. 2013. "La mouvance des droits humains." In *Droits et cultures en mouvements*, 27-40. Laval: Presses de l'Université Laval.
- Bates, Karine. 2014. "Les Indiennes à la conquête de leurs droits." *Relations* (773):29-31.
- Bazin, Laurent. 1997. "Anthropologie politique dans un entreprise en Côte d'Ivoire: Domination et logique d'accusation." EHESS.
- Beaud, Stéphane, and Florence Weber. 2010. *Guide de l'enquête de terrain: produire et analyser des données ethnographiques: La découverte*.
- Bell, Daniel. 2001. "Equal Rights for Foreign Resident Workers ? The Case of Filipina Domestic Workers in Hong Kong and Singapore." *Dissent* 48 (4):26-34.
- Bereni, Laure. 2011. "Le discours de la diversité en entreprise: genèse et appropriations." *Sociologies pratiques* (2):9-19.

- Berliner, David. 2013. "Le désir de participation ou comment jouer à être un autre." *L'Homme* (2):151-170.
- Bernard, H Russell. 2011. *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*: Rowman Altamira.
- Bernoux, Philippe. 2011. "Reconnaissance et appropriation: pour une anthropologie du travail." *Esprit* (10):158-168.
- Bernoux, Philippe. 2014a. *La sociologie des entreprises*: Points.
- Bernoux, Philippe. 2014b. *La sociologie des organisations: initiation théorique suivie de douze cas pratiques*: Points.
- Bernoux, Philippe. 2016. "Un changement de paradigme: le travail comme activité." *Sociologie et sociétés* 48 (1):15-34.
- Black, Jan Knippers, Howard I Blutstein, Kathryn Therese Johnston, and David S McMorris. 1976. Area handbook for Trinidad and Tobago. DTIC Document.
- Blanchet, Philippe. 2009. "La réflexivité comme condition et comme objectif d'une recherche scientifique humaine et sociale." *Cahiers de sociolinguistique* (1):145-152.
- Bourdieu, Pierre. 1980. "Le Capital Social." *Actes de la recherche en sciences sociales* 31:2-3.
- Carmichael, Gertrude. 1961. *The history of the West Indian islands of Trinidad and Tobago, 1498-1900*: A. Redman London.
- Clifford, James, and George E Marcus. 1986. *Writing culture: the poetics and politics of ethnography: a School of American Research advanced seminar*: Univ of California Press.
- Conley, John M, and William M O'Barr. 1990. *Rules versus relationships: The ethnography of legal discourse*: University of Chicago Press.
- Crépeau, François, Delphine Nakache, and Idil Atak. 2009. "Introduction." In *Les migrations internationales contemporaines: une dynamique complexe au coeur de la globalisation*, 7-19. Presses de l'Université de Montréal.
- Daugareilh, Isabelle. 2005a. "La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l'homme au travail : le contre-exemple des accords internationaux." In *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, edited by Bruylant, 349-384.
- Daugareilh, Isabelle. 2005b. "Mondialisation, travail et droits fondamentaux."
- Davoine, Lucie, and Dominique Méda. 2008. "Place et sens du travail en Europe: une singularité française?"

de Guchteneire, Paul, and Antoine Pécoud. 2010. "Les obstacles à la ratification de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants." *Droit et société* 75 (2):431-451.

De Jong, Gordon F. 2000. "Expectations, gender, and norms in migration decision-making." *Population studies* 54 (3):307-319.

Devadason, Evelyn Shyamala, and Chan Wai Meng. 2013. "Policies and Laws Regulating Migrant Workers in Malaysia: A Critical Appraisal." *Journal of Contemporary Asia* 44 (1):19-35. doi: 10.1080/00472336.2013.826420.

Donovan, James M. 2007. *Legal anthropology: an introduction*: Altamira Press.

Doytcheva, Milena. 2009. "Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises." *Raisons politiques* (3):107-123.

Dubar, Claude, Pierre Tripier, and Valérie Boussard. 2015. *Sociologie des professions-4e éd*: Armand Colin.

Dumont Robillard, Myriam. 2013. "Garantir un réel accès à la justice efficace aux travailleuses domestiques migrantes : obstacles systémiques et conceptualisation du droit - perspectives canadiennes et internationales." *Maitrise, Droit international, Université de Montréal*.

Dupret, Baudoin. 2006. "Les pluralismes juridiques." In *Droit et sciences sociales*, 43-51. Paris: Armand Colin Coursus.

Echard, Nicole, Catherine Quiminal, and Monique Sélim. 1991. "Débat sur l'incidence du sexe dans la pratique anthropologique." *Journal des anthropologues* 45 (1):79-89.

Eugen, Ehrlich. 1936. "Fundamental Principles of the Sociology of Law." *New York: Russell and Russell Publishers*.

Favret-Saada, Jeanne. 1990. "Être affecté." *Gradhiva* (8):3-9.

Favret-Saada, Jeanne, and Cyril Isnart. 2008. "En marge du dossier sur l'empathie en anthropologie. Entretien avec Jeanne Favret-Saada réalisé par Cyril Isnart." *Journal des anthropologues. Association française des anthropologues* (114-115):203-219.

Ferreras, Isabelle. 2007. "Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services."

Flamant, Nicolas. 2005. *Observer, analyser, restituer. Conditions et contradictions de l'enquête ethnologique en entreprise*: Ministère de la culture/Maison des sciences de l'homme.

Flanagan, Robert James. 2006. *Globalization and labor conditions : working conditions and worker rights in a global economy*. New York ; Toronto: Oxford University Press.

Foucault, Michel. 1971. *L'ordre du discours*: Paris, Gallimard.

- Foucault, Michel. 1979. *Surveiller et punir. Naissance de la prison*: Gallimard.
- Foucault, Michel. 1997. *"Il faut défendre la société". Cours au Collège de France, 1976*.
- Foucault, Michel. 2001. "Dits et écrits II, 1976-1988." *Paris: Gallimard*.
- Friedmann, Georges. 1960. "Qu'est-ce que le travail?" *Annales. Histoire, Sciences Sociales*.
- Friedmann, Georges, and Pierre Naville. 1970. *Traité de sociologie du travail*. Vol. 1: Librairie Armand Colin.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia. 2015. "Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail." *Revue générale de droit* 45 (2):531-578.
- Godelier, Éric. 2009. *La culture d'entreprise*: Lavoisier.
- Gorz, André. 2001. "La personne devient une entreprise." *Revue du MAUSS* (2):61-66.
- Gosselin, Gabriel. 1966. "Contribution à une anthropologie du travail." *Cahiers internationaux de sociologie* 41:133-150.
- Goulet, Jean-Guy A. 2011. "Trois manières d'être sur le terrain: une brève histoire des conceptions de l'intersubjectivité." *Anthropologie et sociétés* 35 (3):107-125.
- Government. 1972. Industrial Relation Act. In *Chapter 88:01*, edited by Ministry of Legal Affairs. Trinidad and Tobago.
- Government. 1976a. Minimum Wages Act. In *Chapter 88:04*, edited by Ministry of Legal Affairs. Trinidad and Tobago.
- Government. 1976b. The Constitution of the Republic of Trinidad and Tobago. Trinidad and Tobago.
- Government. 2004. Occupational Safety and Health Act. Trinidad and Tobago.
- Greenhouse, Carol J. 1989. *Praying for justice: Faith, order, and community in an American town*: Wakefield Press.
- Gurvitch, Georges. 1932. "L'idée du droit social: notion et système du droit social."
- Gurvitch, Georges. 1935. *L'expérience juridique et la philosophie pluraliste du droit*.
- Généreux, Jacques. 2001. *Introduction à l'économie*: Ed. du Seuil.
- Idir, Mouloud. 2012. "Le modèle migratoire utilitariste en Occident." *Relations* (759):33-35.

Idir, Mouloud. 2013. "Quel régime de droit pour infléchir la domination à l'égard des migrants ?" *Revue de la ligue des Droits et Libertés* 32 (2):46-48.

ILO. 2015. ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers. International Labour Migration - Geneva: International Labour Migration (ILO).

ILO. 2016. World Migration Report 2015. Migrants and Cities: New Partnerships to Manage Mobility. Geneva: International Organization for Migration.

Inamete, Ufot. 1992. "Politics and Governance in Trinidad and Tobago: Major Issues and Developments." *Caribbean Studies*:305-324.

Keshri, Kunal, and Ram B Bhagat. 2013. "Socioeconomic determinants of temporary labour migration in india: A regional analysis." *Asian Population Studies* 9 (2):175-195.

Kiely, R. 1996a. *The politics of Labour and Development in Trinidad. Barbados, Jamaica, Trinidad and Tobago*: The Press University of The West Indies.

Kiely, Ray. 1996b. *The politics of labour and development in Trinidad*: University of West Indies Press.

Knowles, William H. 1959. *Trade Union Development and Industrial Relations in the British West Indies*: Univ of California Press.

Lambelet, Alexandre. 2003. "Un ethnologue en entreprise: entre séduction et révélation." *ethnographiques.org* (3-avril 2003).

Lapassade, Georges. 2002. "Observation participante." In *Vocabulaire de psychosociologie*, 375-390. ERES.

Lazarus-Black, Mindie. 2007. *Everyday Harm: Domestic Violence, Court rites, and cultures of reconciliation*: University of Illinois Press.

Lenard, Patti Tamara. 2012. "Why Temporary Labour Migration is Not a Satisfactory Alternative to Permanent Migration." *Journal of International Political Theory* 8 (1-2):172-183. doi: doi:10.3366/jipt.2012.0037.

Lenard, Patti Tamara. 2014. "The 'rights' of temporary labour migrants in Asian states." *Asian Ethnicity* 15 (2):157-173. doi: 10.1080/14631369.2014.880587.

Lenard, Patti Tamara, and Christine Straehle. 2011. "Temporary labour migration, global redistribution and democratic justice." *Politics, philosophy & economics*:1470594X10392338.

Leservoisiere, Olivier, and Laurent Vidal. 2007. "L'exercice réflexif face aux conditions actuelles de la pratique ethnologique." In *L'anthropologie face à ses objets. Nouveaux contextes ethnographiques.*, edited by Archives Contemporaines, 295.

- Lindholm, Charles. 2013. "The rise of expressive authenticity." *Anthropological Quarterly* 86 (2):361-395.
- Maine, Henry Sumner. 1871. *Ancient law: its connection with the early history of society, and its relation to modern ideas*: C. Scribner.
- Malinowski, Bronislaw. 1926. *Crime and custom in savage society*.
- Malinowski, Bronislaw. 2002. *Argonauts of the Western Pacific: An account of native enterprise and adventure in the archipelagoes of Melanesian New Guinea*: Routledge.
- Malinowski, Bronislaw, Tina Jolas, Valetta Malinowska, and R GUIDIERI. 1985. *Journal d'ethnographie*.
- Meintel, Deirdre. 2003. "La stabilité dans le flou: parcours religieux et identités de spiritualistes." *Anthropologie et sociétés* 27 (1):35-63.
- Merry, Sally Engle. 1988. "Legal pluralism." *Law and society review*:869-896.
- Monsutti, Alessandro. 2005. "En suivant les réseaux de Kaboul à New York: quelques réflexions méthodologiques sur la recherche ethnographique parmi les migrants." *Ethnologies* 27 (1):33-53.
- Monsutti, Alessandro. 2008. *Migration et développement: une histoire de brouilles et de retrouvailles*. Vol. 27: Institut de hautes études internationales et du développement.
- Montgomery, Catherine, Josiane Le Gall, and Nadia Stoetzel. 2010. "Cycle de vie et mobilisation des liens locaux et transnationaux: le cas des familles maghrébines au Québec." *Lien social et politiques* (64):79-93.
- Musante, Kathleen, and Billie R DeWalt. 2010. *Participant observation: A guide for fieldworkers*: Rowman Altamira.
- Nader, Laura. 1991. *Harmony ideology: Justice and control in a Zapotec mountain village*: Stanford University Press.
- Nedelcu, Mihaela Florina. 2001. "Les migrations internationales des professionnels roumains hautement qualifiés." *Ad Astra* 1 (1).
- Noiseux, Yanick. 2014. *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*: Presses de L'Université du Québec.
- Nurse, Lawrence. 1992. *Trade Unionism and Industrial Relations in the Commonwealth Caribbean: History, Contemporary Practice, and Prospect*: Greenwood Publishing Group.
- OCDE. 2007. "Chapitre 2 : La valeur des gens." In *Le capital humain : Comment le savoir détermine notre vie*.

Olivier de Sardan, Jean-Pierre. 1995. "La politique du terrain. Sur la production des données en anthropologie." *Enquête. Archives de la revue Enquête* (1):71-109.

Ottley, Carlton Robert. 1973. *The Story of Tobago, Robinson Crusoe's Island in the Caribbean*: Longman Caribbean.

Piché, Victor. 2008. "Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde." *Possibles* 32 (3-4):41-51.

Piché, Victor. 2009a. "Migrations internationales et droits de la personne : vers un nouveau paradigme ?" In *Les migrations internationales contemporaines. Une dynamique complexe au coeur de la globalisation*, edited by François Crépeau, Delphine Nakache and Idil Atak, 350-369. Montréal: Les presses de l'Université de Montréal.

Piché, Victor. 2009b. "Migrations internationales et droits de la personne: vers un nouveau paradigme?" *Les Migrations Internationales Contemporaines. Une Dynamique Complexe au Coeur de la Globalisation, Crépeau F, et al.(eds). Les Presses de l'Université de Montréal: Montréal:350-369.*

Piché, Victor. 2013. "" Les fondements des théories migratoires contemporaines "" In *Les théories de la migration*, edited by Victor Piché, 19-60. Paris: INED (Collection Les Manuels, Série des Textes Fondamentaux).

Piché, Victor, and Lama Kabbanji. 2006. "Politiques migratoires et migrations de travail des Burkinabé vers la Côte d'Ivoire." *Population et travail-dynamique démographique et travail:1401-1416.*

Piper, Nicola. 2009. "Temporary economic migration and rights activism: an organizational perspective." *Ethnic and Racial Studies* 33 (1):108-125. doi: 10.1080/01419870903023884.

Pospisil, Leopold J. 1971. "Anthropology of Law a Comparative Theory [by] Leopold Pospisil."

Ramdin, Ron. 1982. *From chattel slave to wage earner: a history of trade unionism in Trinidad and Tobago*: M. Brian & O'Keeffe.

Rawlins, Hugh. 2000. *The Caribbean Court of Justice: The History and Analysis of the Debate*. Caribbean Community: CARICOM.

Reddock, Rhoda. 1994. *Women, labour & politics in Trinidad & Tobago : a history*. London ; Atlantic Highlands, N.J.: Zed Books.

Robert-Demontrond, Philippe, and Anne Joyeau. 2009. "Les politiques de diversité ethnoculturelle dans l'entreprise: avantages, limites et conditions de succès." *Gestion* 34 (3):57-65.

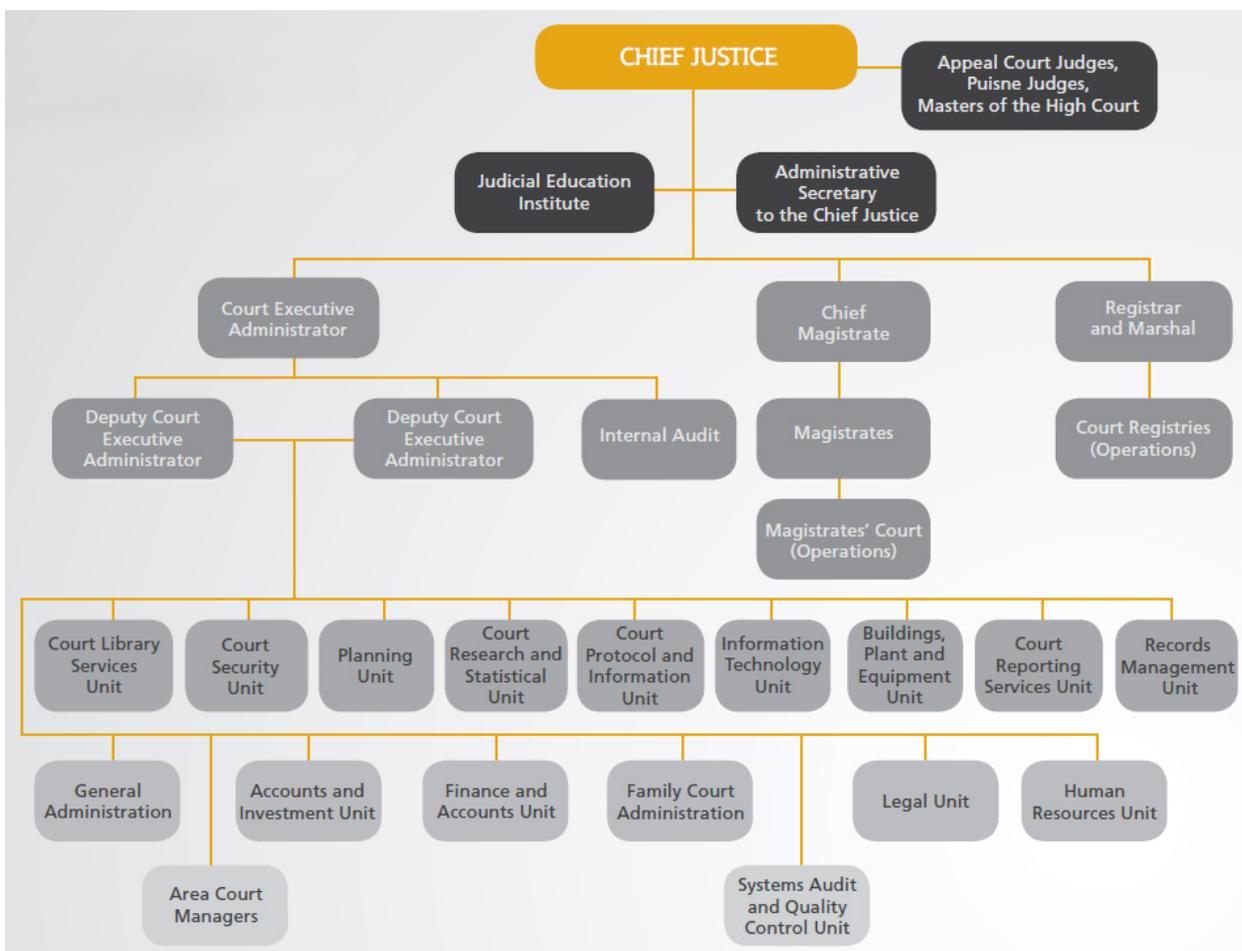
Robinson, Arthur Napoleon Raymond. 2001. *The mechanics of independence: patterns of political and economic transformation in Trinidad and Tobago*: University of West Indies Press.

- Rouland, Norbert. 1990. *Anthropologie juridique*: Presses universitaires de France.
- Ruhs, Martin. 2013. *The Price of Rights: Regulating International Labor Migration*: Princeton University Press.
- Saillant, Francine. 2013. "Pour une anthropologie critique des droits humains." In *Droits et cultures en mouvements*, 7-26. Laval: Presses de l'Université Laval.
- Saillant, Francine, and Karoline Truchon. 2013. *Droits et cultures en mouvements*. Laval: Presses de l'Université Laval.
- Silbey, Susan S. 2008. "Legal consciousness." *New Oxford Companion to Law*.
- Simon, Gildas 2002. "Penser globalement les migrations." *Revue Projet* 4 (272):p37-45.
- Stoller, Paul. 2009. *The power of the between: An anthropological odyssey*: University of Chicago Press.
- Supiot, Alain. 2016. *Le droit du travail:«Que sais-je?» n° 1268*: Presses universitaires de France.
- Tamanaha, Brian Z. 2008. "Understanding legal pluralism: past to present, local to global." *Sydney L. Rev.* 30:375.
- Tandonnet, Maxime. 2007. *Géopolitique des migrations: la crise des frontières*: Ellipses.
- Tarrius, Alain 2010. "Les nouveaux cosmopolitismes migratoires d'une mondialisation par le bas." In *Ruptures postcoloniales*, edited by La Découverte, p. 414-428. Paris: La Découverte.
- Taylor, Edward J. 1999. "The New Economics of Labour Migration and the Role of Remittances in the Migration Process." *International Migration* 37 (1):63-88. doi: 10.1111/1468-2435.00066.
- Teelucksingh, Jerome. 2015. *Labour and the Decolonization Struggle in Trinidad and Tobago*.
- Thomas, Roy Darrow. 1989. *The Development of Labour Law in Trinidad and Tobago*: Calaloux Publications.
- Tourme-Jouannet, Emmanuelle. 2013. *Le droit international:«Que sais-je?» n° 3966*: Presses universitaires de France.
- Vatin, François. 2014. *Le travail: activité productive et ordre social*: Presses de Paris Ouest.
- Williams, Eric Eustace. 1955. *Constitution reform in Trinidad and Tobago*. [Port-of-Spain: Teachers Economic and Cultural Association.
- Williams, Eric Eustace. 1964. *History of the People of Trinidad and Tobago*: Deutsch London.

Winters, Paul, Alain De Janvry, and Elisabeth Sadoulet. 2001. "Family and community networks in Mexico-US migration." *Journal of human resources*:159-184.

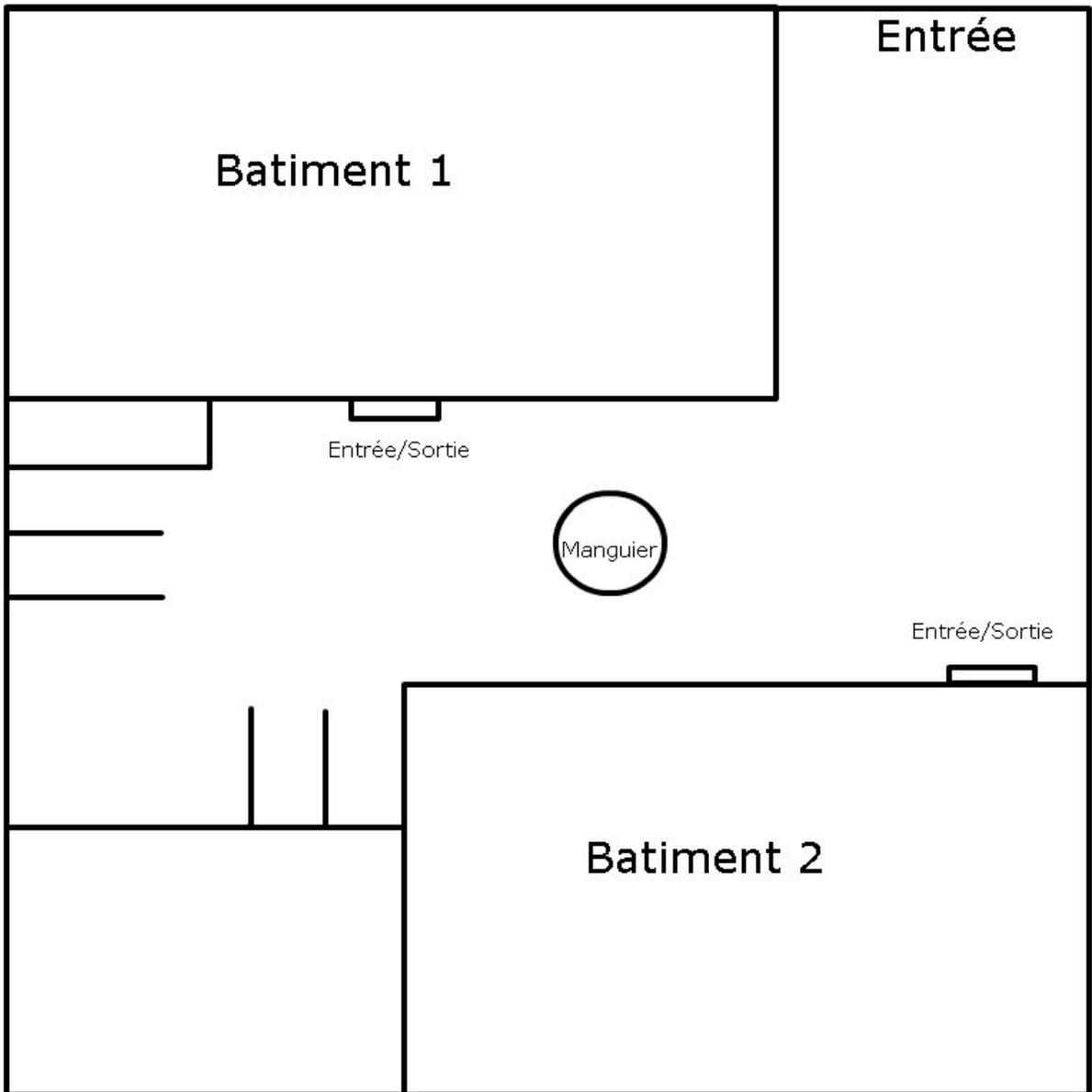
Zannad, Hédia, Annie Cornet, and Pete Stone. 2013. "Enjeux techniques, symboliques et politiques de la mesure de la diversité dans les entreprises et les organisations?" *Management international/International Management/Gestión Internacional* 17:85-97.

Annexe 1 : Structure du système judiciaire de Trinidad et Tobago¹²⁷

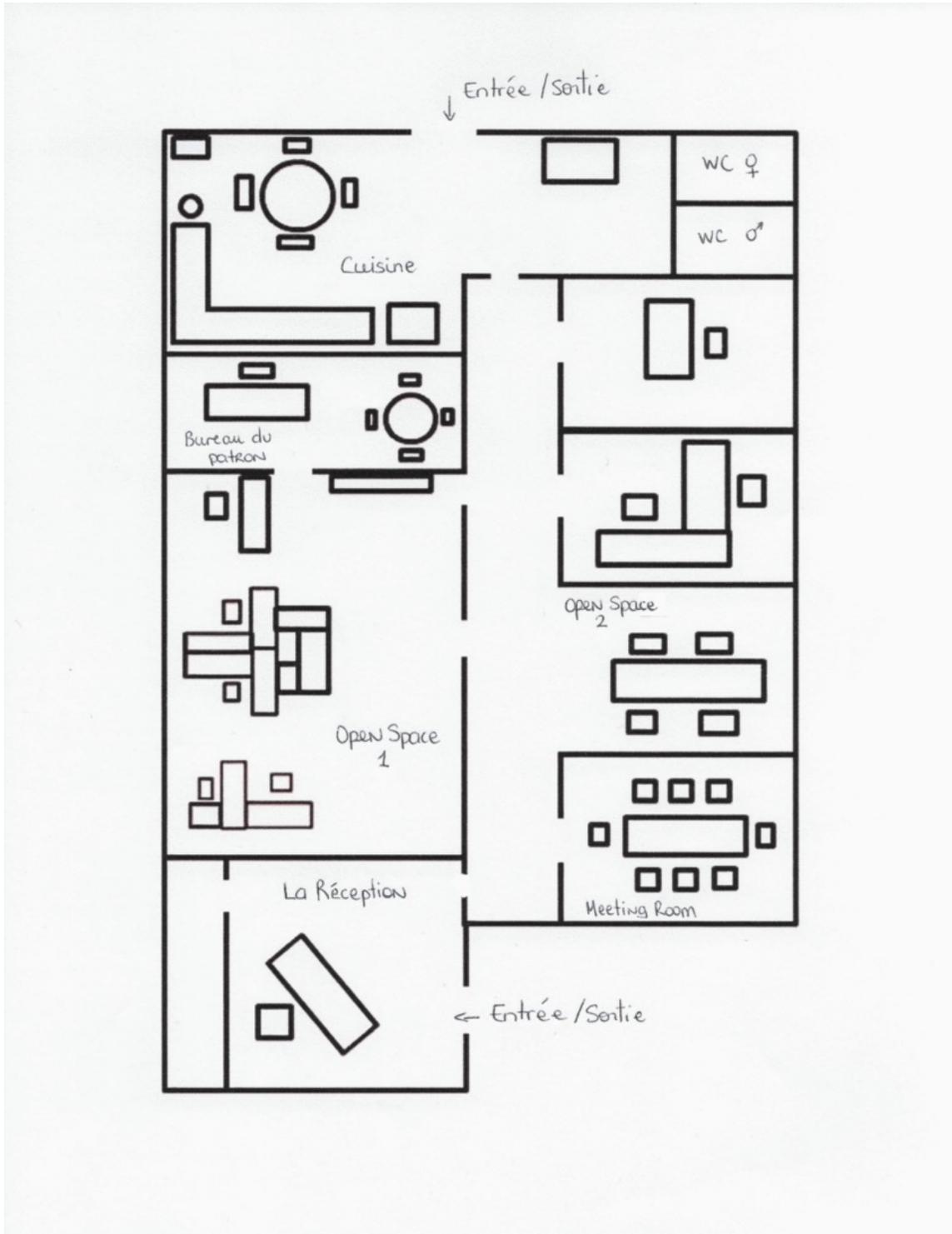


¹²⁷ Source <http://www.ttlawcourts.org/index.php/about-the-judiciary-1/structure> (consulté le 3 novembre 2016).

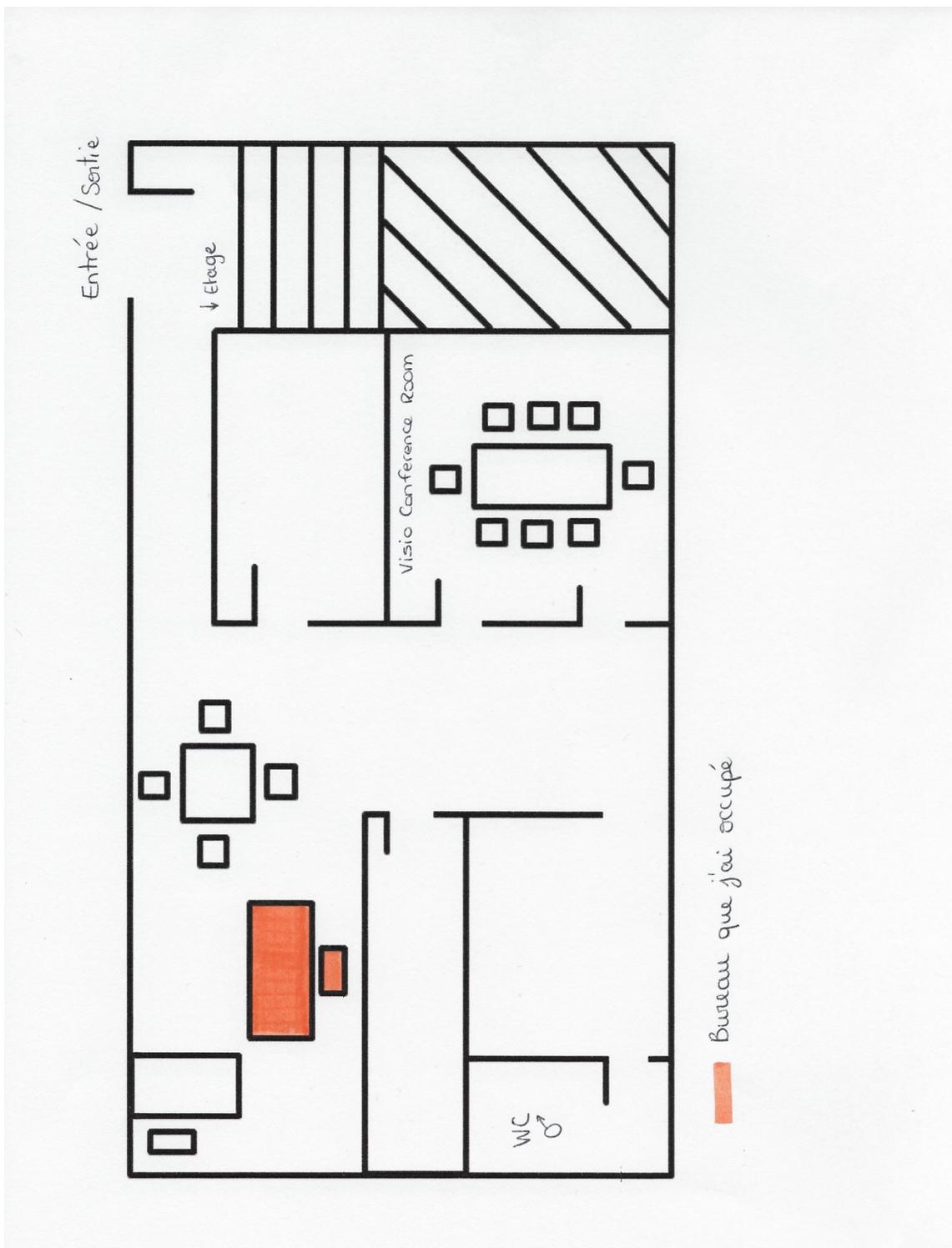
**Annexe 2 : Plan extérieur de l'entreprise French Touch
Construction**



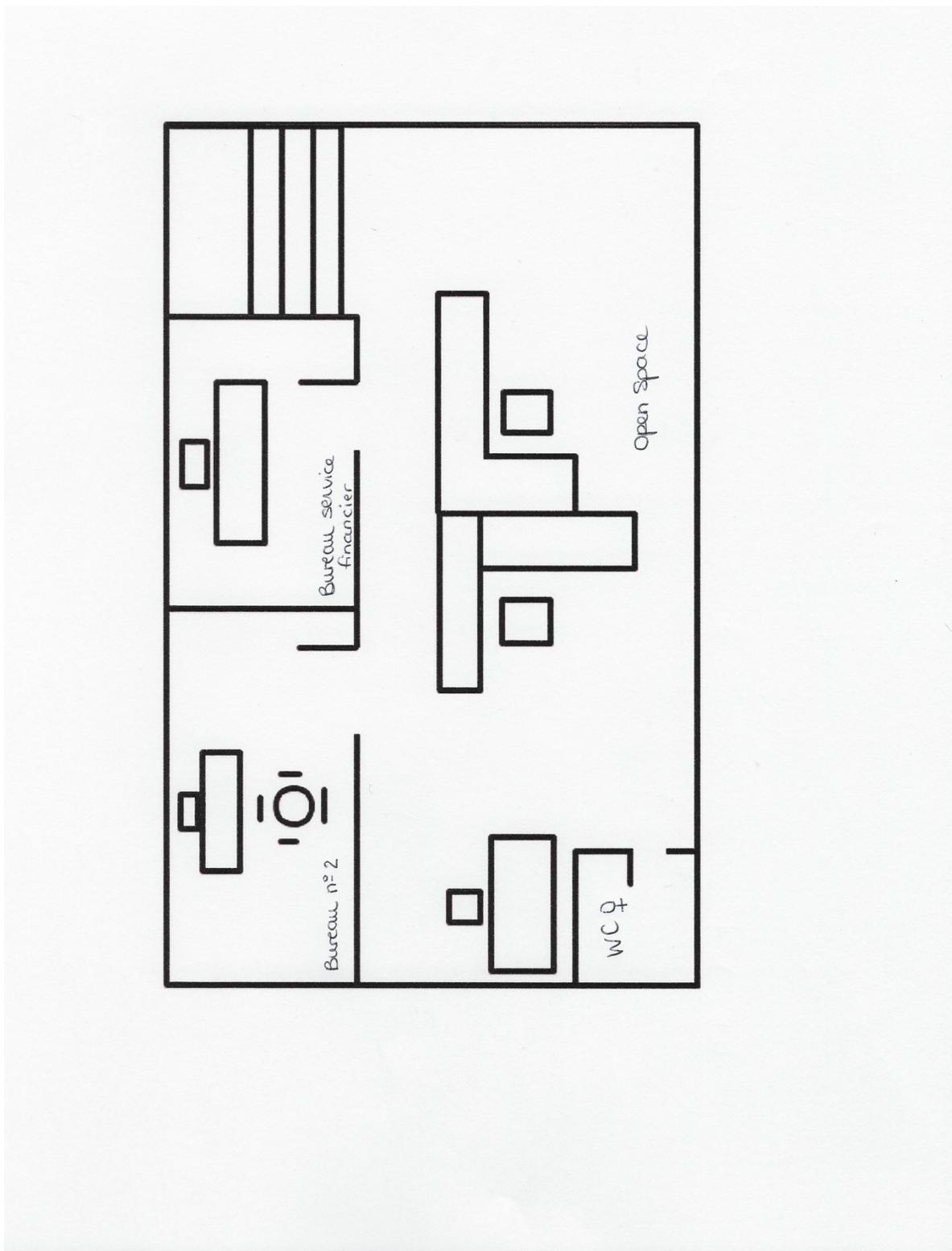
Annexe 3 : L'intérieur du bâtiment 1



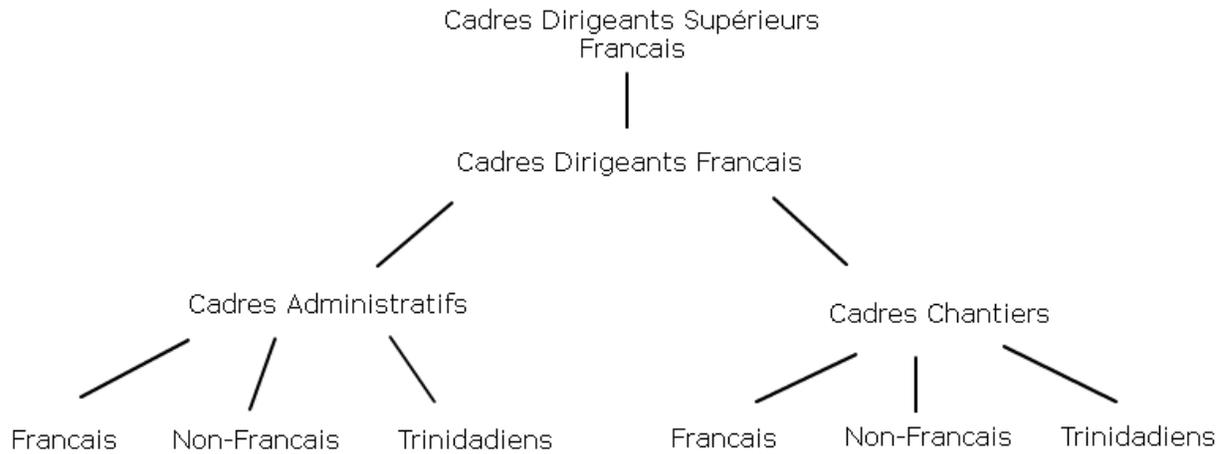
Annexe 4 : L'intérieur du bâtiment 2 (Rez-de-chaussé)



Annexe 5 : L'intérieur du bâtiment 2 (l'étage)



Annexe 6 : Tableau organisationnelle des employés par catégories hiérarchiques chez French Touch Construction



Annexe 7 : Entretien avec le spécialiste du BIT à Port-of-Spain

Exemple : La relation ambiguë et paradoxale entre BIT et gouvernement

MP : Par exemple, ça m'est arrivé, j'étais invité pour donner une présentation à un nouveau comité tripartite qui était mené par le ministre du travail. Alors au niveau, il y avait une trentaine de personnes réparties dans la salle. Ils m'ont introduit, j'ai fait ma présentation, puis on fini toujours en disant merci de votre attention et est-ce que vous avez des questions

CT : oui

MP : Il n'y avait pas de questions. Pas de questions. D'accord. Et là, la secrétaire m'a dit merci beaucoup.

CT : Et c'est tout ?

MP : C'est ça, les gens restent là, la réunion continuait. Je n'avais même pas vu l'agenda de ce jour du comité. J'étais là pour donner ma présentation.

MP : Mais après, je ne sais pas de quoi ils ont encore parlé. Et je suppose qu'il n'y avait pas de question tant que j'étais là

MP : Ils ont dû attendre que je parte et après ils ont dû surement commencer à parler. Alors, on prend le conseil, merci monsieur.

CT : Mais il n'y avait aucune discussion, il n'y a pas de dialogue.

MP : Non, il n'y a pas de dialogue.

CT : Ah oui donc c'est un conseil, mais sans échange.

MP : Dans le vide. Assez souvent, ce que je dis, c'est qu'on peut l'interpréter différemment et donc je peux vous expliquer dans quel contexte ça s'applique.

CT : C'est pour se donner bonne conscience, il y a eu quelqu'un de l'ILO et après c'est tout.

MP : C'est ça, exactement. Et voilà, voyez, ils demandent, ils nous font travailler

CT : oui, donc vous avez quand même du travail (rires)

MP : Mais on n'a pas de Feedback, on a pas de vraie discussion là si c'est bien ou si c'était pas bien.

CT : Puis il n'y a pas de contrôle après pour voir comment ça se passe concrètement.

MP : Encore moins. On ne sait même pas si c'est ça qu'ils attendaient de ma présentation. Normalement les questions c'est aussi pour ça. Monsieur vous avez parlé de quelque chose là, je voudrais bien savoir un peu plus,

CT : détailler

MP : voilà, normalement, c'est ça. Au lieu de dire, vous avez raté le thème, donnez-nous plus d'information. Mais je ne sais pas, ils s'en fichaient, c'était juste pour la forme, je sais pas, après ils m'ont dit oui c'était très bien. J'ai demandé à une personne avec laquelle j'avais un peu de contacte, elle m'a dit non c'était bien, c'était bien, il n'y avait plein de personnes dans la salle qui n'étaient pas au courant.

CT : Oui, mais il n'y a pas eu des remerciements dans la période de question pour dire voilà. C'était vraiment le silence.

MP : Alors c'est difficile, notre rôle ici est compliqué.

Exemple : Rapport entre le BIT et les Caraïbes

MP : Très rarement. C'est très rare qu'on est traité comme ça, mais ici dans les Caraïbes, c'est relativement souvent. C'est vraiment les caraïbes. J'étais souvent en Asie pour des missions, 3 jours, 5 jours et dans d'autres pays en Afrique.

CT : Les gens prennent les conseils.

MP : Oui, ils prennent les conseils, ils veulent savoir plus. Ils veulent savoir un peu à côté et pourquoi. Ils sont attentifs. Ils ont leurs propres questions si ça ne leur convient pas.

CT : Ils sont plus conscients des choses.

MP : Oui, ils veulent savoir. Ils parlent, ils échangent, ils partagent. Ici, ils ne parlent pas, ils ne partagent pas.

CT : Et il n'y a aucun dialogue.

MP : Trop souvent, il y a très peu de dialogue. Très peu. Et le rôle que nous faisons ici, c'est pour ça. Nous faisons ça, mais nous n'avons pas trop d'information sur le retour, sur comment eux à la fin ils mettent en œuvre.

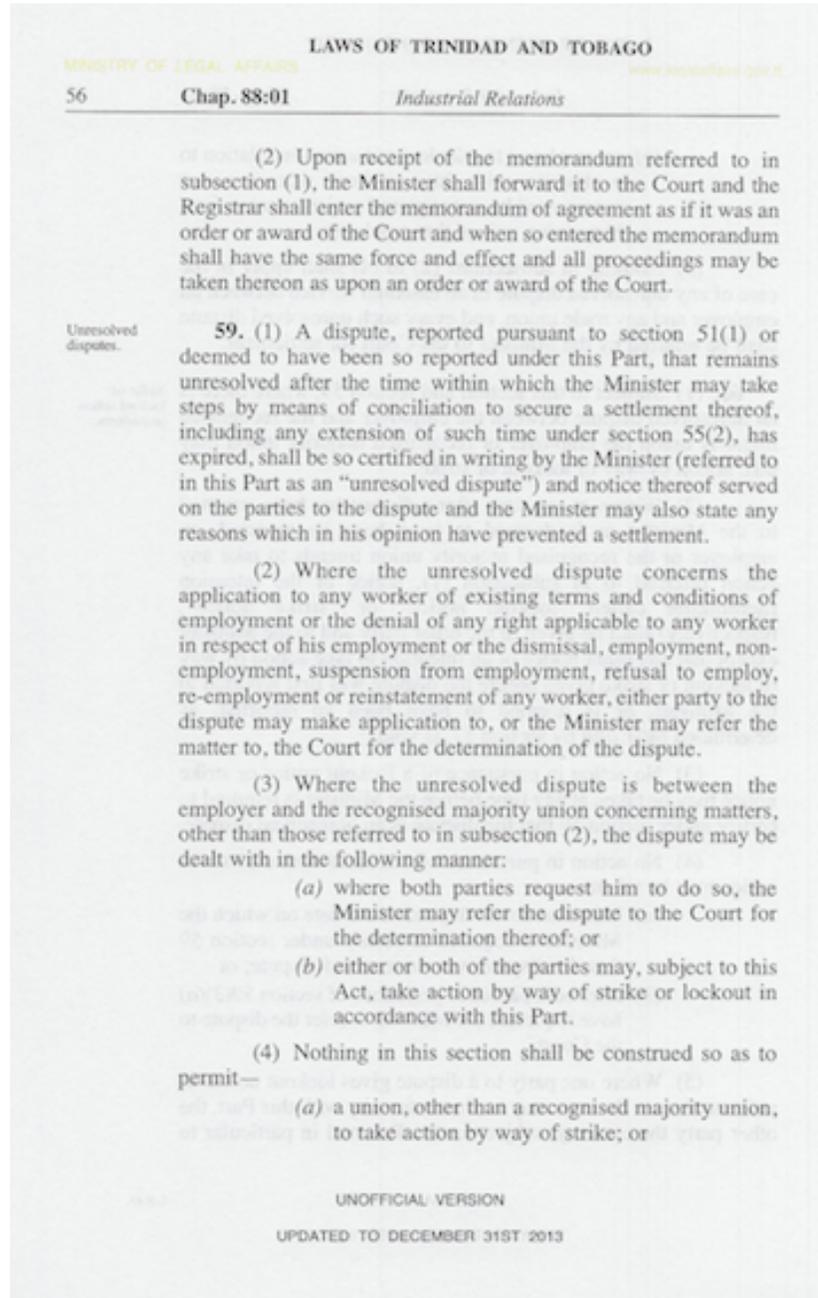
CT : Oui, comment ils ont compris parce que vous ne savez même pas comment eux ils interprètent ce que vous avez dit.

MP : Non, on lit les journaux, on regarde. Avec les années on a quelques contacts qui peuvent nous dire mais c'est informel. On vous aide pour trouver les bonnes solutions, mais nous ne savons pas après comment ils font.

CT : Oui, c'est compliqué.

MP : Oui, c'est un peu compliqué. Mais je ne le dis pas pour me plaindre, je le dis pour répondre à votre première question du début, comment la loi nationale s'applique aux philippins. Euh, je ne sais pas vraiment. J'ai une idée, j'écoute, je lis, je reçois des commentaires et basés sur ça je peux vous dire des petites choses, qui ne sont pas non plus toujours très encourageantes et peut-être c'est pour ça qu'ils ne veulent pas admettre qu'il y a des problèmes. Parce qu'il y a des problèmes ici.

Annexe 8 Extrait de l'*Industrial Relation Act* de Trinidad et Tobago. Articles 59 à 70¹²⁸.



¹²⁸ Source : (Government 1972, 56-63).

(b) an employer to take lockout action in relation to a dispute with his workers who are not represented by a recognised majority union for a bargaining unit of that employer.

(5) Nothing in subsections (2) to (4) shall apply in the case of any unresolved dispute in an essential service between an employer and any trade union, and every such unresolved dispute shall be referred by the Minister to the Court for settlement.

60. (1) Subject to this section and section 59, where there is an unresolved dispute between the employer and the recognised majority union the employer or recognised majority union may take action by way of lockout or strike.

Strike or
lockout action
procedures.

(2) Where, at any time after a dispute has been reported to the Minister or is deemed to have been so reported, an employer or the recognised majority union intends to take any action referred to in subsection (1), notice of the intention (hereinafter called "lockout notice" or "strike notice", respectively) shall be given to the other party and to the Minister except that any other notice of an intention to take action by way of lockout or strike given before the dispute was first reported to the Minister, or is deemed to have been so reported, as determined *inter alia* by section 57, is void.

(3) No action in pursuance of a lockout notice or strike notice may be taken at any time before the Minister is required to certify under section 59 that the dispute is an unresolved dispute.

(4) No action in pursuance of a lockout notice or strike notice may be taken—

(a) later than seven days after the date on which the Minister is required to certify under section 59 that the dispute is an unresolved dispute; or

(b) after both parties in pursuance of section 59(3)(a) have requested the Minister to refer the dispute to the Court.

(5) Where one party to a dispute gives lockout notice or strike notice, as the case may be, in conformity with this Part, the other party thereto may, subject to this Part and in particular to

subsections (3) and (4)(a), take strike or lockout action, respectively, without notice thereof to the other party.

Referral to
Court.
[3 of 1987].

61. The Minister shall refer an unresolved dispute to the Court—

- (a) where no lockout notice or strike notice is given pursuant to section 60;
- (b) where no action in pursuance of a lockout notice or strike notice was commenced before the expiration of seven days from the date on which the Minister was required to certify under section 59 that the dispute is an unresolved dispute;
- (c) where, after action in pursuance of a lockout notice or strike notice was taken, there is a joint request to the Minister by the employer and the recognised majority union for referral of the unresolved dispute to the Court;
- (d) where a period of three months of continuing industrial action has elapsed and there is a request to the Minister by either party to refer the dispute to the Court for final determination.

Strike and
lockout action
in conformity
with this Part.

62. (1) Where action in pursuance of lockout notice or strike notice takes place in conformity with this Part—

- (a) the provisions of a registered agreement (within the meaning of Part IV) if any, between the parties, shall not be taken to have been infringed, abrogated or otherwise set aside by reason only of such action; and
- (b) the contract of employment with respect to every worker employed in the bargaining unit concerned shall not, by reason only of the taking of such action, be deemed to have been determined.

(2) Nothing in subsection (1) shall be construed as imposing on an employer any obligation to pay for any services of a worker that are withheld as a result of strike action taken in conformity with this Part.

63. (1) Where any industrial action is taken otherwise than in conformity with this Part—

Industrial action not in conformity with this Part.

- (a) an employer taking such action is guilty of an industrial relations offence and, in addition to any other penalty under subsection (2), remains liable for the unpaid wages, salary and other remuneration that a worker may reasonably be expected to obtain in respect of any period during which the lockout action took place; and a worker may recover such wages, salary or other remuneration summarily as a civil debt, without prejudice to any other manner in which proceedings may be taken for the recovery thereof;
- (b) a trade union taking such action is guilty of an industrial relations offence and, in addition to any other penalty under subsection (2), the Court may order the cancellation of its certificate of recognition, if any;
- (c) subject to sections 64 and 65(2)(b), where a worker takes part in such action the employer may treat the action as a fundamental breach of contract going to the root of the contract of employment of the worker.

(2) A person guilty of an industrial relations offence under this section is liable—

- (a) in the case of an employer, to a fine of twenty thousand dollars; or
- (b) in the case of a trade union, to a fine of ten thousand dollars.

64. (1) Where a worker is, pursuant to section 63(1)(c), dismissed by his employer, or his contract of employment is determined, the recognised majority union or, in the absence of such a union, any trade union, of which the worker is a member, may within fourteen days apply to the Court for an order that the worker is to be treated as having been excused from the consequences of such action as is referred to in section 63(1)(c)

Application to the Court to avoid rescission of contract.

and from the operation of section 63(1)(c) and accordingly that the exercise of the power of dismissal or the termination of the contract of employment shall be set aside.

(2) The Court may upon such application make the order, if it is satisfied that the industrial action by the worker was caused by exceptional circumstances and that it is otherwise fair and just to excuse the worker from the consequences of such action and from the operation of section 63(1)(c).

Stop order in
the national
interest.

65. (1) Where industrial action is threatened or taken, whether in conformity with this Act or otherwise, and the Minister considers that the national interest is threatened or affected thereby, he may make application to the Court *ex parte* for an injunction restraining the parties from commencing or from continuing the action; and the Court may make such order thereon as it considers fit having regard to the national interest.

(2) Where the Court upon such an application makes an order under subsection (1), then—

- (a) the parties bound by the order shall thereupon refrain from, or discontinue, the industrial action; and
- (b) unless the Court otherwise specifically orders, nothing in section 63(1)(c) shall apply to any worker involved in the industrial action,

and the Court may further order that the matter shall be deemed to have been referred to the Court by the parties thereto for determination.

(3) An order made by the Court under subsection (1) shall be published in the *Gazette* and in at least one daily newspaper circulating in Trinidad and Tobago and the publication shall be deemed to be service of notice thereof on all parties to the dispute, including all workers engaged in the industrial action, whether threatened or taking place.

(4) Subject to this section, no order of the Court made under subsection (1) shall be deemed to have validated any action taken if the action was not otherwise in conformity with this Part.

66. (1) No party to a dispute may continue, or take, industrial action while proceedings in relation to a dispute to which that action relates are pending before the Court or the Court of Appeal.

Industrial action prohibited during hearing, etc.

(2) No person may take industrial action as a result of disagreement or dissatisfaction with, an order or award of the Court or the Court of Appeal.

(3) A person who contravenes this section is guilty of a contempt of the Court or of the Court of Appeal, as the case may be.

67. (1) This section shall be read and construed without prejudice to sections 63 and 64, and a reference in those sections and in this section and section 68 to the term "workers" shall be read as a reference to all employees engaged in essential services.

Industrial action in essential services prohibited.

(2) An employer or a worker carrying on or engaged in an essential service shall not take industrial action in connection with any such essential service.

(3) An employer who contravenes subsection (2) is liable on summary conviction to a fine of forty thousand dollars and to imprisonment for three years.

(4) A worker who contravenes subsection (2) is liable on summary conviction to a fine of one thousand dollars and to imprisonment for six months.

(5) A trade union or other organisation, the holder of an office in a trade union or other organisation or any other person who calls for, or causes industrial action to be taken in, an essential service or induces or persuades any worker in that service to take such action is liable on summary conviction—

(a) in the case of a trade union or other organisation to a fine of twenty thousand dollars, and the Board may cancel the certificate of recognition under Part III;

(b) in the case of the holder of an office in a trade union or other organisation to a fine of ten thousand dollars and to imprisonment for twelve

months, and such person shall be disqualified from holding office in any trade union or other organisation for a period of five years after conviction therefor; or

(c) in the case of an individual who is not the holder of an office in a trade union or other organisation to a fine of two thousand dollars and to imprisonment for two years.

(6) The President of Trinidad and Tobago may by order, subject to negative resolution of both Houses of Parliament, vary the Second Schedule by adding thereto or removing therefrom any service.

Second
Schedule.

Offence for
persons to
contribute
financial
assistance to
promote or
support
industrial
action.

68. (1) A person who, for the purpose of promoting or maintaining the conduct of industrial action taken or continued in an essential service contrary to this Act, directly or indirectly contributes financial assistance to an employer or a trade union that calls for or causes such action to be taken or to any worker involved in such action, is liable on summary conviction to a fine of ten thousand dollars and to imprisonment for eighteen months.

(2) An employer or a trade union or other organisation that receives any financial assistance for the purpose of supporting industrial action taken or continued in an essential service contrary to this Act is liable on summary conviction to a fine of ten thousand dollars or in the case of the holder of an office in a trade union to a fine of five thousand dollars and to imprisonment for one year.

(3) A worker or other person who receives financial assistance for the purpose of supporting industrial action taken or continued in an essential service contrary to this Act is liable on summary conviction to a fine of five hundred dollars and three months' imprisonment.

Persons
prohibited from
taking
industrial
action.

69. (1) The following persons shall not take part in any industrial action:

(a) members of the Public Service in Trinidad and Tobago;

UNOFFICIAL VERSION

UPDATED TO DECEMBER 31ST 2013

- (b) members of the Prison Service of Trinidad and Tobago;
- (c) members of the Fire Service of Trinidad and Tobago;
- (d) members of the Teaching Service; and
- (e) members of the staff and other employees of the Central Bank, established by the Central Bank Act. Ch. 79:02.

(2) A person mentioned in subsection (1) who contravenes the provisions thereof is liable on summary conviction to a fine of five hundred dollars and to imprisonment for three months.

(3) The holder of an office in a trade union or in an organisation of persons mentioned in subsection (1) who calls for or causes industrial action to be taken or any person or organisation who induces or persuades any other person to take such action in any of the Services mentioned in subsection (1) is liable on summary conviction to a fine of ten thousand dollars and to imprisonment for eighteen months.

(4) Section 3 of the Constitution shall have effect for the purpose of the definition of any of the Services referred to in subsection (1) (other than in paragraph (e) thereof).

70. Where an offence punishable under this Act has been committed by a company, any person who at the time of the commission of the offence was a director, general manager, secretary or any other employee of the company, not being a worker, or was purporting to act in any such capacity, shall be deemed to be guilty of that offence, unless he proves that the contravention was committed without his consent or connivance and that he exercised all such diligence to prevent the commission of the offence as he ought to have exercised having regard to the nature of his functions in that capacity and to all the circumstances.

Liability of officers of companies.

Annexe 9 : Extrait de l'*Occupational Safety and Health Act* de Trinidad et Tobago. Articles 39 à 45B¹²⁹.

LAWS OF TRINIDAD AND TOBAGO	
50	1 of 2004 <i>Occupational Safety and Health</i>
PART VII WELFARE	
Drinking water. (3 of 2006).	<p>39. (1) In every factory, effective arrangements shall be made to provide and maintain at suitable points conveniently situated for all persons employed therein, a sufficient supply of cool, wholesome, drinking water.</p> <p>(2) Except as otherwise permitted by the Chief Inspector, in every factory there shall be legibly and conspicuously displayed near any tank, pipe or other source of water or liquid unfit for human consumption, a notice to that effect.</p>
Washing facilities.	<p>40. The occupier of every factory shall provide and maintain separately for men and women employed therein, adequate, clean and easily accessible washing facilities which are provided with soap and suitable hand drying materials or devices and such other provisions as are prescribed.</p>
Sanitary conveniences.	<p>41. The occupier of every factory shall—</p> <ul style="list-style-type: none">(a) provide and maintain separately for men and women employed therein adequate, clean and easily accessible sanitary conveniences;(b) provide and maintain suitable receptacles or disposal units for use by women;(c) provide adequate lighting and ventilation in sanitary conveniences and an open or ventilated space separating workrooms from such conveniences; and(d) provide safe and covered access to sanitary conveniences.
Accommodation for clothing.	<p>42. In every factory, there shall be provided and maintained, distinct and apart from any sanitary convenience or lunchroom and separately for the use of men and women, adequate and suitable changing rooms with locks on the inside and accommodation for their clothing not worn during working hours.</p>

¹²⁹ Source (Government 2004, 50-52).

43. (1) In every factory, there shall be provided and maintained so as to be readily accessible during all working hours, such number of fully equipped first-aid boxes or cupboards as may be prescribed. First-aid appliances. [3 of 2006].

(2) The Chief Inspector shall, where necessary, direct in writing the occupier of a factory to provide for deluge showers, eye baths and other similar first-aid devices.

(3) Each first-aid box or cupboard shall be under the control of responsible persons who are trained in first-aid treatment and retested every three years and who shall always be readily available during the working hours of the factory.

(4) In every factory or industrial estate where there is a risk as determined in accordance with section 13A there shall be provided and maintained emergency health facilities and a first-aid room of a prescribed size, containing the prescribed equipment and being in the charge of such medical and nursing staff as may be prescribed.

(4A) The Chief Inspector may direct the manager of an industrial estate to comply with subsection (4).

(5) Where the factory provides a first-aid room and an ambulance, it may be exempt by the Chief Inspector from subsections (1) and (3).

(6) In this section "industrial estate" means any land with suitable infrastructure such as roads, water or power, divided into plots for sale or rental for entrepreneurs to build factories or to occupy existing buildings thereon for the purpose of storage, processing or manufacture of products or repair of articles.

44. Every occupier in whose factory there is ordinarily employed a total of more than two hundred and fifty persons, may provide and maintain for the use of those employees therein a canteen equipped and operated in the manner that may be prescribed by agreement between the employer, employee and union. Canteens.

45. (1) In every factory the occupier shall provide and maintain for the persons employed therein, adequate and suitable Restrooms and lavatories.

restrooms or lunchrooms and lunchrooms shall be convenient for the eating of meals and shall be provided with adequate lighting, ventilation and drinking water.

(2) An occupier who provides a canteen in accordance with section 44 shall be regarded as having satisfied the requirements of subsection (1).

Application of the Part.

45A. (1) This Part applies to factory in which is employed more than five people.

(2) An occupier of a factory in which is employed five persons or less shall ensure that the changing room or sanitary convenience can be locked from the inside.

Compliance with provisions.

45B. Where it appears to the Chief Inspector that in an industrial establishment or a factory with five or less employees any provisions of this Part is by reason of special circumstances appropriate or adequate for the purpose, he may direct that the occupier of that industrial establishment or an employer therein comply with those provisions or that the provisions shall apply as varied by his direction.

PART VIII

NOTIFICATION AND INVESTIGATION OF ACCIDENTS AND OCCUPATIONAL DISEASES

Notification of accidents.

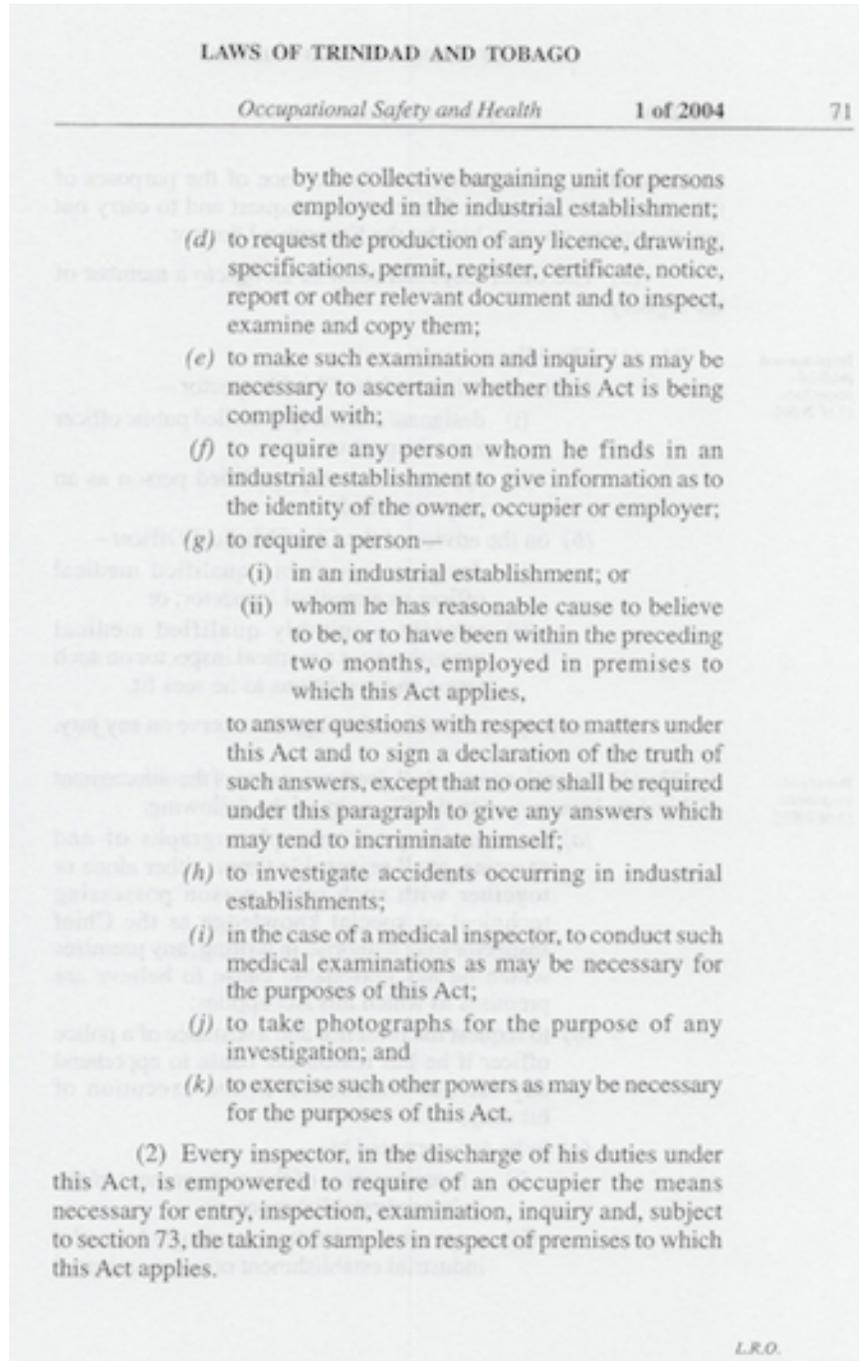
46. (1) Where an accident which causes death or critical injury occurs—

- (a) in an industrial establishment, the occupier; or
- (b) in the course of employment, the employer.

shall inform the Chief Inspector of the accident forthwith by telephone, facsimile, e-mail or other direct means and shall send a written notice of the accident, in the prescribed form and accompanied by the prescribed particulars, to the Chief Inspector within forty-eight hours of his learning of the accident.

(2) Where an incident which may be prejudicial to the safety or health of the public, or which has the potential of causing critical injury, including fire, explosion or the release of toxic

**Annexe 10 : Extrait de l'*Occupational Safety and Health Act*
de Trinidad et Tobago. Article 71 (1)¹³⁰**



¹³⁰ Source (Government 2004, 70-71).

administration, enforcement and furtherance of the purposes of this Act as the Executive Director may request and to carry out any directions given to him by the Executive Director.

(3) The Chief Inspector shall be *ex officio* a member of the Agency.

Inspector and
medical
inspectors.
[3 of 2006].

71. (1) The Minister may—

(a) on the advice of the Chief Inspector—

(i) designate a suitably qualified public officer as an inspector; or

(ii) appoint a suitably qualified person as an inspector; and

(b) on the advice of the Chief Medical Officer—

(i) designate a suitably qualified medical officer as a medical inspector; or

(ii) appoint a suitably qualified medical practitioner as a medical inspector on such terms and conditions as he sees fit.

(2) An inspector shall not be eligible to serve on any jury.

Powers of
inspectors.
[3 of 2006].

72. (1) Every inspector shall, for the purposes of the enforcement of this Act, have power to do all or any of the following:

(a) to enter, inspect, take photographs of and examine, at all reasonable times, either alone or together with such other person possessing technical or special knowledge as the Chief Inspector may authorise in writing, any premises which he has reasonable cause to believe are premises to which this Act applies;

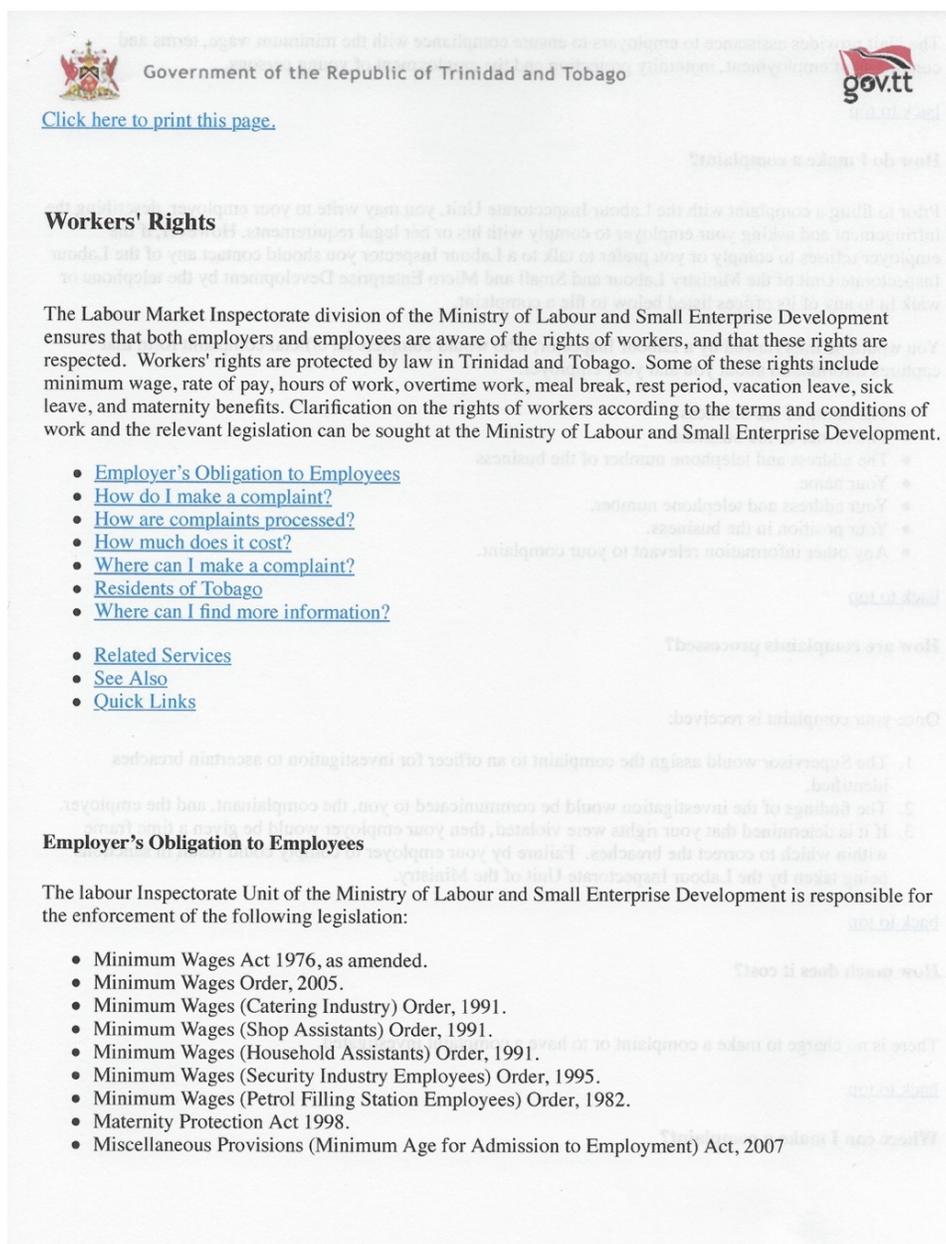
(b) to request the presence and assistance of a police officer if he has reasonable cause to apprehend any serious obstruction in the execution of his duty;

(c) to be accompanied by—

(i) a representative of the management of the industrial establishment; or

(ii) a person, whether employed in the industrial establishment or not, nominated

Annexe 11 : Procédure pour porter plainte ¹³¹



The screenshot shows the official website of the Government of Trinidad and Tobago. At the top, there is the national coat of arms and the text 'Government of the Republic of Trinidad and Tobago' next to the 'gov.tt' logo. A link 'Click here to print this page.' is visible. The main heading is 'Workers' Rights'. Below it, a paragraph explains that the Labour Market Inspectorate division of the Ministry of Labour and Small Enterprise Development ensures that both employers and employees are aware of workers' rights, which are protected by law. It lists rights such as minimum wage, rate of pay, hours of work, overtime, meal break, rest period, vacation leave, sick leave, and maternity benefits. A list of links follows, including 'Employer's Obligation to Employees', 'How do I make a complaint?', 'How are complaints processed?', 'How much does it cost?', 'Where can I make a complaint?', 'Residents of Tobago', and 'Where can I find more information?'. There are also links for 'Related Services', 'See Also', and 'Quick Links'. The section 'Employer's Obligation to Employees' is highlighted, with a paragraph stating that the Labour Inspectorate Unit is responsible for enforcing legislation. A list of laws is provided, including the Minimum Wages Act 1976, various Minimum Wages Orders (2005, 1991 for Catering, Shop Assistants, Household Assistants, Security Industry Employees, and Petrol Filling Station Employees), the Maternity Protection Act 1998, and the Miscellaneous Provisions (Minimum Age for Admission to Employment) Act, 2007.

Government of the Republic of Trinidad and Tobago

[Click here to print this page.](#)

Workers' Rights

The Labour Market Inspectorate division of the Ministry of Labour and Small Enterprise Development ensures that both employers and employees are aware of the rights of workers, and that these rights are respected. Workers' rights are protected by law in Trinidad and Tobago. Some of these rights include minimum wage, rate of pay, hours of work, overtime work, meal break, rest period, vacation leave, sick leave, and maternity benefits. Clarification on the rights of workers according to the terms and conditions of work and the relevant legislation can be sought at the Ministry of Labour and Small Enterprise Development.

- [Employer's Obligation to Employees](#)
- [How do I make a complaint?](#)
- [How are complaints processed?](#)
- [How much does it cost?](#)
- [Where can I make a complaint?](#)
- [Residents of Tobago](#)
- [Where can I find more information?](#)

- [Related Services](#)
- [See Also](#)
- [Quick Links](#)

Employer's Obligation to Employees

The labour Inspectorate Unit of the Ministry of Labour and Small Enterprise Development is responsible for the enforcement of the following legislation:

- Minimum Wages Act 1976, as amended.
- Minimum Wages Order, 2005.
- Minimum Wages (Catering Industry) Order, 1991.
- Minimum Wages (Shop Assistants) Order, 1991.
- Minimum Wages (Household Assistants) Order, 1991.
- Minimum Wages (Security Industry Employees) Order, 1995.
- Minimum Wages (Petrol Filling Station Employees) Order, 1982.
- Maternity Protection Act 1998.
- Miscellaneous Provisions (Minimum Age for Admission to Employment) Act, 2007

¹³¹ Source [Worker's Rights](#) (consulté le 17 novembre 2016).

The Unit provides assistance to employers to ensure compliance with the minimum wage, terms and conditions of employment, maternity protection and the employment of young persons.

[back to top](#)

How do I make a complaint?

Prior to filing a complaint with the Labour Inspectorate Unit, you may write to your employer, describing the infringement and asking your employer to comply with his or her legal requirements. However, if the employer refuses to comply or you prefer to talk to a Labour Inspector you should contact any of the Labour Inspectorate Unit of the Ministry Labour and Small and Micro Enterprise Development by the telephone or walk in to any of its offices listed below to file a complaint.

You would be interviewed by a Labour Inspector, who would complete an official complaint form that captures information about you and your employer:

- The name of the business.
- The owner of the business.
- The address and telephone number of the business
- Your name.
- Your address and telephone number.
- Your position in the business.
- Any other information relevant to your complaint.

[back to top](#)

How are complaints processed?

Once your complaint is received:

1. The Supervisor would assign the complaint to an officer for investigation to ascertain breaches identified.
2. The findings of the investigation would be communicated to you, the complainant, and the employer.
3. If it is determined that your rights were violated, then your employer would be given a time frame within which to correct the breaches. Failure by your employer to comply could result in sanctions being taken by the Labour Inspectorate Unit of the Ministry.

[back to top](#)

How much does it cost?

There is no charge to make a complaint or to have a complaint investigated.

[back to top](#)

Where can I make a complaint?

You can make a complaint about rights infringements at any of the offices listed below.

Labour Inspectorate Unit,
Level 3,
Duke Place, 50 – 54 Duke Street,
Port of Spain.
Trinidad, West Indies.
Tel. (868) 299-0300, 623-1823
Opening hours: 8:15 am to 4:00 pm, Monday to Friday, except public holidays.

Labour Inspectorate Unit,
3rd Floor, Hosein's Building,
40 – 42, St. James Street,
San Fernando.
Trinidad, West Indies.
Tel. (868) 652-7002
Opening hours: 8:15 am to 4:00 pm, Monday to Friday except public holidays.

Labour Inspectorate Unit,
N.I.B. Mall,
Scarborough,
Tobago, West Indies.
Tel./Fax. (868) 635-0944
Opening hours: 8:15 am to 4:00 pm, Monday to Friday except public holidays.

District Revenue Office,
6 Prince Street,
Arima.
Trinidad, West Indies.
Tel. (868) 667-3473
Opening hours: 9:00 am to 3:00 pm, every second Tuesday, except public holidays.

Co-operative Division,
Brierley Street,
Sangre Grande.
Trinidad, West Indies.
Tel. (868) 668-7604
Opening hours: 9:00 am to 3:00 pm, every second Tuesday except public holidays.

One Stop Career Resource Center,
Corner John and Lange Streets,
Chaguanas.
Trinidad, West Indies.
Tel./Fax. (868) 665-6658
Opening hours: 9:00 am to 3:00 pm, every third Thursday, except public holidays.

One Stop Career Resource Center,
Siparia Administrative Complex,

Siparia.
Trinidad, West Indies.
Tel. (868) 649-0982
Opening hours: 9:00 am to 3:00 pm, every first Tuesday, except public holidays.

Co-operative Division,
Corner Mota and Elie Streets,
Rio Claro.
Trinidad, West Indies.
Tel. (868) 644-2277
Opening hours: 9:00 am to 3:00 pm, every second Tuesday except public holidays.

One-Stop Career Resource Centre.
354 Merri Mac Street, La Brea.
Tel. (868) 651-1595.

[back to top](#)

Residents of Tobago

Residents of Tobago can lodge a complaint with the Labour Market Inspectorate Division, as described above.

[back to top](#)

Where can I find more information?

For more information, contact any of the Labour Market Inspectorate's offices as listed above, or visit the Ministry of Labour and Small Enterprise Development website.

[Ministry of Labour and Small Enterprise Development](#)

[back to top](#)

Related Services

- [Labour Relations and Conflict Management](#)
- [Personal Safety Concerns at Work](#)
- [Occupational Health and Safety Enquiries and Complaints](#)

[back to top](#)

See Also

- [The Freedom of Information Act](#)

[back to top](#)

Annexe 12 : Procédure pour résoudre un conflit de travail¹³²



Government of the Republic of Trinidad and Tobago



[Click here to print this page.](#)

Labour Relations and Conflict Management

The Conciliation Unit of the Ministry of Labour and Small Enterprise Development is mandated to manage labour conflict in the country in general and in particular, the private sector, the state enterprise sector and in certain statutory bodies. It fulfils its mandate by providing, among other things, the following services, free of charge:

- Conciliation (Mediation) services in reports of disputes between Employers and Unions.
- Advice and assistance to Unions and Employers in conflict management and industrial relations.
- Advice and assistance in industrial relations (work related) issues to workers and employers in non-unionised employment relationships.
- Lectures and seminars in conflict management and industrial relations.

Please note that while the unit provides advice and can intervene in a dispute, it is not designed to arbitrate. Disputing parties are not legally compelled to follow the advice provided by the Conciliation Unit; the Unit advises but does not instruct.

- [How can I obtain Conciliation \(Mediation\) Services?](#)
- [How can I obtain assistance on labour relations matters and dispute resolution in the workplace?](#)
- [Where can I find more information?](#)
- [Related Services](#)
- [See Also](#)
- [Quick Links](#)

How can I obtain Conciliation (Mediation) Services?

A Union or an Employer may make a report of a dispute in writing, to the Minister of Labour and Small and Micro Enterprise Development. Both parties involved in the dispute may be invited to participate in conciliation proceedings.

[back to top](#)

How can I obtain assistance on labour relations matters and dispute resolution in the workplace?

You can request assistance from the Conciliation Unit by writing to or visiting one of the offices listed below. You do not need to make an appointment to visit a Conciliation Unit office.

You must have documented evidence to support your claim or complaint. This evidence may include warning, suspension and dismissal letters, employment letters, and contracts.

Conciliation Unit's offices are open Monday to Friday, from 8:00 am to 4:00 pm, except public holidays.

Conciliation Unit
Level 6,
Duke Place
50-54 Duke Street
Port of Spain
Trinidad, West Indies
Tel. (868) 299-0300 Ext 2124

San Fernando
40-42 St. James Street,
San Fernando
Tel. (868) 652-1062 or 652-1056

Tobago
Level 3
NIB Mall
Scarborough
Tel. (868) 635-0944

[back to top](#)

Where can I find more information?

For more information, please visit one of the offices listed above, or contact the Conciliation Unit's head office.

Conciliation Unit
Ministry of Labour and Small Enterprise Development
Level 6,
Duke Place
50-54 Duke Street
Port of Spain
Trinidad, West Indies
Tel. (868) 299-0300 Ext 2124

E-mail: labour@gov.tt

Opening hours: 8:00 am to 4:00 pm, Monday to Friday, except public holidays.

[Ministry of Labour and Small Enterprise Development Website](#)

[back to top](#)

Related Services

- [Workers' Rights](#)
- [Registering a Trade Union](#)
- [Requesting Labour Market Information](#)

[back to top](#)

See Also

- [Personal Safety Concerns at Work](#)
- [Occupational Health and Safety Enquiries and Complaints](#)

[back to top](#)

Quick Links

- [Ministry of Labour and Small Enterprise Development](#)
- [Registrar of Trade Unions](#)
- [Labour Inspectorate](#)
- [National Insurance Board](#)
- [Industrial Court](#)

[back to top](#)

Annexe 13 : Procédure pour enregistrer un syndicat ¹³³

 Government of the Republic of Trinidad and Tobago 

[Click here to print this page.](#)

Registering a Trade Union

Trade unions are associations of employees in a particular trade, industry, or company, created for the purpose of securing improvements in pay, benefits, working conditions, or social and political status through collective bargaining. It is necessary to register all trade unions in order for them to be legally compliant and recognised. Registration also gives trade unions and their members benefits such as protection from legal prosecution, as outlined in the Trade Union Act. Trade union registration is in the best interest of both the trade unions and their members.

- [How do I register a trade union?](#)
- [Where can I find more Information?](#)
- [Related Services](#)
- [See Also](#)
- [Quick Links](#)

How do I register a trade union?

To register a trade union, you must:

- Complete, in duplicate, a Trade Union Application form ('A'), available at the Trade Unions Unit of the Ministry of Labour and Small Enterprise Development at the address below, and have it signed by seven members of the trade union.
- Submit the completed and signed forms to the Trade Unions Unit along with two copies of the Rules of the Union, with each of the seven members signing the last page of each copy (this must be marked "A") and a list of the names, positions held within the union, addresses, and telephone numbers of the seven signatories (marked "B").
- Once these steps have been completed, the Trade Unions Unit will issue you a deposit voucher. This voucher must be taken to any District Revenue Office, where a fee of TT\$5.00 must be paid and a receipt would be issued. Please follow the link below for District Revenue Office locations.

After the fee is paid, you must bring the receipt to the Trade Unions Unit, where the official documents of registration will be issued.

Trade Unions Unit

¹³³ Source [Registering a Trade Union](#) (consulté le 17 novembre 016).

Ministry of Labour and Small Enterprise Development
Level 4,
Duke Place, 50-54 Duke Street,
Port of Spain
Telephone: 299-0300

Opening hours: 8:00 am to 4:00 pm, Monday to Friday, except public holidays.

Please see the link below for the MOLSMED website information:

[Ministry of Labour and Small Enterprise Development \(MOLSED\) website](#)

[District Revenue Office locations](#)

[back to top](#)

Where can I find more Information?

For more information please visit the Ministry of Labour and Small Enterprise Development website at the link below. You may also contact the Trade Unions Unit at the address above.

[Ministry of Labour and Small Enterprise Development Website](#)

[back to top](#)

Related Services

- [Labour Relations and Conflict Management](#)
- [Workers' Rights](#)
- [Personal Safety Concerns at Work](#)

[back to top](#)