

DIALOGUE SOCIAL DE L'OIT

Depuis la création de l'OIT, en 1919, le dialogue social est l'un de ses principes fondateurs.

Certaines normes internationales du travail sont particulièrement importantes pour le dialogue social, dans la mesure où elles définissent leurs principaux éléments et conditions, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, de 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'aménagement du travail et de négociation collective, de 1949, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, de 1978, et la convention (n° 154) sur la négociation collective, de 1981, ainsi que la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, de 1971. Selon la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, tous les Membres de l'OIT sont tenus, du simple fait d'être membres, de respecter, de promouvoir et de remplir les principes de liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, énoncé dans les deux premières conventions ci-dessus, même s'ils ne les ont pas ratifiées.

Ces normes soulignent également que les partenaires sociaux ne doivent pas faire l'objet d'une quelconque ingérence entre eux ou de la part des gouvernements, en ce qui concerne leur fonctionnement et leurs activités, et doivent être en mesure de développer leurs programmes et réaliser leurs activités en toute liberté, y compris la représentation des intérêts de leurs Membres, au moyen de la négociation collective, de négociations libres et volontaires.

Source : Conférence internationale du Travail, 102^{ème} séance, 2013

Partenariat:



Co-financé par:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion



THCM Têxtil, Habilidade, Calçado e Marroquineria



**CONCLUSIONS RELATIVES À L'ÉVOLUTION
DU DIALOGUE SOCIAL, À SON CONTENU,
À SES FORCES ET À SES FAIBLESSES**

LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Nombre des bonnes pratiques professionnelles ont été atteintes au moyen du dialogue social, comme le temps de travail journalier, la protection de la maternité et tout un ensemble de politiques destinées à promouvoir la sécurité au travail et l'harmonie des relations de travail. Le dialogue social a pour objectif principal encourager des consensus et la participation démocratique des acteurs du monde du travail : les représentants des gouvernements, les employeurs et les syndicats. Le dialogue social est un instrument essentiel pour atteindre la justice sociale.

Le dialogue social est simultanément un moyen d'atteindre des objectifs sociaux et économiques et un objectif en soi puisqu'il donne aux gens la parole et un rôle dans les sociétés respectives et sur les lieux de travail. Il peut être bipartite, entre les travailleurs et les employeurs (considérés comme « partenaires sociaux »), ou tripartite, en y incluant le gouvernement.

Le dialogue social européen a produit de bons résultats, notamment l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail, adopté en avril 2007, ainsi que la lutte contre les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, la promotion de la conciliation entre la vie familiale et professionnelle, entre autres.

La Commission européenne a publié, en avril 2017, le Pilier européen des Droits Sociaux, dans lequel on reconnaît, entre autres, le droit des partenaires sociaux à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques sociales et du travail et où l'on défend une plus grande participation de ces derniers dans les politiques et le processus législatif, en tenant compte, simultanément, de la diversité des systèmes nationaux.

Le Parlement européen considère que le dialogue social est essentiel pour atteindre les objectifs d'emploi définis dans la Stratégie Europe 2020.

Source : Fiches techniques sur l'Union européenne - 2017

LE PROJET

«Renforcer le Dialogue Social et la Négociation Collective, Sectorielle et d'Entreprise, en vue d'une amélioration continue de l'emploi et la productivité dans les industries du Textile, de l'Habillement, de la Maroquinerie et la Chaussure»

La FESETE, organisation syndicale portugaise qui représente les secteurs du textile, des lainages, des vêtements, des chaussures et du cuir au Portugal, en partenariat avec l'ACV-CSC METEA, organisation syndicale belge qui représente les secteurs du textile et des vêtements, l'OS-TOK, organisation syndicale tchèque qui représente les secteurs du textile, des vêtements, des chaussures et du cuir, ont développé ce projet en vue d'une amélioration continue de l'emploi et de la productivité dans les industries du textile, des vêtements, de la maroquinerie et des chaussures. Le projet a pour but d'encourager la participation des partenaires sectoriels des industries du textile, des vêtements, de la maroquinerie et des chaussures au Dialogue Social afin de transformer la négociation collective sectorielle et des entreprises en un instrument qui garantisse la viabilité des entreprises et la protection de l'emploi dans un contexte de changements globaux et nationaux.

Le projet a cherché à déterminer, auprès des organisations qui composaient le partenariat, au moyen d'ateliers destinés à la participation des dirigeants syndicaux, au cours desquels il leur a été demandé d'identifier, selon eux, quels seraient :

- **Les points forts ;**
- **Les points faibles ;**
- **Les opportunités ;**
- **Les menaces**

pouvant influencer l'évolution future de ces secteurs au cours des années à venir, dans leurs pays.

Les industries du textile, des vêtements, des chaussures et de la maroquinerie constituent des secteurs d'activité avec une forte tradition et implantation en Europe et continuent à jouer un rôle essentiel dans le système économique et sociale dans l'espace de l'Union européenne.

Cependant, il faut renforcer le dialogue social et promouvoir des politiques qui garantissent une concurrence loyale entre les entreprises et une amélioration des conditions de travail, des relations plus justes, en d'autres termes des conditions indispensables pour attirer des jeunes qualifiés.

ANALYSE SWOT

FACTEURS INTERNES		
	POINTS FORTS (+)	POINTS FAIBLES (-)
INDUSTRIES TVC	• Reconnaissance de la bonne qualité de la production du textile, des vêtements, des chaussures et de la maroquinerie ; • Tradition et savoir-faire des travailleurs ; • Flexibilité et adaptabilité dans la production (les entreprises produisent avec qualité et rapidité) ; • Production de la connaissance dans les Centres Technologiques et les Universités et leur proximité avec les autres parties intéressées sectorielles, en l'occurrence dans le développement de Textiles Techniques.	• Absence ou faible présence d'écoles professionnelles ; • Perte d'attrait en raison du faible niveau des rémunérations ; • Difficulté à trouver des jeunes et des travailleurs qualifiés ; • Délocalisation des travailleurs les plus qualifiés pour former les travailleurs des pays où l'entreprise installe les secteurs de production ; • Concurrence déloyale en raison de l'absence de normes sociales à l'OMC.
	• Expérience accumulée des partenaires sociaux dans le dialogue social ; • Variété d'instruments de réglementation collective du travail ; • Absence de couverture des droits et des salaires à travers la négociation collective en Turquie.	• La crise économique et financière a entraîné la réduction de la négociation collective, portant atteinte à l'emploi et à la cohésion sociale et économique ; • Manque de ressources humaines et financières des partenaires sociaux, en l'occurrence des structures syndicales.

FACTEURS EXTERNES		
	OPPORTUNITÉS (+)	MENACES (-)
INDUSTRIES TVC	• Les Textiles Techniques et fonctionnels connaissent un essor grandissant, avec une application possible dans divers secteurs, comme celui de la santé, de l'automobile, de du bâtiment et de l'aéronautique ; • La diversité en ce qui concerne les solutions trouvées pour le client final ; • L'innovation des équipements et des technologies ainsi que des matériaux utilisés dans les domaines de la production ; • Incorporation de la technologie dans le secteur des vêtements ; • Innovation non technologique, comme le design, la marque et la mode ; • La qualité et la valeur ajoutée du produit ; • Plus de recherche et de coopération entre les Centres Technologiques, les Universités et les entreprises.	• Changement des conditions du marché global, notamment celles introduites par l'Organisation mondiale du commerce ; • Manque de jeunes qualifiés pour travailler dans ces secteurs ; • Concurrence déloyale entre les entreprises, notamment lorsqu'on les compare avec celles des marchés émergents, portant ainsi préjudice à l'emploi et à la cohésion sociale et économique ; • Les groupes financiers qui achètent les sociétés multinationales, les fragmentent et les vendent fragmentées afin de maximiser les profits.
	• Renforcement des relations internationales et des bonnes pratiques au niveau européen ; • Reconnaissance de l'importance du dialogue social en ce qui concerne les politiques sociales et du travail en vue de la cohésion sociale et économique ; • Adaptation du dialogue social et des instruments de réglementation collective aux nouveaux contextes technologiques ; • Diversité dans les domaines de négociations, lesquelles doivent surmonter la rémunération et valoriser les conditions d'emploi, y compris la formation professionnelle, l'égalité des sexes et la lutte contre les écarts salariaux, la sécurité et la santé au travail.	• Environnement social et politique non favorable ; • Perte de représentativité des Syndicats en raison de la perte de syndicalisation ;