Le travail pour le progrès

Cas d'étude du marché du travail 2019 – Moyen-Orient et Afrique du Nord

Agence Danoise pour le Développement des syndicats - DTDA
Confédération de l'Industrie Danoise - DI
Programme de partenariat Dano-Arabe 2017-2022

ULANDSSEKRETARIATET – DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

Confederation of Danish Industry

Danish-Arab
Partnership Programme

Publié par :
L'Agence du Développement des Syndicats Danois – DTDA
La Confédération de l'Industrie Danoise (DI)
Sous-traitant:
Le Conseil Danois pour les Réfugiés (RDC)

ULANDSSEKRETARIATET – DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

Confederation of Danish Industry

DANISH REFUGEE COUNCIL

Éditeur:
Jacob Rosdahl (DTDA)

Collaborateurs:
Ole Krogsgaard
Mohamed Hassan
Rawand Abu-Hiljeh
Heidi Røndbjerg-Christensen
Christina Nordvang Jensen
Jacob Rosdahl

Conception graphique:
EN:60, Sanne Støvelbæk

Photo de couverture, de face:
Carsten Snejbjerg.
Ouvrier métallurgiste, Égypte
Photo de couverture, au dos: Simon Læssøe.
La Chambre d'Industrie de Jordanie (JCI) en visite à DI

Réalisé avec le soutien de Danida et du Programme de Partenariat Dano-Arabe

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK
Danida

Danish-Arab Partnership Programme

La région du MENA

Le Consortium pour le marché du travail et pour l' engagement 2.1 du développement du dialogue social comprend la DTDA et DI (avec la RDC comme sous-traitant). Le consortium soutient les syndicats et les organisations d'employeurs dans les pays de la region du MENA afin de promouvoir le dialogue social et œuvrer pour la protection des droits des travailleurs, promouvoir la création d'emplois décents, un marché du travail productif et une croissance durable.

Le consortium soutient le renforcement des capacités des organisations du marché du travail en matière de négociation collective, de dialogue social, de résolution des litiges et la promotion d'une meilleure législation ainsi que l'application de la législation, d'une sensibilisation concernant les droits des travailleurs, l'égalité des sexes et la santé et la sécurité au travail. Le programme est financé par le Ministère des Affaires Étrangères Danois dans le cadre du programme de partenariat dano-arabe.

Les Objectifs de Développement Durable

L'objectif principal de dévelopement durable du consortium est l'objectif numéro 8 (Promouvoir une croissance économique durable et inclusive, l'emploi et un travail décent pour tous).

Alors que d'autres objectifs sont également importants afin d'atteindre les objectifs de l'ONU en 2030, le consortium considère l'ODD 8 comme une condition préalable à la réalisation des 17 objectifs de développement durable.

Le dialogue social ouvre la voie au secteur des déchets

En Tunisie, les syndicats et les associations patronales se sont inspirés du modèle danois. Par exemple, l'UGTT (Union Générale Tunisienne du Travail) et l'UTICA (Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat) ont rendu une visite conjointe en 2019 aux organisations partenaires danoises et aux entreprises de traitement des déchets. L'inspiration puisée au Danemark a encouragé les partenaires sociaux à entretenir la poursuite de coopération sur les questions relatives au marché du travail, telles que les conventions collectives.

La DTDA et DI soutiennent les partenaires sociaux en Tunisie par le renforcement des capacités et des formations sur des questions telles que le dialogue social, les conventions collectives et la résolution des conflits.

En ce qui concerne le secteur des déchets, l'un des problèmes est également la formulation des tâches pour la coopération entre les acteurs du marché du travail et les municipalités (pour ce qui concerne la gestion des déchets dans les décharges). En 2019, cinq accords d'entreprise ont été conclus dans le secteur des déchets. Parmi les avantages acquis par les salariés, on comptait: des primes de productivité et de vacances, ainsi que des primes de soutien scolaire pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

L'UGTT et l'UTICA examinent actuellement différentes possibilités afin de conclure une convention collective dans le secteur du traitement des déchets. Parmi les questions à l'étude figurent les salaires, la couverture des travailleurs temporaires et les questions sur les contrats. Fin 2019, les parties ont rédigé des revendications et des points de négociation.

"Nous espérons obtenir plus d'avantages dans le secteur des déchets, notamment en ajoutant des conditions d'emploi aux contrats que les entreprises ont conclues avec le gouvernement", a déclaré Makrem Amaria, secrétaire général de la Fédération des déchets et des municipalités au sein de l'UGTT.

PHOTO: DI

Le modèle danois s'appuie sur le dialogue social. Les aspects principaux sont les conventions collectives, de fortes organisations syndicales et la coopération tripartite. Dans le modèle danois, les salaires et les conditions de travail ne sont pas fixés par le gouvernement, mais sont convenus par les partenaires sociaux.

Les visites au sein des entreprises Danoises permettent l'amélioration de l'environnement du travail

Tables de bureau réglables en hauteur, chariots élévateurs et bonnes relations entre les travailleurs et les dirigeants. Le Danemark a une grande tradition et une excellente réputation en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail. En août, le PDG Hany Elnabarawy et dix autres chefs d'entreprise et représentants d'organisations patronales égyptiennes se sont rendus au Danemark pour voir comment les entreprises danoises créent des environnements de travail sûrs.

Le voyage d'étude s'inscrivait dans le cadre des activités sur la santé et la sécurité au travail, un thème clé du partenariat entre DI et son partenaire Égyptien, la Fédération des Industries Égyptiennes (FEI) en 2019. Les sessions de formation, les discussions structurées et les visites d'entreprises ont toutes contribué à démontrer la valeur de la santé et de la sécurité au travail et du dialogue social.

"Nous voulons renforcer le dialogue social entre la direction et les employés de notre entreprise. En faisant cela, nous nous assurerons que nos employés se sentent copropriétaires et cela nous aidera à rendre l'entreprise plus productive", explique Hany Elnabarawy, PDG de la société égyptienne de production industrielle Arab Mechanical Engineers.

De retour en Égypte, Hany Elnabarawy n'a pas perdu de temps pour mettre en pratique l'inspiration procurée par certaines sociétés danoises telles que Novenco et Dana Lim. Sa société Arab Mechanical Engineers a choisi, entre autres, de restructurer le comité de santé et de sécurité pour y inclure la direction générale afin d'améliorer le dialogue entre les salariés et les employeurs, a érigé des gardes de sécurité pour protéger les employés travaillant sur les machines et a installé des boîtes de premiers secours autour de l'usine.

PHOTO: EMAN HELAL

La visite d'entreprises comme Novenco a inspiré Hany Elnabarawy (deuxième à partir de la gauche) a passer á l'action: "Un environnement de travail sûr peut faire de notre entreprise un lieu de travail attrayant".

FEI et DI ont créé en collaboration avec la Chambre d'Industrie d'Amman, le guide *Health and Safety for people and profit – best practices for occupational health and safety in the Middle East* afin d'inciter plus d'entreprises à investir dans un environnement de travail sûr.

Le secteur de l'électricité alimenté par le dialogue social

En Jordanie, des conventions collectives ont été conclues grâce à un dialogue social réussi et des formations à la négociation ont été soutenues par la DTDA.

Deux conventions collectives dans le secteur de l'électricité couvrant plus de 3 000 travailleurs ont bénéficié de salaires plus élevés, d'une meilleure assurance, etc.

"Après avoir participé au programme DTDA et aux cours de négociation de conventions collectives, j'ai appris á formuler des demandes et j'ai appris de bonnes techniques de négociation, j'ai également eu la chance de participer à la signature de quelques conventions collectives", a déclaré Fakhri Ajarameh du Syndicat général des travailleurs de l'électricité (GTUWE).

Les formations ont été organisées dans le cadre du programme de formation des formateurs de la DTDA. L'objectif de ce programme est de susciter l'intérêt des délégués syndicaux locaux et les dirigeants syndicaux afin de s'assurer qu'ils acquièrent des connaissances sur la législation et des compétences pour négocier. En 2019, le GTUWE a créé une nouvelle unité de formation afin d'assurer le suivi des demandes de formations locales. Les groupes cibles de l'unité de formation sont à la fois les délégués syndicaux et les membres de base, ce qui contribuera à assurer la durabilité des futurs syndicalistes.

Un effet direct et positif est que, davantage de femmes rejoignent les rangs de délégués syndicaux ayant suivi une formation.

"L'éducation professionnelle des femmes permettra de transférer l'expertise et l'information aux syndicats", explique Kifah Abu-Khiara, une autre participante aux formations.

La formation au dialogue social et aux techniques de négociation a également été menée dans d'autres secteurs. Dans l'industrie alimentaire, 12 conventions collectives ont été conclues pour 6 400 travailleurs, et 9 conventions collectives ont couvert près de 107 000 travailleurs dans le secteur public.

Kifah Abu-Khiara du Syndicat général des travailleurs de l'électricité (GTUWE).

Une convention collective est le résultat de négociations approfondies entre les employés et les employeurs, un contrat qui détermine les conditions de travail, les salaires et régit les relations entre les parties.

Connaître ses droits en tant que salarié

Dès son plus jeune âge, Khali (20 ans) rêvait d'être indépendant et d'arriver á soutenir sa famille financièrement. Il a décidé de chercher une opportunité de travail qui lui permette de le faire à Karak, en Jordanie. Il y a un an et demi, il a commencé à travailler dans une entreprise de services de nettoyage. Le salaire et les horaires de travail n'étaient pas satisfaisants.

Cependant, Khalil n'avait pas d'autre choix que d'accepter et de supporter la situation, de peur de perdre sa seule source de revenus.

Un jour, sans aucun avertissement, Khalil a été informé qu'il avait été licencié. Sans contrat, il n'avait personne vers qui se tourner. Il a dû partir sans rien dire et est resté au chômage pendant deux mois.

Khalil a été informé sur les sessions de sensibilisation juridique du Conseil danois pour les réfugiés (DRC) qui ont eu lieu au Gouvernorat de Karak.

Les sessions ont pour but de sensibiliser sur différents sujets juridiques liés au droit du travail.

Khalil a décidé de participer à l'une des sessions et lors de son premier jour de travail, il a pu consulter un avocat.

Grâce à cette séance, il a compris qu'il peut déposer une plainte contre son ancien employeur. Lorsque l'employeur a appris la nouvelle il a contacté Khalil et lui a proposé de lui rendre son emploi.

Khalil a accepté car il avait besoin de ce travail, mais cette fois-ci, il a été informé sur ses droits en tant qu'employé.

"Nous savions que nous étions opprimés, mais ne pas connaître ses droits vous maintiendra dans la même situation", a déclaré Khalil. Maintenant qu'il connaît bien ses droits en tant qu'employé, il encourage ses collègues à comprendre et à exiger les leurs.

PHOTO: DRC

Khalil a retrouvé son emploi, et il connaît maintenant ses droits.

DANISH REFUGEE COUNCIL

Le jeu de la négociation

Concentration. Le jeu. Réflexion profonde. Discussions informelles. Toutes les caractéristiques d'un groupe de personnes réunies autour d'un jeu de société sont en jeu. Seulement, il s'agit ici uniquement d'un jeu éducatif sur le dialogue social, et les joueurs sont des délégués syndicaux et des employeurs.

Le jeu de société sur le dialogue social a été développé tout au long de 2019 par la DTDA et DI en coopération avec la société danoise pour la conception de jeux Serious Games Interactive. Bien que le jeu puisse être divertissant, il n'est pas destiné aux loisirs mais à la formation. Le jeu de société sera utilisé dans les sessions de formation sur le dialogue social.

"L'objectif est de créer un cadre sûr et différent pour que les employeurs et les délégués syndicaux puissent discuter sur les questions de résolution des conflits, de négociations et de dialogue social", explique Lone Ilum Christiansen, responsable des programmes de la DTDA.

Le jeu de société est une entité commerciale émulée, et les joueurs ont les deux rôles celui des employeurs et celui des travailleurs. Dans la phase initiale, les deux équipes formulent des valeurs ou des exigences en matière de croissance durable, d'emplois décents et de collaboration. En outre, les équipes ont des compétences différentes.

Tout au long du jeu, les joueurs sont confrontés à certains dilemmes qui doivent être résolus. Par exemple, une production plus importante nécessite plus d'heures de travail, mais comment résoudre ce problème si l'entreprise ne dispose pas de fonds pour payer les heures supplémentaires des travailleurs? Les travailleurs accepteront-ils alors des horaires plus flexibles ?

Ou que se passera-t-il si les travailleurs refusent d'utiliser les équipements de protection individuelle ?

"Le jeu refletète des situations entre employeurs et employés où les négociations et le dialogue social font la différence", explique Thomas Skov Hansen, Consultant chez DI.

Le jeu de société du dialogue social est axé sur les négociations et les solutions. Les gagnants ne sont pas ceux qui prennent tout, mais ceux qui négocient le meilleur accord pour l'équipe tout en tenant compte des intérêts communs en matière de croissance durable et d'emplois décents. Comme dans la vie réelle.

PHOTO: DI

Le jeu du dialogue social imite les négociations dans la vie réelle.

Un nouveau programme de formation enseigne aux employeurs à établir un dialogue constructif

La création de bonnes relations entre employeurs et employés nécessite un ensemble de compétences qui peuvent être difficiles à acquérir sur le lieu de travail. Pour aider les entreprises marocaines à atteindre la paix sociale et le progrès, la CGEM (La Confédération Générale des Entreprises du Maroc) a créé, avec l'aide de DI, l'Académie sociale. En 2019, 13 responsables des ressources humaines sont devenus les premiers diplômés ayant suivi plus de 230 heures de cours, entre autres dans les domaines de la gestion des conflits, du droit du travail et du dialogue social.

"Je pensais que la meilleure façon de gérer était de donner des amendes", explique Amina Kamal qui est l'une des premières diplômées de l'académie. En tant que responsable des ressources humaines de l'entreprise de construction métallique Boninox Maroc, spécialisée dans la fabrication d'installations industrielles, son approche stricte de la discipline a été bouleversée par le cours: "Maintenant, mon but est d'éviter á tout prix les actions disciplinaires".

Le programme de l'académie sociale a été élaboré en coopération avec l'Organisation internationale du travail, DI et la CGEM. Des universitaires de renommée internationale figurent parmi les enseignants. Pour Amina Kamal, la mise à jour de ses connaissances lui a permis de corriger des erreurs et bien qu'elle ne soit que récemment diplômée, elle met déjà en œuvre des changements au Boninox Maroc.

"J'ai appris qu'il y a des mesures juridiques que j'avais mal comprises. J'ai donc élaboré un plan d'action afin d'atteindre un bon niveau de conformité sociale et réglementaire. En ce qui concerne le dialogue social, j'ai commencé à améliorer la communication et le dialogue social entre les partenaires, notamment en ce qui concerne le comité d'entreprise et le comité de santé et de sécurité.

Afin que les participants aient le droit d'entreprendre des changements dans leur emploi à temps plein, l'académie sociale est un service payant. Les bons résultats et la cérémonie de remise des diplômes qui a été très médiatisée ont suscité un grand intérêt pour l'obtention d'une des places de deuxième année dans l'académie.

PHOTO: AHMED LOUAHY

"La formation m'a fait comprendre que l'instauration d'une confiance entre les partenaires sociaux est ma tâche principale. Ils pourront alors assurer ensemble un bon environnement de production et de travail", déclare Amina Kamal.

DI a travaillé avec la CGEM depuis 2006. En 2019, les activités comprenaient un fond de médiation du travail bipartite, le lobbying pour des changements au code du travail et l'intégration des travailleurs de la construction informelle dans l'économie formelle.

Tant d'injustice! Il fallait que je fasse quelque chose

– La passion de Fatiha Khourtal est de donner une voix aux femmes. Depuis 27 ans, elle se concentre sur l'égalité des genres et fait partie du mouvement syndical marocain.

"Je veux aider les femmes à améliorer leurs conditions et leurs droits sur le marché du travail et dans la vie en général", dit-elle.

C'est pourquoi elle est membre du réseau régional pour l'égalité des genres soutenu par la DTDA, où les femmes des syndicats de la région du MENA, et du Danemark, se rencontrent, échangent leurs expériences, et mènent des activités pour améliorer l'égalité des genres. Comme beaucoup d'autres, le travail de Fatiha Khourtal au sein du mouvement syndical est le résultat de ses propres mauvaises expériences sur son lieu de travail.

"J'ai été témoin de tant de choses terribles que je me devais de faire quelque chose. Je ne pouvais pas me contenter de juste regarder et de laisser les problèmes s'aggraver. C'est ainsi que j'ai commencé à tavailler dans le mouvement syndical. C'est comme une boule de neige. Si personne ne l'arrête, elle va grandir et grandir, et j'aurais été écrasée moi-même", dit-elle.

Dans le CV de Fatiha Khourtal, 53 ans, figure une longue liste de postes importants. Elle est déléguée syndicale au ministère du logement, militante au sein de la fédération Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM) et directrice du développement au sein de l'organisation Fondation de la Paix pour le Développement Social. Elle a étudié le droit et l'économie, et elle est membre du Réseau Dano-Arabe pour l'égalité des genres depuis 2015.

"Nous sommes en mesure de tirer profit de l'expérience les uns des autres", dit-elle. "Nous avons peut-être des problèmes au Maroc pour lesquels les Jordaniens ont de bonnes solutions. Par exemple, je suis très inspirée par la façon dont ils organisent des ateliers sur la violence contre les femmes. Cela me fait réfléchir en dehors de mes sentiers battus et me permet d'être plus créative pour trouver des solutions à ces mêmes problèmes chez nous".

Le réseau se poursuit, et la tâche la plus importante est la mise en œuvre de la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement (C190) dans toute la région MENA. Les pays de la région du MENA ont la moyenne la plus basse en matière d'égalité des genres sur le lieu de travail (Banque mondiale, 2019) et, en général, les droits des femmes sont largement enfreints.

La convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement protège les travailleurs contre la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre. Elle a été adoptée lors de la Conférence internationale du travail en 2019.

PHOTO: MOHAMED HASSAN

Fatiha Khourtal, membre du réseau régional pour l'égalité des sexes soutenu par la DTDA.

Les employeurs tunisiens adoptent les ODD

Le 10 Décembre lors de la journée officielle des droits de l'homme, la plus grande organisation patronale de Tunisie, l'UTICA, a adhéré au Pacte mondial des Nations unies. La cérémonie de signature faisait partie d'un séminaire sur "les Objectifs de Développement Durable et le secteur privé" organisé avec le soutien de DI. L'UTICA avait choisi cette date symbolique pour montrer que le secteur privé est une force motrice pour l'ensemble de valeurs humaines et universelles.

Le Pacte mondial des Nations Unies est un pacte qui encourage les entreprises du monde entier à adopter des politiques durables et socialement responsables afin de soutenir la réalisation des objectifs de développement durable. Avec plus de 9 500 entreprises participantes, il s'agit de la plus grande initiative bénévole au monde pour le développement durable des entreprises.

Lors de la cérémonie de signature, le président de l'UTICA, Samir Majoul, a souligné que le secteur privé est une locomotive de développement et de progrès. En tant que créateur de valeur et de richesse, il fournit des emplois aux jeunes, produit des biens et des services qui facilitent et améliorent la vie des gens.

"Aujourd'hui, nous devons unir nos forces pour stimuler l'adhésion des entreprises et ainsi renforcer le réseau Tunisien du Pacte mondial des Nations Unies. Un réseau qui cherche à faire de la durabilité des entreprises, une force de transformation pour parvenir à un avenir sûr, durable et partagé", a déclaré Samir Majoul.

L'UTICA s'efforce actuellement de doubler le nombre d'entreprises tunisiennes adhérant au Pacte Mondial au cours des trois prochaines années. Pour faciliter ce processus, DI a partagé des méthodes qui ont contribué à une transformation durable des entreprises danoises et les a aidé à enseigner aux dirigeants de l'UTICA ainsi qu'aux chefs d'entreprise Tunisiens.

Le président de l'UTICA, Samir Majoul, signe la lettre d'adhésion, adressée au secrétaire général des Nations Unies, António Guterres.

DI travaille avec l'UTICA depuis 2012. En 2019, les activités se sont également concentrées sur l'augmentation de leur capacité à négocier des conventions collectives en vue de plus de 50 négociations sectorielles qui débuteront au cours du premier semestre 2020.

Les droits des travailleurs sont les droits de l'homme

Les pays de la region du MENA ont en général un bilan médiocre en matière des droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs.

Pour rassembler des documents et dresser un tableau des violations des droits, la Confédération Syndicale Arabe (CSA) a mis en place un réseau de médias qui surveille, rédige des rapports et dresse la carte des violations des droits. L'ATUC est soutenue par la DTDA et a une vaste diffusion étant donné que l'organisation couvre les pays de tout le Moyen-Orient.

"Nous utilisons la documentation pour faire campagne pour les droits de l'homme", explique Hind Benammar, coordinatrice de l'ATUC, qui publie une carte de la région du MENA montrant les différents types de violations.

"En ce qui concerne les droits des travailleurs, il y a deux tendances", dit Benammar, "pour les États du Golfe, il s'agit généralement d'abus des travailleurs migrants et de travail forcé. Pour les pays d'Afrique du Nord, ce sont plus probablement les droits fondamentaux tels que le droit de grève et le droit d'organisation qui sont enfreints."

Le travail portant sur cette campagne a été couronné de succès lorsque l'OIT (lors de la Conférence Internationale du Travail) a placé en 2019 l'Algérie et l'Égypte sur la liste de surveillance (la "liste noire"). Les rapports sont également utilisés pour l'Index des Droits Mondiaux de la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

L'ATUC a décidé de poursuivre le réseau des médias et a publié cinq rapports en 2019, parmi lesquels un rapport documentant les conditions de travail difficiles pour les médias et les journalistes en Égypte. Les rapports sont rédigés par des journalistes.

"Nous avons des observateurs dans les pays de la région du MENA qui font des rapports sur les violations de cas locaux. Cela signifie que vous pourrez à tout moment cliquer sur la carte des violations sur le site de l'ATUC et disposer d'informations actualisées sur chaque pays".

Il y a beaucoup plus de violations que celles que l'ATUC est capable de saisir et il est évident que la surveillance doit être effectuée avec la plus grande prudence, car beaucoup de pays de la region du MENA sont oppressifs envers la liberté d'information.

C'est l'une des raisons pour lesquelles le réseau des médias propose également des formations sur la cybersécurité et l'échange d'informations en toute sécurité. En 2019, l'une des principales réalisations du réseau des médias a été l'adoption par les pays de la région du MENA de la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement.

"L'égalité des sexes et l'homosexualité par exemple, sont mal vus dans la région arabe en raison des croyances culturelles et religieuses. Ce fût un énorme succès que d'être parvenu à faire accepter cela à ces pays en 2019", explique Hind Benammar

PHOTO: JAMIL GHAFURI

Hind Benammar, coordinatrice de l'ATUC.

Les États membres de l'OIT se réunissent chaque année lors de la Conférence Internationale du Travail (CIT) à Genève, en Suisse. C'est un lieu tripartite où l'on discute et l'on adopte les normes internationales du travail, les déclarations de principes fondamentaux, les questions générales du travail, les rapports mondiaux sur le travail et les résolutions.

En solidarité avec la Jordanie

Le Syndicat Danois des Électriciens soutient, par l'intermédiaire du DTDA, le syndicat jordanien des travailleurs de l'électricité (GTUWE). Ce soutien solidaire entre syndicats a notamment permis d'améliorer les conventions collectives.

"Les travailleurs de l'électricité ont gagné en pouvoir de négociation", déclare avec enthousiasme Ali Al-Hadeed, président de la GTUWE, lorsqu'on lui demande quels sont les avantages du soutien de solidarité danois.

Un autre volet de ce soutien est la formation des délégués syndicaux et un système informatisé d'organisation et de suivi des conventions collectives.

Le GTUWE a également mis en place un comité qui a renforcé les négociations des conventions collectives. Il a fait une énorme différence pour les différents groupes au sein du secteur de l'électricité, pense Ali Al-Hadeed.

"Nous avons formé plusieurs équipes au sein de l'union. De cette façon, nous avons obtenu plus de droits pour les membres et nous avons signé plus d'accords", dit-il.

Le syndicat a également créé un site web sur lequel les membres et les autres personnes intéressées peuvent lire des nouvelles sur le secteur de l'électricité et des mises à jour sur les conditions de travail des électriciens.

Les électriciens Jordaniens et Danois se sont rencontrés régulièrement depuis le début du projet de solidarité. Les dirigeants syndicaux Jordaniens ont été invités en tant qu'invités de marque à la convention des électriciens danois de 2018, et Ali Al-Hadeed est reconnaissant du soutien danois:

"Nos membres en ont énormément bénéficié, et nous espérons que cette bonne relation se poursuivra à l'avenir", dit-il.

Les Électriciens Danois espèrent également que la coopération se poursuivra dans les années à venir.

PHOTO: DANSK EL-FORBUND

Le président de l'Union Danoise des Électriciens, également vice-président de la DTDA, Jørgen Juul Rasmussen, a rendu visite à des collègues en Jordanie – et vice-versa.

ULANDSSEKRETARIATET – DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

Conseil National pour le Dialogue Social

En 2019, le Conseil National Tunisien pour le Dialogue Social s'est mis au travail. La session d'ouverture du conseil a eu lieu en novembre 2018, et tout au long de 2019, le conseil s'est réuni en Février et en Novembre.

Le conseil est tripartite et a pour mission de construire un dialogue social constructif entre la confédération syndicale UGTT (Union Générale Tunisienne du Travail), l'association patronale UTICA (Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat), et le gouvernement Tunisien. L'objectif est d'enquêter et d'être consulté sur les questions qui influencent la situation sociale et économique en Tunisie.

Le conseil donne son avis sur les lois déposées au parlement et supervise les négociations entre les partenaires sociaux sur les questions définies par les six sous-comités du conseil: Le développement humain, les relations professionnelles, la sécurité sociale, les stratégies de développement régional et du secteur primaire, la productivité et l'économie informelle.

Lors de la séance d'ouverture, le sécrétaire général de l'UGTT Noureddine Taboubi à déclaré aux médias Tunisiens: "Le dialogue social sera renforcé à tous les niveaux (régional, local, sectoriel) et l'objectif est de garantir les principes pour des emplois décents et de promouvoir la compétitivité de nos entreprises".

Lors du même événement, le président de l'UTICA, Samir Majoul, a déclaré "Le conseil sera une institution principale dans un État démocratique et est le symbole d'une approche participative de la gestion du développement".

Le ministre des Affaires Sociales, Mohamed Trabelsi, a convenu et a salué le bon travail et les progrès réalisés par les partenaires sociaux. Depuis le Printemps Arabe 2011, le dialogue social est essentiel pour le développement de la Tunisie. Des négociations longues et difficiles ont enfin abouti en 2013 à un accord, un contrat social entre les syndicats les employeurs et le gouvernement.

Les principes de la coopération en matière de développement démocratique, social et économique ont été exposés. En 2015, les partenaires du "quatuor de dialogue national" ont reçu le prix Nobel de la paix (UGTT, UTICA, l'ordre des avocats et la Ligue tunisienne des droits de l'homme).

La DTDA et DI soutiennent l'UGTT et l'UTICA afin de promouvoir le dialogue social et en 2013 ils ont soutenu le développement du contrat social ainsi que la création du Conseil national pour le dialogue social.

PHOTO: DTDA

En 2011, la Tunisie a été le précurseur du Printemps Arabe. Malgré des conflits et des négociations difficiles, les partenaires sociaux s'engagent dans un dialogue social tripartite.

Le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale.

Les entreprises et les gouvernements améliorent ensemble les conditions de travail

Les dialogues bipartites et tripartites sont essentiels pour améliorer les conditions du marché du travail. Mais comment créer ce type de dialogue dans des pays où il n'y a pas de syndicats libres ?

En Égypte, la Fédération des Industries Égyptiennes (FEI) et DI ont choisi d'axer le dialogue sur la santé et la sécurité des travailleurs au niveau de l'usine. Un bon environnement de travail peut améliorer la productivité et l'engagement des travailleurs sur le lieu de travail.

Les activités avec des entreprises spécifiques ont, entre autres, conduit à des améliorations de l'espace de travail physique, à des changements dans la manière dont les entreprises coopèrent entre les départements, et à des changements dans la politique de ressources humaines qui augmentent la satisfaction professionnelle du personnel et la fidélité à l'entreprise.

Pour faire connaître les avantages de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail (SST) dans les entreprises, la FEI a créé un réseau de collaboration. Ce réseau permet de partager l'expérience acquise sur le terrain avec tous les acteurs qui influent sur la santé et la sécurité au travail.

Les représentants des agences SST, des ministères, des experts, des ONG, des organisations et des entreprises se réunissent désormais régulièrement pour partager les meilleures pratiques.

Selon le directeur du ministère de la main-d'œuvre, Mohamed Khaleel, "il est important que la SST se concentre sur la prévention des dangers et des accidents des travailleurs en temps voulu. Un bon environnement de travail est une bonne affaire et donc une bonne chose pour l'Égypte", dit-il.

Il souligne que les apports des travailleurs sont essentiels pour éviter des emplois malsains, réduire l'absentéisme et les pertes de productivité. Le directeur Khaleel conclut qu'après sa participation à de nombreuses réunions du réseau, le réseau de collaboration est un excellent moyen d'avoir un dialogue professionnel sur la façon dont les lois et les règlements du gouvernement peuvent créer et mettre en œuvre de réels développements en matière d'emplois sains et de croissance économique dans les entreprises.

Actuellement, le réseau travaille sur une prise de position visant à modifier le droit du travail en se concentrant sur la partie de la SST, comme les Équipements de Protection Individuelle spéciaux contre les dangers chimiques et physiques et l'affichage de signes d'identification qui indiquent le danger posé par les produits chimiques sur le site.

PHOTO: DI

"Je suis impressionné par la façon dont les entreprises réussissent à engager leurs employés à garantir un environnement de travail sûr et sain", déclare Mohamed Khaleel, qui a participé à un voyage d'étude au Danemark en 2019.

En 2018, DI et FEI ont créé le Réseau de Collaboration pour la Santé et la Sécurité au Travail. Ce réseau fournit une base de collaboration entre les agences de SST, le secteur privé, les experts, les ONG, les institutions et les organisations gouvernementales. En 2019, le réseau est devenu un défenseur efficace des réformes de la SST en Égypte.

Rencontres Innovation & Jeunesse 2019

PHOTO: DI

En Octobre 2019, DI a participé aux Rencontres Innovation & Jeunesse. DI était responsable du pavillon Danois où les jeunes marocains ont rencontré des entreprises Danoises innovantes qui travaillent de différentes manières avec les objectifs de développement durable. Parmi celles-ci, Shape Robotics qui a organisé un atelier de codage très animé sur la base de son robot didactique, Fable. En 2020, Shape Robotics a accepté d'encadrer les jeunes talents marocains qui ont participé aux rencontres.

Danish-Arab
Partnership Programme

Publié par:
Agence danoise de développement syndical – DTDA
La Confédération de l'Industrie Danoise – DI
Avec le soutien du
programme de partenariat dano-arabe