



Charte syndicale européenne sur le tourisme

Le **Comité de liaison syndical européen sur le tourisme, ETLC**, est une plate-forme de coopération des fédérations syndicales européennes **EFFAT**, **ETF** et **UNI-Europa**, et des fédérations syndicales internationales **UITA**, **UNI** et **ITF**, qui représentent les travailleurs des divers sous-secteurs du tourisme, tels que hôtels, restaurants, restauration collective, transport, agences de voyages, tour opérateurs, parcs de loisirs, offices de tourisme, guides touristiques, etc.

Les fédérations syndicales représentent et soutiennent les intérêts des travailleurs dans leurs secteurs vis-à-vis des institutions, des sociétés transnationales et des associations d'employeurs, au niveau respectif de leur responsabilité et en coopération avec leurs affiliés.

L'ETLC a identifié les principaux défis pour le secteur du tourisme et a décidé de poursuivre conjointement les objectifs fixés dans cette Charte.

1. Qualité de l'emploi

Les travailleurs du tourisme ont besoin d'emplois stables avec des horaires de travail planifiables, ce qui leur permet de réconcilier leur vie professionnelle et leur vie privée/ familiale, leur fournissant un salaire suffisant pour vivre et une protection sociale adéquate, c'est-à-dire un 'travail décent'. Ils doivent également obtenir la reconnaissance et la récompensations de leurs qualifications et compétences acquises, et trouver des cheminements de carrière dans le secteur.

L'ETLC souligne que l'emploi dans le tourisme doit être rendu plus durable, en réduisant la précarité de l'emploi et en améliorant les conditions sociales par la négociation collective aux différents niveaux. Le tourisme doit être un secteur attrayant pour travailler, avec les niveaux de revenu et les conditions de travail similaires à ceux des autres secteurs économiques. Cela comprend la lutte contre toutes les formes de travail non déclaré.

L'ETLC soutient des mesures pour l'extension des périodes de vacances, par exemple par un meilleur étalement des vacances scolaires, en rendant le tourisme accessible à plus de gens, en garantissant aux travailleurs un retour à l'emploi au cours des saisons successives ou en formant les travailleurs dans l'entre-saison, ce qui sont des exemples montrant comment l'emploi dans le tourisme peut être rendu plus durable.

2. Droits de travailleurs et syndicaux

L'ETLC va assurer que les entreprises du tourisme se conforment aux principes et droits tels que définis par la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU, les Conventions de l'OIT, les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, le Code Mondial d'Ethique, la Charte européenne des Droits fondamentaux, la législation sociale européenne, et respectent les droits de l'homme fondamentaux et les droits de travailleurs et syndicaux au travail, telles que la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Cela comprend aussi les droits des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, telles qu'elles sont énoncées dans la directive sur les Comités d'entreprise européens. Les syndicats vont aussi veiller à que les sociétés facilitent au maximum l'accès à ces droits pour les travailleurs tout au long de leurs opérations.



3. Dialogue social

Les défis et problèmes relatifs au travail doivent être traités au niveau le plus approprié, par ceux qui, par leur investissement et grâce à leur travail quotidien, fournissent les services touristiques, c'est-à-dire dans le dialogue social entre les employeurs et les travailleurs et leurs organisations représentatives, aux niveaux local, national, européen ou mondial. Dans cette arène, des solutions sur mesure pour les problèmes identifiés conjointement peuvent être trouvées, des accords conclus et mis en œuvre. Cela comprend par exemple la négociation collective, l'information et la consultation dans les Comités d'entreprise européens, le dialogue social sectoriel, la négociation d'accords-cadres mondiaux, etc.

L'ETLC exige la constitution d'un Comité de Dialogue Social pour le secteur du tourisme et demande à la Commission européenne de prendre toutes les initiatives pertinentes pour assurer que tous les interlocuteurs sociaux prennent part à un tel dialogue.

4. Mobilité et migration

Le tourisme est un secteur avec un pourcentage élevé de travailleurs migrants et de mobilité professionnelle transfrontalière. L'ETLC déclare que le droit des travailleurs à la libre circulation ne doit pas entraîner le dumping social et la concurrence déloyale. Les travailleurs qui travaillent dans un autre pays doivent avoir droit à des conditions de travail et la protection sociale au moins équivalents à ceux des travailleurs du pays d'accueil, telles que fixées dans les lois et les conventions collectives. Tous les travailleurs travaillant à un certain endroit doivent être traités de manière égale, et les travailleurs migrants ne doivent pas être discriminés. Des dispositions spécifiques y compris la formation, le logement, etc., visant à intégrer les travailleurs migrants dans les pays d'accueil, devraient être négociés entre les employeurs et les syndicats.

5. Externalisation et sous-traitance

Les entreprises du transport et du tourisme de plus en plus externalisent certaines de leurs activités à des prestataires externes, par exemple les compagnies aériennes: manutention au sol et restauration; hôtels: nettoyage et entretien; tour-opérateurs: réservation ainsi que le recrutement et l'affectation de personnel pour les destinations.

L'ETLC exige que ces externalisations ne doivent pas servir l'objectif de réduire les salaires et saper les conventions collectives. Les entreprises doivent garantir que l'ensemble de leurs fournisseurs et prestataires de services respectent des droits des travailleurs et syndicaux, et adhèrent à des contraintes juridiques et convenus par des conventions collectives, y compris celles portant sur le personnel transféré. Les syndicats et les représentants des travailleurs doivent être informés et consultés sur toutes les mesures de sous-traitance, et doivent avoir le droit d'intervenir en cas des problèmes sociaux ou relatifs au travail avec des entreprises sous-traitées ou des fournisseurs.

6. Restructurations

L'ETLC souligne que les travailleurs et leurs représentants doivent être régulièrement tenus au courant de la situation de l'entreprise. Ils doivent être informés et consultés sur les mesures de restructuration prévues en temps voulu. L'objectif devrait être d'éviter les conséquences négatives d'une telle restructuration sur l'emploi et les conditions de travail. Des accords sur les conditions et les conséquences de la restructuration devraient être négociés entre les entreprises et les syndicats à tous les niveaux pertinents, y compris niveau européen / mondial.

Ceci est d'une importance particulière en période de récession économique. Ces périodes ne doivent pas être utilisés pour réduire l'emploi ou pour saper les acquis sociaux, mais plutôt pour renouveler et mieux qualifier le secteur du tourisme, par exemple par la formation des travailleurs pendant les périodes de temps de travail réduit (qui pourrait également être un modèle pour pallier les inconvénients de la saisonnalité) ou par des investissements dans les infrastructures et la rénovation, pour s'assurer que le tourisme est encore plus compétitif dans les périodes de récupération. Toute intervention de l'Etat pour les entreprises touristiques en restructuration devrait être accordée à la condition de l'engagement social au maintien d'emplois et la promotion de l'emploi.



7. Capital d'investissement dans le tourisme

Les entreprises du tourisme sont de plus en plus soumises à des rachats ou des reprises par le capital d'investissement (fonds d'investissement privés, hedge funds, sociétés fiduciaires d'investissements immobiliers, etc.).

L'ETLC allègue que, avant l'entrée de capitaux d'investissement dans une entreprise, les travailleurs doivent avoir le droit à l'information et à la consultation. Des changements dans les structures et les politiques des entreprises suite à l'entrée de capitaux d'investissement doivent être soumis à l'information et à la consultation des instances représentatives des travailleurs aux niveaux appropriés. De nouvelles structures de participation sont nécessaires pour donner aux syndicats l'accès à la direction des sociétés de capital-investissement.

La crise financière mondiale a souligné la nécessité urgente d'une législation plus sévère et des règles plus strictes afin de contrôler les fonds d'investissement privés et de rendre leurs opérations plus transparentes, ce que les syndicats ont revendiqué pendant longtemps.

8. Egalité des chances

L'ETLC invite les entreprises du tourisme à promouvoir l'égalité des chances et travailler contre tous les types de discrimination en raison de sexe, l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la couleur, le handicap, l'adhérence syndicale ou l'affiliation politique, la religion, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques distinctives. Les entreprises doivent, en coopération avec les syndicats, développer des politiques explicites afin d'assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'embauche, de salaire, de promotion, de formation ou de résiliation du contrat, et d'une meilleure conciliation entre vie familiale / privée et le travail.

9. Responsabilité sociale des entreprises

Les entreprises sont non seulement responsables de leurs produits et services, mais aussi des conditions dans lesquelles elles sont produites. La responsabilité sociale des entreprises implique l'adhésion aux obligations juridiques existantes au niveau international, national et local (voir point 2), et la volonté d'aller au-delà des exigences légales et contractuelles obligatoires.

Les entreprises du tourisme peuvent apporter une contribution au développement durable en faisant des préoccupations sociales et environnementales une partie intégrante de leur gestion. Cela implique d'adhérer aux normes fondamentales du travail et d'environnement, ainsi que de publier des rapports réguliers sur la façon dont elles sont mises en pratique, ainsi que de prendre des mesures allant au-delà des obligations légales et contractuelles.

L'ETLC souligne que les entreprises assument leurs responsabilités sociales réelles uniquement quand elles associent les syndicats et les représentants des travailleurs dans la planification, l'exécution et l'évaluation de ces mesures.

10. Tourisme durable

L'ETLC souligne que le développement durable du tourisme ne peut être réalisé lorsque - à côté des aspects économiques et de la protection de l'environnement et du patrimoine culturel - la dimension sociale est prise en compte. Cela signifie tout d'abord la nécessité de créer des emplois durables dans le secteur du tourisme, parce que la qualité des services dépend en grande partie sur les conditions de travail, la qualification des travailleurs et de leur motivation. En outre, pour le développement durable du tourisme, une répartition équitable des revenus provenant des activités touristiques entre les pays d'expéditeur et les communautés d'accueil dans les destinations est nécessaire.

Le cercle vicieux du 'tourisme bon marché' doit être arrêté, car il sape la viabilité des entreprises de transport et du tourisme, réduit les marges bénéficiaires, a des effets négatifs sur l'emploi et élimine les marges de manœuvre financière pour offrir un tourisme socialement et écologiquement responsable. De nouvelles approches doivent être prises pour que les touristes se rendent conscients que le tourisme durable offrant des services de haute qualité a son prix.



11. Analyse d'impact

L'ETLC préconise que des évaluations d'impact soient effectuées pour toutes les politiques et initiatives dans le domaine du tourisme au niveau européen. Ces évaluations doivent en particulier examiner les effets potentiels de ces politiques et initiatives sur l'emploi et les conditions sociales dans le secteur du tourisme. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans ce processus.

12. Observatoire

L'ETLC propose la création d'un observatoire social européen sur le tourisme, avec la pleine participation des partenaires sociaux, pour faciliter le suivi de l'évolution dans le secteur du tourisme et de l'évaluation de la viabilité sociale de l'industrie touristique.

13. Financement public

L'ETLC exige que toute subvention publique à des projets ou des entreprises de tourisme soit étroitement lié au respect des normes sociales et de la législation du travail. Un soutien doit seulement être fourni aux initiatives qui apportent une contribution explicite à la création d'emplois durables, à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs et à leur qualification, et inclure la participation des travailleurs et de leurs représentants. À cet égard, les partenaires sociaux, y compris l'ETLC du côté syndical, doivent être régulièrement informés et consultés sur les projets soutenus par un financement public au niveau européen et national.

14. Coopération avec des institutions et des organisations

Pour poursuivre les objectifs mentionnés ci-dessus, l'ETLC continuera à coopérer avec les institutions et les organisations opérant ou ayant des responsabilités dans le domaine du tourisme, par exemple gouvernements, institutions internationales ou européennes, universités ou instituts de recherche, ONG, etc.

Nos revendications

L'ETLC invite les employeurs du secteur du tourisme à:

- faciliter aux travailleurs du tourisme l'accès le plus complet aux droits des travailleurs et syndicaux sur le lieu de travail, tels que la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit à l'information et à la consultation
- se conformer pleinement aux principes et droits tels que définis par la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU, les Conventions de l'OIT, les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, le Code Mondial d'Ethique de l'OMT, la Charte européenne des droits sociaux fondamentaux, la législation sociale européenne, etc.
- s'efforcer de faire du tourisme un secteur attrayant pour travailler et de créer des emplois permanents et durables dans le secteur
- appliquer le principe d'égalité de traitement, c'est-à-dire assurer que tous les travailleurs dans un même lieu obtiennent un salaire égal et des conditions de travail égales pour un travail égal, tel que prévu dans les lois et les conventions collectives
- négocier tous les plans d'externalisation ou de sous-traitance avec les syndicats / comités d'entreprise, veiller à ce que les fournisseurs et les sous-traitants respectent les lois et les conventions collectives, ainsi qu'informer et consulter correctement sur tous les plans de restructuration
- poursuivre des relations industrielles constructives et un dialogue social avec les syndicats à tous les niveaux appropriés, mettre en place un comité de dialogue social pour le secteur du tourisme au niveau européen, et de négocier des accords-cadres mondiaux



L'ETLC invite les acteurs politiques en charge du tourisme au niveau national, régional et européen à:

- soutenir la création d'emploi permanent et durable dans le tourisme et la mise en place d'instruments permettant de suivre l'évolution de l'emploi dans le secteur
- s'engager dans la promotion ciblée d'un tourisme économiquement, écologiquement et socialement durable, et promouvoir la sensibilisation des consommateurs que des services touristiques de qualité ont un prix
- préserver et étendre les acquis sociaux, comme le droit à des congés payés et la réglementation du temps de travail, puisque ce sont des conditions préalables fondamentales pour le tourisme
- donner aux partenaires sociaux un rôle-clef dans l'élaboration des politiques du tourisme
- accorder un financement public que si les droits des travailleurs soient respectés et le tourisme durable poursuivi

L'ETLC invite les touristes / consommateurs à:

- d'examiner les impacts sociaux, environnementaux et économiques dans leur choix de voyage et de destinations, avant de prendre une décision, et d'opter pour des activités qui favorisent le tourisme durable, réduisent leur empreinte carbone et contribuent à l'emploi durable et la préservation du patrimoine naturel et culturel

9 Octobre 2009

Harald WIEDENHOFER
EFFAT

Eduardo CHAGAS
ETF

Bernadette SEGOL
UNI Europa

Ron OSWALD
UITA

David COCKROFT
ITF

Philip JENNINGS
UNI