

**Forum de dialogue mondial sur les relations
d'emploi dans le secteur du commerce de détail
et leurs effets sur le travail décent et la compétitivité**

Genève
22-23 avril 2015

Points de consensus ¹

Enjeux pour les mandants de l'OIT

1. Contrairement à de nombreux autres secteurs, le commerce de détail est important dans tous les pays. C'est l'un des plus gros employeurs dans le monde, qui constitue un point d'accès au marché du travail, en particulier pour les jeunes et les femmes, qui représentent dans de nombreux pays la majorité des travailleurs du commerce de détail. Des sociétés de distribution florissantes sont tout aussi nécessaires au maintien de l'emploi que ne l'est l'existence d'une main-d'œuvre qualifiée, stable et motivée travaillant dans des conditions de travail décentes.
2. Ces dernières décennies, peu d'entreprises ont connu des changements aussi importants en termes d'emploi salarié que le commerce de détail, dans lequel des formes atypiques d'emploi très diversifiées sont en train de devenir pratique courante. Des facteurs très divers expliquent ce phénomène. Cela va de l'évolution du contexte économique et des préférences des consommateurs à la mondialisation, en passant par les innovations technologiques de pointe et les nouvelles formes de concurrence qui ont ainsi vu le jour, en particulier la croissance explosive que connaît le commerce électronique. Dans de nombreux pays, les salaires pratiqués dans le commerce de détail sont inférieurs à la moyenne des salaires de l'ensemble de l'économie, et le secteur connaît une forte rotation de la main-d'œuvre.
3. Si les formes atypiques d'emploi peuvent favoriser la flexibilité dans le fonctionnement des entreprises et les aider à augmenter leur compétitivité, le travail décent, notamment une durée de travail protégée et prévisible et la sécurité des revenus, est tout aussi nécessaire aux travailleurs.

¹ Ces points de consensus ont été adoptés le 23 avril 2015 par le forum de dialogue mondial. Conformément aux procédures établies, ils seront soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT.

Impact des formes atypiques d'emploi sur le travail décent

4. Les principes et les droits fondamentaux au travail, tels que définis dans la Déclaration de l'OIT de 1998, s'appliquent à tous les travailleurs du commerce de détail, quelle que soit la nature de la relation d'emploi. Les formes atypiques d'emploi doivent répondre aux besoins légitimes des travailleurs et des employeurs et ne doivent pas être utilisées pour saper les droits du travail et le travail décent, à savoir la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'égalité et le principe de non-discrimination, ainsi que la sécurité de l'emploi et la prévisibilité de la durée de travail et des revenus.
5. Les conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi, qui s'est tenue à Genève du 16 au 19 février 2015, s'appliquent parfaitement au secteur du commerce de détail. Les travailleurs employés dans ce secteur, qui connaissent des formes atypiques d'emploi, risquent de subir des déficits de travail décent et rencontrer des difficultés pour traiter collectivement ces déficits, dans un domaine, voire plusieurs: 1) l'accès à l'emploi et la transition sur le marché du travail vers un travail décent; 2) les disparités salariales; 3) l'accès à la sécurité sociale; 4) les conditions de travail; 5) la formation et l'évolution de carrière; 6) la sécurité et la santé au travail; et 7) la liberté syndicale et la négociation collective. S'ils ne sont pas maîtrisés, ces déficits risquent d'accroître l'insécurité et l'inégalité.
6. Comme dans d'autres secteurs, il arrive souvent que ces différents aspects ne soient pas convenablement abordés par les cadres réglementaires, les systèmes de contrôle de l'application du marché du travail, les politiques actives du marché du travail ou les systèmes judiciaires. Tous ces domaines devraient être aussi efficaces et accessibles à tous les travailleurs et tous les employeurs du secteur.
7. Le dialogue social, notamment la négociation collective, est largement reconnu en tant que mécanisme fondamental en faveur du travail décent. Il s'agit d'un élément indispensable pour concilier les intérêts des partenaires sociaux, notamment le besoin de flexibilité, le travail décent et la sécurité de l'emploi et des revenus, de même que des emplois prévisibles. Le dialogue social est nécessaire dans le commerce de détail, ce qui implique les partenaires sociaux et les décideurs, dans le but de concevoir et de mettre en place des formes atypiques d'emploi dans le secteur qui soient pleinement conformes au travail décent.
8. Ces mesures doivent être fondées sur les bonnes pratiques actuellement utilisées dans le secteur du commerce de détail ainsi que dans d'autres secteurs, couvrant notamment la formation et la promotion des compétences, les pratiques relatives aux horaires flexibles et l'organisation du travail.
9. Les gouvernements ont un rôle important à jouer pour faciliter et créer un climat favorable à des sociétés de distribution durables qui garantissent également le travail décent dans le commerce de détail. De plus, ils doivent promouvoir des conditions qui encouragent la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

Recommandations relatives à l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

A la lumière des débats qui ont eu lieu dans le cadre du Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur du commerce de détail, les mesures d'action futures ci-après ont été recommandées.

10. Les mandants tripartites devraient:

prendre part à un dialogue social en vue de promouvoir le travail décent et la durabilité des entreprises, tout en garantissant un traitement équitable de tous les travailleurs, quelle que soit leur situation d'emploi, en tenant compte des besoins des groupes les plus vulnérables, en fonction des contextes nationaux.

11. Les gouvernements devraient:

- a) associer les partenaires sociaux aux travaux visant à définir les formes atypiques d'emploi et à passer en revue la législation et les politiques de travail du commerce de détail;
- b) en collaboration, autant que faire se peut, avec les partenaires sociaux, poursuivre des politiques relatives notamment au marché du travail, dans le but d'assurer que des progrès continus soient accomplis en faveur d'emplois décents;
- c) garantir la conformité des lieux de travail, veiller au respect de la législation du travail et assurer les droits des travailleurs.

12. Le Bureau devrait:

- a) continuer à encourager la ratification, l'application efficace et un meilleur usage des normes internationales du travail relatives au secteur du commerce de détail, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, et renforcer la capacité des mandants à aller dans ce sens;
- b) promouvoir le dialogue social, dont la négociation collective fait partie, dans le commerce de détail et renforcer la capacité des mandants tripartites à participer à ce dialogue;
- c) collaborer avec les Etats Membres en vue d'améliorer les systèmes de collecte et de diffusion des données courantes sur les niveaux d'emploi, les salaires minimaux, les barèmes salariaux, les heures de travail, les dispositions contractuelles et d'autres données pertinentes, sur la base des résolutions adoptées par la Conférence internationale des statisticiens du travail;
- d) porter une attention particulière aux recherches et à l'analyse comparative, recenser les bonnes pratiques et partager les connaissances disponibles sur: les moteurs de changement, les possibilités de création d'emplois, la diversification des relations de travail, les petites et moyennes entreprises et les grands détaillants, le commerce électronique et la numérisation, ainsi que l'impact sur le travail décent des formes atypiques d'emploi dans le commerce de détail.