

**DECRET N° 2011-536/PRES/PM/MFPTSS du 09 août 2011 portant adoption de la Politique nationale du travail et de son plan d'action opérationnel.JO N°03 DU 19 JANVIER 2012**

**DECRET N°2011**

**LE PRESIDENT DU FASO,  
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,**

VU la Constitution ;

VU le décret n° 2011-208/PRES du 18 avril 2011 portant nomination du Premier Ministre ;

VU le décret n°2011-237/PRES/PM du 21 avril 2011 portant composition du Gouvernement ;

VU la loi n°010/98/AN du 21 avril 1998 portant modalités d'intervention de l'Etat et répartition de compétences entre l'Etat et les autres acteurs du développement;

VU le décret n°20/98/AN du 5 mai 1998 portant normes de création, d'organisation et de gestion des structures de l'administration de l'Etat ;

VU le décret n° 2007-775/PRES/PM/MEF du 22 novembre 2007 portant réglementation générale des projets ou programmes de développement exécutés au Burkina Faso ;

VU le décret n°2011-329/PRES/PM/SGG-CM du 06 juin 2011 portant

attributions des membres du Gouvernement ;

VU le décret n° 2011-465/PRES/PM/MFPTSS du 20 juillet 2011 portant organisation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale;

Sur rapport du Ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale ;

Le Conseil des Ministres entendu en sa séance du 20 juillet 2011 ;

**DECRETE**

-

**ARTICLE 1 :** Sont adoptés la politique nationale du travail et son plan d'action opérationnel dont les textes sont joints en annexe au présent décret.

**ARTICLE 2 :** Le Ministre de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent décret.

**Ouagadougou, le 09 août 2011**

**Blaise COMPAORE**

Le Premier Ministre

**Beyon Luc Adolphe TIAO**

-

Le Ministre de la fonction publique,  
du travail et de la sécurité sociale

**Soungalo Appolinaire OUATTARA**

## **PROJET DE LA POLITIQUE NATIONALE DU TRAVAIL**

**Juillet 2011**

### **Sigles et Abréviations**

ANPE	: Agence nationale pour l'emploi
ANRSN	: Agence nationale de régulation de la sécurité nucléaire
BIT	: Bureau international du travail
BUNED	: Bureau national des évaluations environnementales et de gestion des déchets spéciaux
CARFO	: Caisse autonome de retraite des fonctionnaires
CELS	: Comité d'entreprises de lutte contre le Sida
CSLS	: Cadre stratégique de lutte contre le Sida
CNSS	: Caisse nationale de sécurité sociale
CRADAT	: Centre régional africain d'administration du travail
CTAS	: Commission du travail et des affaires sociales de l'Union Africaine
CDMT	: Cadre de dépenses à moyen terme
CASRP	: Crédit d'appui à la stratégie de réduction de la pauvreté
CCT	: Commission consultative du travail
CSLP	: Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté
CSST	: Comité de sécurité et santé au travail
CST	: Conseil supérieur du travail
CTNCSST	: Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail

DEP	: Direction des études et de la planification
DGT	: Direction générale du travail
DGPS	: Direction générale de la protection sociale
DSST	: Direction de la sécurité et santé au travail
DRTSS	: Direction régionale du travail et de la sécurité sociale
EP	: Enquête prioritaire
FONA- DR	: Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités
INSD	: Institut national de la statistique et de la démographie
IMT	: Inspection médicale du travail
IPEC	: Programme international pour l'abolition du travail des enfants
LNSP	: Laboratoire national de santé publique
MFPTSS	: Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale
MICA	: Ministère de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
MJFPE	: Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'emploi
MJPDH	: Ministère de la justice et de la promotion des droits humains
MS	: Ministère de la santé
OMD	: Objectifs du millénaire pour le développement
OMS	: Organisation mondiale de la santé
ONAPAD	: Observatoire national de la pauvreté et du développement durable
ONEF	: Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
ONG	: Organisation non gouvernementale
OST	: Office de santé des travailleurs
OIT	: Organisation internationale du travail
PAO	: Plan d'action opérationnel
PIB	: Produit intérieur brut
PNAR- TD	: Programme national d'appui à la réinsertion des travailleurs déflatés
PNUD	: Programme des nations unies pour le développement
PNT	: Politique nationale du travail
PVVIH	: Personnes vivant avec le VIH
RGPH	: Recensement général de la population et de l'habitat
SCADD	: Stratégie de croissance accélérée et de développement durable
SIDA	: Syndrome de l'immunodéficience acquise
SIMT	: Système d'information sur le marché du travail
TIC	: Technologies de l'information et de la communication
UGOP	: Unité de gestion opérationnelle du PAO
VIH	: Virus de l'immunodéficience humaine

## INTRODUCTION

Le Burkina Faso est un pays enclavé, fortement dépendant de la pluviométrie. Il s'étend sur une superficie de 274 222 km<sup>2</sup>, divisée en 13 régions et comprenant 45 provinces subdivisées en 302 communes rurales, 49 communes urbaines et de 08 arrondissements. Sa population estimée à 14 017 262 habitants en 2006, est à forte dominance rurale (77,3%) et composée à 51,7% de femmes et à 49% d'hommes. Selon les résultats de la dernière enquête prioritaire de 1998, environ 46% de la population vit en dessous du seuil de pauvreté.

Au cours des trois premières décennies d'indépendance, le Burkina Faso a adopté une démarche volontariste de développement avec l'Etat comme principal acteur.

Ainsi, en 1991, le Burkina Faso a affirmé son option pour une économie de marché, fondée sur les principes de la libre entreprise. Les autorités ont alors entrepris avec l'appui de la communauté internationale d'importantes réformes économiques et structurelles. Ces réformes avaient pour objectif principal de faire du secteur privé le moteur de la croissance économique. Grâce à ces réformes, l'économie burkinabé connaît depuis 1995 une croissance économique assez soutenue de l'ordre de 5% par an en moyenne, qui cependant reste insuffisante pour faire reculer la pauvreté. En plus de son niveau insuffisant en regard des besoins, l'étendue de la croissance économique est relativement étroite et, de ce fait, ne profite pas assez aux populations les plus défavorisées.

Conscient de cette situation, le Gouvernement a mis en œuvre entre 2000-2010 un Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP). Sur la base des insuffisances et enseignements du CSLP, la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD) a été adoptée pour la période 2011-2015. La SCADD, cadre fédérateur des stratégies de développement, s'articule autour de quatre axes prioritaires que sont : (i) le développement des piliers de la croissance accélérée, (ii) la consolidation du capital humain et la promotion de la protection sociale, (iii) le renforcement de la bonne gouvernance, (iv) la prise en compte des priorités transversales dans les politiques et programmes de développement.

A la fin de la première phase de la mise en œuvre du CSLP, les autorités publiques et les partenaires au développement ont pris conscience de l'importance du marché du travail en tant que mécanisme essentiel de transmission entre le développement économique et le progrès social. Le déficit de protection sociale, de sécurité et santé au travail, de dialogue social, ainsi que l'inefficacité de la législation du travail sont désormais reconnus comme de probables entraves fortes à l'atteinte des objectifs de la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD). Aussi, le Gouvernement du Burkina Faso a-t-il souscrit à plusieurs engagements internationaux et, au niveau national, en collaboration avec les partenaires sociaux, entrepris plusieurs initiatives en matière de travail et de sécurité sociale au cours des cinq dernières années, en vue d'améliorer l'efficacité du marché du travail au plan économique, ainsi que les conditions de travail conformément aux dispositions de la Constitution burkinabè [1].

Pour traduire de manière explicite cette volonté de faire du marché du travail un environnement favorable à la compétitivité des entreprises et à l'équité sociale, le Gouvernement a décidé d'élaborer et de mettre en œuvre une Politique nationale du travail (PNT). Outre la Constitution du Burkina Faso et la SCADD, cette politique tire sa justification du Programme politique du Président du Faso « Bâtir, ensemble, un Burkina émergent ». Elle tient également compte des perspectives en matière de travail définies dans le pacte mondial pour l'emploi en Afrique de décembre 2009, la déclaration du Millénaire pour le développement des Nations unies, la déclaration des Chefs d'Etats de l'Union africaine lors du Sommet tenu à Ouagadougou en septembre 2004, la déclaration nationale tripartite sur le VIH/SIDA et les IST en milieu de travail, ainsi que la déclaration des principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Le présent document de politique nationale du travail, premier document de référence dans le domaine du travail, est le fruit d'un long processus de concertation et de dialogue entre les organisations syndicales des travailleurs, les organisations d'employeurs, les départements ministériels partenaires, les services déconcentrés de l'administration du travail, ainsi que les partenaires techniques et financiers. Il s'articule en trois parties : (i) la situation du marché du travail, (ii) la politique nationale de travail, (iii) le dispositif de mise en œuvre.

## I. L'ANALYSE DE LA SITUATION DU MARCHE DU TRAVAIL

L'analyse de la situation du marché du travail porte sur six points, à savoir, (i) le cadre juridique et institutionnel, (ii) les relations professionnelles, (iii) la protection sociale, (iv) la sécurité et la santé au travail, (v) la situation des groupes spécifiques, ainsi que (vi) les capacités opérationnelles de l'administration du travail.

### 1.1. Le cadre juridique et institutionnel du marché du travail

#### 1.1.1. Le cadre juridique

Au Burkina Faso, le cadre juridique en matière de relations professionnelles est constitué de plusieurs textes législatifs et réglementaires régissant les secteurs privé

En ce qui concerne le secteur privé, on note la loi N°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso, de ses textes d'application et des accords collectifs de travail. Au niveau du secteur public, le cadre juridique est caractérisé par la présence de textes de lois relatives aux fonctions publiques. Il s'agit d'abord de la loi N°013/98/AN du 18 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique, de ses textes d'application et de son modificatif la loi N°019-2005/AN du 18 mai 2005. Ensuite, de la Résolution N°2004/01/AN/BAN//PRES du 21 décembre 2004 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique parlementaire et de ses textes d'application ; de la loi N°027-2006/AN portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des collectivités territoriales et de ses textes d'application ; de la loi n°33-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat ; de la loi n°25-2010/AN du 18 mai 2010 portant régime juridique applicable aux emplois des enseignants chercheurs, enseignants hospitalo-universitaires et des chercheurs au Burkina Faso et enfin de la loi n°45-2010/AN du 7 décembre 2010 portant statut de la police nationale.

Ces corpus juridiques sont à la fois des instruments de protection des travailleurs et de promotion de l'entreprise. Ils constituent également un outil de gestion et un moyen au service du Gouvernement pour maintenir la cohésion et la paix sociales.

En matière de protection sociale, la loi N°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso est complétée par la loi N°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, la loi N° 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats et leurs textes d'application et la loi N°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats.

Aussi, ce cadre juridique intègre-t-il une quarantaine de conventions internationales du travail qui ont été ratifiées par le pays. La modification de la loi N°013/98/AN du 18 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique par la loi N°019-2005/AN du 18 mai 2005 et les récentes révisions du Code du travail et du Code de sécurité sociale, ainsi que la ratification par le Burkina Faso de toutes les conventions fondamentales de l'OIT, traduisent la volonté du Gouvernement et des partenaires sociaux à œuvrer pour mieux adapter le cadre juridique aux mutations du marché du travail pour une plus grande efficacité économique et sociale.

Cependant, ce cadre juridique reste toujours caractérisé par :

- l'absence de certains textes d'application du code du travail et d'accords collectifs de travail dans des secteurs d'activités clés ;
- la désuétude de certains textes et accords collectifs de travail ;
- la méconnaissance et la mauvaise application de la plupart des conventions internationales du travail et des instruments juridiques nationaux par les acteurs concernés.

Ces insuffisances constituent des entraves majeures à la promotion du travail décent. Aussi, le caractère essentiellement dynamique et évolutif du monde du travail et de l'entreprise exige-t-il de la part de l'Etat et des partenaires sociaux, des efforts constants d'adaptation du dispositif juridique national à son environnement.

### **I.1.2.Le cadre institutionnel**

Le cadre institutionnel se compose principalement d'une administration du travail organisée autour du Ministère en charge du travail et de la sécurité sociale, avec pour mission, la mise en œuvre et le suivi de la politique du Gouvernement en matière de travail, de protection sociale et de relations avec les partenaires sociaux. L'administration du travail comprend deux directions générales en charge respectivement du travail et de la protection sociale, ainsi que de 13 Directions régionales du travail et de la sécurité sociale (DRTSS). Le cadre institutionnel du travail comprend également des structures techniques spécialisées dont les principales sont : la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), le Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités (FONA-DR), la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO). Cependant, ces structures ne sont pas suffisamment représentées sur le territoire national.

De façon générale, l'efficacité de ce cadre institutionnel du travail est réduite par le déficit important de moyens matériels, logistiques et humains.

Outre le Ministère en charge du travail et de la sécurité sociale, d'autres départements interviennent, à des degrés divers, dans le domaine du travail, de la sécurité et santé au travail et de la sécurité sociale. Il s'agit notamment du Ministère en charge de l'emploi, du Ministère en charge de la santé, du Ministère en charge de la justice, etc.

Le Ministère de la santé, il est l'un des principaux acteurs en matière de santé au travail. Il intervient d'une part, grâce à l'Office de santé des travailleurs, institution chargée de prévenir tout dommage à la santé des travailleurs du fait du travail, des conditions de travail et de dispenser des soins de qualité, et d'autre part, le Laboratoire national de santé publique (LNSP) qui est le laboratoire de référence en matière d'analyses, de contrôles et d'expertises au Burkina Faso. Par ailleurs au Burkina Faso, les médecins du travail relèvent du Ministère de la santé.

A travers les tribunaux du travail qui lui sont rattachés, le Ministère en charge de la justice est également l'un des acteurs clés du marché du travail. Ces tribunaux

du travail sont compétents pour connaître les différends individuels et collectifs pouvant naître entre les travailleurs et leurs employeurs, les apprentis et leurs maîtres à l'occasion de l'exécution des contrats. L'efficacité des tribunaux du travail constitue une base essentielle pour une bonne gouvernance du marché du travail. Cependant, le Burkina Faso ne compte que trois tribunaux du travail respectivement à Ouagadougou, à Bobo-Dioulasso et à Koudougou ; ils restent caractérisés par d'importantes difficultés d'ordre matériel et humain rendant en partie difficile le règlement des conflits de travail dans des délais acceptables.

Le Ministère de la jeunesse de la formation professionnelle et de l'emploi (MJFPE), chargé de mettre en œuvre la politique du Gouvernement en matière de promotion de l'emploi, intervient permanentement sur le marché du travail à travers ses services techniques et plusieurs institutions de promotion de l'emploi ou d'intermédiation sur le marché du travail. Parmi les structures rattachées au MJFPE, on peut citer l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) qui est l'agence d'exécution de l'Etat en matière d'intermédiation sur le marché du travail, les fonds de promotion de l'emploi et/ou de la formation professionnelle, ainsi que l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEF) qui est chargé de la coordination du système d'information sur le marché du travail (SIMT). Cependant, les insuffisances au plan institutionnel que connaît l'ONEF ne lui permettent pas de jouer pleinement son rôle dans la coordination du système d'information afin de mieux appuyer les actions des intervenants sur le marché du travail.<sup>[2]</sup>

Plusieurs autres institutions publiques interviennent directement ou indirectement sur le marché du travail dans divers domaines et de diverses manières. Ainsi, l'Institut national de la statistique et de la démographie (INSD) qui est au centre du système statistique national est un acteur public clé du système d'information sur le marché du travail, rattaché au Ministère de l'économie et des finances.

La diversité des structures publiques intervenant dans le domaine du travail traduit la volonté du Gouvernement d'œuvrer à améliorer le fonctionnement du marché du travail. Cependant, outre les insuffisances institutionnelles propres à chaque structure, l'absence d'une meilleure coordination des actions est une faiblesse majeure de ces structures publiques qui réduit l'efficacité de leurs actions. Les interventions des uns et des autres ne s'inscrivent pas dans un cadre de référence global en la matière. Aussi, ces structures publiques sont-elles confrontées à des problèmes de capacités humaines particulièrement aiguës compte tenu de la complexité des questions liées aux divers domaines du travail.

## **I.2. La situation des relations professionnelles**

La qualité des relations professionnelles sur le marché du travail s'appréhende à travers l'application des textes, le degré d'enracinement de la culture du dialogue social entre les acteurs et le niveau de l'éducation ouvrière.

### **I.2.1. Le respect de la législation du travail dans les relations professionnelles**

De façon générale, la législation du travail n'est pas suffisamment respectée au Burkina Faso. Selon les résultats des enquêtes 1-2-3 de l'INSD<sup>[3]</sup> dans le secteur privé formel, seulement 42,5% des travailleurs possèdent un contrat de travail écrit et 44,5% ont un bulletin de paie. Dans le secteur informel, les relations de travail ne sont généralement pas sous-tendues par un contrat de travail : seulement 7% des employés possèdent un contrat de travail et 3,8% un bulletin de paie. Par ailleurs selon les mêmes enquêtes, parmi les cadres des entreprises privées formelles, 55,8% ne bénéficient pas de congés payés ; 63,7% ne bénéficient pas d'une sécurité sociale retraite et seulement 13,7% bénéficient de services médicaux. S'agissant des employés et ouvriers travaillant dans les entreprises privées formelles, 68,1% n'ont pas de congés payés et 79,5% n'ont pas de sécurité sociale retraite.

Ainsi, pour un effectif de 1345 entreprises contrôlées en 2009 par l'administration du travail, un total de 6 999 infractions ont été relevées, soit une moyenne de 5,2 infractions par entreprise contrôlée. Le regroupement de ces infractions montre que les infractions portent sur tous les domaines du travail. Les plus récurrentes sont liées au salaire ou au contrat (25,3%), à la sécurité et santé au travail (21,7%), aux normes administratives (17,4%), à la protection sociale (13,5%), à la représentation syndicale (6,4%).

Ces chiffres traduisent les efforts à faire en matière de sensibilisation, d'information, de formation et de contrôle en vue d'une meilleure application de la législation du travail au Burkina Faso.

### **I.2.2. Le dialogue social**

En dépit des actions de prévention, force est de constater que l'évolution de la situation socioéconomique s'est accompagnée d'un accroissement des conflits de travail au cours de ces dernières années. Le nombre de conflits de travail a connu une progression de 2188 cas en 2008 à 2818 cas en 2009, soit un taux d'augmentation de 29%.

Ainsi, la nécessité de promouvoir un dialogue social fructueux et dynamique s'est traduite par la mise en place de nouveaux cadres de consultation entre les

partenaires sociaux en vue de maintenir la cohésion et la paix sociales. Outre la Commission consultative du travail (CCT) et le Comité technique national consultatif de sécurité et de santé au travail (CTNCSST) qui sont des cadres tripartites institués par le Code du travail, de nouvelles structures de concertation ont été créées. Il s'agit du cadre de concertation Gouvernement /Syndicats créé en avril 2008, du Cadre bipartite permanent de concertation Patronat/Centrales syndicales et de la Commission mixte paritaire de négociations salariales du secteur privé mis en place en mai 2008, du cadre de concertation Gouvernement/ Secteur Privé, mis en place en mai 2001.

Avec ces différents cadres de concertation, le Burkina Faso dispose d'instruments formels de coopération entre les acteurs du marché du travail dont le bon fonctionnement est susceptible d'assurer le renforcement du dialogue social. Par ailleurs, au vu des efforts consentis, il apparaît que toutes les parties (Etat, Travailleurs, Employeurs) sont désormais résolument engagées à promouvoir le dialogue social. Cependant, le dialogue social au Burkina Faso souffre de l'absence d'une charte nationale qui servirait de cadre de référence et permettrait d'assurer la cohérence de l'ensemble des instruments existants, de consolider davantage le cadre institutionnel et de favoriser la coopération entre toutes les parties prenantes.

### **1.2.3.L'éducation ouvrière**

Le Burkina Faso compte plus d'une centaine d'organisations syndicales patronales et de travailleurs reconnues sur le fichier du ministère en charge des libertés publiques. En sus de la défense des intérêts matériels et moraux de leurs membres, elles œuvrent à la formation de leurs militants sur leurs droits et devoirs et à la sensibilisation sur certains fléaux qui touchent le monde du travail. A cet effet, elles disposent d'un centre d'éducation ouvrière à Ouagadougou et de deux bourses de travail localisées à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso.

Pour les accompagner, le Gouvernement, en plus des infrastructures ci-dessus énumérées, octroie depuis plus d'une dizaine d'années une subvention aux organisations syndicales destinée à renforcer leurs capacités. Cette subvention est allée en ordre croissant jusqu'à atteindre cent cinquante millions de FCFA à nos jours. Par ailleurs, le Gouvernement assure chaque année, avec l'appui du BIT, des activités de formation à l'intention des partenaires sociaux.

Malgré ces efforts, au vu des résultats du contrôle de l'application des différents instruments, il subsiste encore des insuffisances. Au titre de celles-ci, il convient de relever les problèmes liés à la représentativité syndicale, à l'organisation interne des structures syndicales, au manque de compétences capables d'assurer l'éducation ouvrière par les pairs. Le faible niveau d'instruction des membres, le manque de moyens financiers et infrastructurels constituent également des obstacles à l'accomplissement de leur mission.

### **1.3. L'état des lieux de la protection sociale**

La protection sociale concerne l'ensemble des programmes d'actions mis en œuvre pour pourvoir, aux individus et aux familles, des prestations essentielles qui puissent les protéger des risques sociaux tels que l'invalidité, la maladie, le décès, les accidents du travail, la vieillesse, le chômage à travers des dispositifs public ou privé, collectif ou individuel et ce, en vue de leur procurer un niveau de vie décent.

#### **1.3.1.La protection sociale dans le secteur privé formel**

Selon les résultats de l'enquête annuelle sur les conditions de vie des ménages de 2007 [4] dans le secteur privé formel environ 27% des cadres, 21% des ouvriers et 7% des apprentis et assimilés bénéficient d'une couverture sociale vieillesse. S'agissant de la protection contre le risque maladie, elle ne concernait que 14% des cadres, 8% des ouvriers et 2% des apprentis.

Au regard de cette situation de la protection sociale, une nouvelle loi relative à la protection sociale dans le secteur privé a été adoptée en 2006. Ainsi, la couverture des travailleurs du secteur privé contre les risques sociaux est désormais mise en œuvre à travers la loi N°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso. Selon les dispositions de cette loi, les travailleurs salariés des secteurs privé et parapublic, les apprentis et les élèves des établissements d'enseignement technique sont couverts à titre obligatoire. Cette loi introduit une innovation majeure permettant désormais la couverture à titre volontaire des travailleurs indépendants des professions libérales et ceux de l'économie informelle.

Trois (3) branches de prestations sont organisées par la loi N°015-2006 /AN du 11 mai 2006. Il s'agit des prestations en matière d'allocations familiales et de maternité, des prestations relatives à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et enfin, des prestations de vieillesse, d'invalidité et de décès. Ces branches sont complétées par le service d'une action sanitaire et sociale.

La législation en vigueur en matière de sécurité sociale des travailleurs des secteurs privé et parapublic a confié l'administration et la gestion du régime mis en place à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). La CNSS est régie par la loi N° 016-2006/AN du 16 mai 2006 et est dotée de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. En outre, en matière de santé des travailleurs du secteur formel, il existe l'Office de santé des travailleurs (OST), dont l'objet est de promouvoir la santé des travailleurs, d'améliorer la qualité des soins dispensés aux travailleurs et de mobiliser les ressources financières pour son fonctionnement. Dans la pratique, l'OST offre plus de soins curatifs à l'ensemble de la population burkinabè.

En plus du fait que le nombre de travailleurs touchés par la protection sociale reste faible, les risques couverts ne prennent pas en compte la maladie non professionnelle dont la prise en charge apparaît pourtant comme un besoin fondamental fortement exprimé par les partenaires sociaux et le reste de la population.

Aussi, les compagnies d'assurance ont une couverture tout aussi faible du fait de leur coût souvent hors de portée des populations mais aussi du peu de confiance qu'elles suscitent auprès de celles-ci. Par ailleurs, le dispositif d'administration et de gestion du régime de sécurité sociale reste confronté à des problèmes liés principalement au niveau élevé des frais de gestion et à une non maîtrise de la situation cotisante des travailleurs.

Pour pallier cette insuffisance, l'Etat burkinabè a adopté en Conseil des Ministres le 4 août 2008 un décret portant mise en œuvre d'un système national d'assurance maladie universelle au Burkina Faso.

Ce décret institue un Comité de pilotage composé de représentants des ministères techniques concernés, des organismes de prévoyance sociale, des établissements de santé, des partenaires sociaux et de la société civile pour la coordination des études de faisabilité et un Secrétariat permanent pour la supervision et le pilotage du projet.

### **1.3.2.La protection sociale dans le secteur public**

Tout comme le secteur privé formel, le secteur public bénéficie d'une protection sociale qui couvre trois (03) branches de prestations :

les prestations en matière d'allocations familiales régies par le décret N° 2003-619/PRES/PM/MFB/MFPRE/MTEJ du 2 décembre 2003 portant réglementation des allocations familiales servies aux agents publics de l'Etat ;

les prestations relatives à la prévention et réparation des risques professionnels régies par la loi N° 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicables aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats ;

les prestations de vieillesse, d'invalidité et de décès régies par la loi N°47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats.

### **1.3.3.La protection sociale dans l'économie informelle**

Il n'existe pas de texte spécifique sur la protection sociale des travailleurs de l'économie informelle y compris le milieu agricole. A peine 1%<sup>[5]</sup> des travailleurs du secteur informel bénéficiaient d'une protection sociale. Cependant, la loi N°015-2006/AN portant régime de sécurité sociale des travailleurs salariés prévoit la couverture des travailleurs de l'économie informelle dans le cadre d'une assurance volontaire. A ce titre, ces travailleurs sont couverts par la Caisse nationale de sécurité sociale uniquement pour la branche des pensions.

Bien avant l'introduction de l'assurance volontaire en faveur des travailleurs de l'économie informelle, il existait des initiatives communautaires de protection sociale notamment en matière de couverture du risque maladie. Ces initiatives développées sous la forme de mutuelles de santé sont très actives au Burkina Faso. Cependant, jusqu'en 2009, il n'existait pas une loi spécifique régissant les mutuelles. Pourtant tous les acteurs sont unanimes à reconnaître que la loi N°10/92/ADP du 15 décembre 1992 sur les associations qui s'applique également aux mutuelles sociales est inappropriée. L'application effective de la loi sur la mutualité sociale dans l'Union économique et monétaire ouest africaine (UEMOA) adoptée le 26 juin 2009 permettra de combler ce déficit du cadre juridique.

Selon l'inventaire effectué en 2004, on dénombrait au Burkina Faso plus d'une centaine de mutuelles totalisant moins de 15 000 bénéficiaires. Les prestations octroyées concernent généralement les soins de santé primaires en ambulatoires, le remboursement des médicaments essentiels génériques et quelquefois les interventions chirurgicales et les hospitalisations.

## **1.4. La sécurité et santé au travail**

### **1.4.1.La sécurité et santé au travail dans les secteurs économiques**

Au Burkina Faso, les problèmes de sécurité et santé au travail et la prévention des risques professionnels sont traités différemment selon les secteurs économiques. Ainsi, ce point examine successivement la situation de la sécurité et santé au travail dans le secteur public, dans le secteur privé structuré, dans l'économie informelle et agricole.

#### **1.4.1.1 La sécurité et santé dans le secteur public**



L'absence d'un système organisé de gestion des risques professionnels dans le secteur public ne permet pas de disposer des statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Nonobstant cette absence de données chiffrées, on peut affirmer de manière générale que le fonctionnaire est exposé aux risques d'accidents de trajet et ceux liés à la charge physique et mentale. Ainsi, conscient du fait que les agents publics de l'Etat doivent également bénéficier d'une protection dans l'exercice de leurs activités, l'Etat a fait adopter par l'Assemblée Nationale la loi N° 022-2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats.

#### **I.4.1.2 La sécurité et santé dans le secteur privé formel**

Dans le secteur privé structuré burkinabè, compte tenu de l'essor du secteur minier et de l'industrie de la transformation, la proportion des emplois à hauts risques professionnels s'accroît d'année en année. Ce qui a amené l'Etat à mettre en place une réglementation spécifique pour les secteurs à hauts risques tels que celui des mines et des carrières pour promouvoir la sécurité et santé au travail. Cependant, de façon générale les dispositions en la matière ne sont pas toujours respectées par les entreprises assujetties.

Pourtant le niveau de risques professionnels reste élevé dans ce secteur privé structuré. Le taux moyen d'accidents de travail s'est situé à 15400 accidents pour un million de travailleurs entre 2003 et 2007. En dépit de la baisse du nombre d'accidents de travail constatée au cours des deux dernières années, le taux d'accidents de travail reste élevé : 8000 accidents pour un million de travailleurs en 2007. Environ 69% des accidents de travail sont intervenus sur le lieu de travail habituel, 20% sur le trajet du lieu de travail. La répartition des accidents de travail selon la catégorie socioprofessionnelle des victimes révèle que 73% des victimes d'accidents de travail sont des manoeuvres et ouvriers, contre 18% d'employés de bureau et 9% de cadres. <sup>[6]</sup>

En dépit de ce niveau élevé de risques professionnels, seulement 16% environ des 600 entreprises assujetties à l'obligation de mettre en place un Comité de sécurité et santé au travail (CSST) ont effectivement mis en place des CSST. Par ailleurs, moins du quart de ces CSST sont fonctionnels <sup>[7]</sup>.

#### **I.4.1.3 La sécurité et santé dans l'économie informelle et le secteur agro-sylvo-pastoral**

Le secteur informel joue un rôle important dans l'économie du Burkina Faso. Elle occupe environ 70% des emplois non agricoles. Bien que les risques professionnels y soient très importants, cette grande masse de travailleurs n'est pas suffisamment couverte par les services de contrôle ni par les services de santé au travail, malgré les dispositions du code du travail qui l'autorisent.

Par ailleurs, on estime à 84% la population dont l'activité principale est l'agro-sylvo-pastorale. Hormis les coopératives et les groupements de producteurs agricoles qui fonctionnent dans le cadre de la coton-culture et des cultures de rente, ce secteur est très peu organisé et les conditions de travail sont marquées par les pratiques traditionnelles. De ce fait, les principaux problèmes de sécurité et santé sont ceux liés à l'environnement de travail, à l'hygiène générale et alimentaire, aux postures de travail, à l'inaccessibilité des équipements de protection et au manque de formation sur l'utilisation des produits chimiques dangereux.

#### **I.4.2. Le VIH/SIDA en milieu de travail**

La déclaration d'engagement des Nations unies sur le VIH/SIDA adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en 2001, exprime un engagement mondial à redoubler d'efforts aux niveaux national, régional et international pour combattre la pandémie sur tous les fronts.

L'infection au VIH est devenue une importante préoccupation eu égard à ses conséquences sociales, économiques et politiques. Les personnes les plus touchées sont les jeunes et les adultes en âge de travailler. Le lieu de travail est donc un endroit privilégié pour lutter contre le VIH/SIDA.

Grâce au dispositif mis en place dans le Cadre stratégique de lutte contre le Sida (CSLS), des résultats significatifs ont été obtenus. On estime, selon les données du rapport 2008 de l'ONU/SIDA, à 1,6% la séroprévalence du VIH/SIDA dans la population générale en 2008.

Au nombre des dispositions prises pour garantir la protection des droits et la dignité des travailleurs vivant avec le VIH, figurent la loi N° 49-2005/AN du 22 décembre 2005 portant santé de la reproduction, la loi N° 30-2008/AN du 20 mai 2008 portant lutte contre le VIH/SIDA et la protection des droits des personnes vivant avec le VIH ainsi que la loi N° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail qui, en son article 38, interdit à l'employeur la discrimination de quelque nature que ce soit du fait du statut sérologique réel ou apparent du travailleur.

De même, les mandants tripartites du Burkina Faso ont signé en juillet 2006, la Déclaration nationale tripartite sur le VIH/SIDA et les IST en milieu de travail.

### **1.4.3.Le travail des enfants au Burkina Faso**

Selon l'enquête nationale sur le travail des enfants réalisée en 2006, 41,1% des enfants âgés de 5 à 17 ans mènent une activité économique au Burkina Faso. Ce phénomène concerne 34% des filles et 47,7% des garçons. On les trouve plus particulièrement dans l'agriculture et dans l'économie informelle où ils exercent dans les branches d'activités à hauts risques tels que le bâtiment et travaux publics, les mines et carrières, les métiers de l'artisanat et les travaux domestiques[8].

En raison de leur manque d'expérience, de maturité physique et émotionnelle, les enfants et jeunes travailleurs se révèlent plus vulnérables à certains types d'accidents. Ils sont plus susceptibles d'être victimes d'accidents graves que leurs collègues plus âgés du fait de leur inexpérience. Aussi, les enfants sont-ils souvent victimes de traite à des fins d'exploitation.

Certes la pauvreté des ménages et la non scolarisation sont les facteurs clés qui favorisent le travail des enfants en milieu rural et urbain, mais l'ignorance des parents, l'insuffisance des actions de sensibilisation et de contrôle constituent des contraintes à la réduction du travail des enfants.

### **1.5. La situation des groupes spécifiques**

#### **1.5.1.Les travailleurs déflatés et retraités**

Depuis le début des années 1990, le marché du travail burkinabé enregistre de plus en plus de travailleurs déflatés en liaison avec la mise en œuvre progressive du programme de privatisation en cours et les effets des crises économiques internationales répétitives de ces dernières années. Ainsi, plusieurs études font ressortir que de nombreux travailleurs déflatés et retraités vivent dans des conditions précaires.

Pour cela, le Gouvernement a concrétisé sa volonté de promouvoir la réinsertion des travailleurs déflatés en 1991 par la création du Programme national d'appui à la réinsertion des Travailleurs Déflatés (PNAR-TD). Ce programme avait pour objectif d'inciter les travailleurs des entreprises publiques et privées ayant perdu leur emploi à s'orienter vers l'auto-emploi à travers des formations ciblées et l'octroi de crédits permettant de développer des initiatives productives. De 1991 à 2007, le programme a financé au total 927 projets au profit de travailleurs déflatés. Ce programme a permis de générer en tout 2444 emplois.[9]

Afin de l'adapter aux besoins de sa population cible, le programme a été restructuré en 2007 pour prendre la dénomination de Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités (FONA-DR) et prendre en compte les travailleurs admis à la retraite. Cependant, des difficultés subsistent encore au niveau de ce dispositif et l'empêchent de jouer efficacement son rôle. Il s'agit principalement de la faible déconcentration du fonds, de l'insuffisance de ses moyens humains et surtout de la forte tendance à la baisse des ressources financières consacrées aux activités et au fonctionnement du Fonds, alors que les demandes de prises en charge connaissent une constante augmentation.

#### **1.5.2.Les travailleurs migrants**

La protection des travailleurs migrants trouve ses fondements dans les instruments internationaux, régionaux et nationaux. L'administration du travail, en collaboration avec d'autres départements ministériels tels ceux chargés de la sécurité, de l'administration du territoire et des affaires étrangères, veille au respect des engagements internationaux en matière de migration.

En dépit de l'existence de ces instruments, les travailleurs migrants burkinabé connaissent des conditions de travail difficiles dans leur pays d'accueil, les règles en la matière n'étant pas toujours respectées. Il s'agit particulièrement du respect des dispositions en matière de salaires, de congé, de sécurité et santé au travail et de sécurité sociale. Aussi, en matière de sécurité sociale, la condition de résidence prévue par les législations nationales produit-elle des effets restrictifs sur le bénéfice des prestations en faveur des travailleurs migrants burkinabé dans leur pays d'accueil.

Face à cette situation, le Burkina Faso a entrepris diverses actions en vue d'assurer la sécurité sociale de ses travailleurs migrants. Parmi celles-ci, la signature de conventions multilatérales conclues dans le cadre de différents accords régionaux et sous-régionaux (conventions CIPRES et CEDEAO), de conventions bilatérales avec le Mali, la Côte d'Ivoire, le Sénégal etc., ou encore d'accords de paiement entre la CNSS et d'autres caisses de la sous région.

Nonobstant ces efforts, les difficultés relatives à un meilleur suivi de la protection des travailleurs migrants burkinabé subsistent et sont liées au non fonctionnement de la commission nationale permanente pour la migration et à l'insuffisance de coordination des actions accentuées par l'inexistence d'une politique nationale de migration.

#### **1.5.3.Les femmes et les personnes handicapées en milieu de travail**

S'agissant des femmes, toutes les statistiques convergent pour montrer qu'elles sont les plus vulnérables en milieu de travail. Non seulement elles éprouvent plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail, mais aussi elles sont relativement plus nombreuses à occuper les postes de travail les plus précaires où elles ne

peuvent bénéficier d'aucun système de protection sociale. A titre d'illustration, environ 53% des travailleurs de l'économie informelle sont des femmes dont 80,3% ont un revenu inférieur au SMIG, contre 50,2% des hommes ayant un salaire inférieur au SMIG. En milieu urbain, les travailleurs bénéficiant d'un système de sécurité sociale se composent de 21,6% de femmes et 78,4% d'hommes[10]. Pourtant les femmes travailleuses ont des besoins assez spécifiques en matière de santé au travail liés notamment à la maternité.

Concernant les personnes handicapées actives, leur taux de chômage (5,6%) se situe largement au-dessus du niveau national[11]. De plus, environ 16,4% des personnes handicapées occupées sont des travailleurs indépendants irréguliers, contre 9% chez les personnes non handicapées. Parmi les travailleurs non handicapés, 6% sont des salariés protégés et 3,7% de salariés non protégés ; tandis que parmi les personnes handicapées, on a 3,2% de salariés protégés et 4,4% de salariés non protégés. Par ailleurs, il y a relativement moins de travailleurs non rémunérés parmi les personnes handicapées (38,8%) que parmi les travailleurs non handicapés (44,8%).

Ces statistiques traduisent l'ampleur des difficultés d'accès des femmes et des personnes handicapées à des emplois dans de meilleures conditions de travail.

#### **1.6. Les capacités opérationnelles de l'administration du travail**

Malgré les efforts de recrutement du Gouvernement ces dernières années au profit de l'administration du travail, le nombre d'agents est demeuré constant en raison d'un taux de départ élevé vers d'autres secteurs, principalement vers le secteur privé. Les facteurs aggravants de cette situation sont entre autres l'inexistence de plan de formation des ressources humaines.

Ainsi, l'administration du travail burkinabè demeure caractérisée par la faiblesse des ressources humaines, matérielles et financières. En effet, à la date du 31 décembre 2010, l'effectif du personnel technique de l'administration du travail est de 212 agents dont 118 inspecteurs du travail et 94 contrôleurs du travail. En outre, il y a une quasi-absence de spécialistes confirmés dans les différents domaines du travail notamment en matière de sécurité et santé au travail, de médecine du travail et de sécurité sociale. Ainsi, les capacités humaines de l'administration du travail correspondent à un inspecteur du travail pour 107 750 travailleurs, contre une norme de 40 000 travailleurs pour un inspecteur de travail admise par le Bureau international du Travail (BIT) pour les pays les moins avancés en application de la convention n°81 de l'OIT.

Pour un effectif potentiel d'entreprises estimé à 25 000, le Burkina Faso comptait en 2009 au total 202 professionnels en matière de sécurité et santé au travail, dont 22 inspecteurs du travail et 44 contrôleurs de travail, 15 médecins du travail et un médecin hygiéniste du travail, un ingénieur et un technicien supérieur de sécurité, 6 contrôleurs en sécurité, 106 attachés de santé au travail et 5 agents techniques de prévention, un ergonome.[12]

Au plan matériel, le département en charge du travail et de la sécurité sociale compte 13 directions régionales qui sont faiblement dotés de moyens logistiques nécessaires pour assurer les missions de contrôle, de sensibilisation, d'information et de formation à l'endroit des travailleurs et des employeurs.

Cette situation s'explique par la faiblesse des dotations budgétaires allouées à ce département, qui se sont situées entre 0,04% et 0,1% du budget national selon les années[13].

#### **1.7. Les préoccupations majeures**

De l'analyse de la situation, il se dégage un certain nombre de préoccupations tenant des domaines d'action du département. Il s'agit entre autres de :

*La méconnaissance et la mauvaise application des textes par les partenaires sociaux* : du diagnostic établi, on note l'existence de nombreuses infractions à la législation sociale. Ce non respect de la législation peut s'expliquer par la méconnaissance des textes, source des nombreux conflits de travail.

*La faiblesse des capacités des acteurs* : les acteurs du monde du travail, au regard des capacités humaine, matérielle et financière, éprouvent de difficultés à assurer véritablement leurs missions. L'absence de spécialistes en matière de sécurité et de santé au travail et dans les autres domaines limite les interventions de l'inspection du travail et ne lui permet pas de jouer pleinement son rôle de conseil. Cette faiblesse de capacité des acteurs est également posée dans le domaine de la mutualité et celui de la réinsertion des travailleurs, toute chose qui limite leur fonctionnement et leur développement.

*La faiblesse de la gouvernance des structures et le manque de synergie d'action* : l'analyse de la situation montre un réel problème de gouvernance institutionnelle au niveau de certaines structures. En effet, le FONA-DR n'est pas suffisamment déconcentré sur le territoire national ainsi que la CARFO. Il en est de même pour la CNSS qui ne dispose pas de services de prévention dans toutes leurs directions régionales du travail et de la sécurité sociale.

*La stagnation de la négociation collective* : en dépit du regain d'intérêt constaté en 2008, on a assisté depuis 1983 à une stagnation de la négociation collective tant au niveau national qu'au niveau sectoriel. Ainsi, on dénombre seulement deux conventions sectorielles négociées et signées au cours de la période 1983-2008. Cet état de fait réside dans l'insuffisance de la capacité des partenaires sociaux à impulser et à animer la négociation collective et à un manque de dynamisme des cadres de concertation.

*Les insuffisances du cadre juridique* : les dispositions réglementaires actuelles ne permettent pas de prendre en compte toutes les entreprises, petites et moyennes et surtout, l'économie informelle et l'agriculture. Ce qui justifie une insuffisance de protection à l'égard des acteurs de ces milieux. De plus, la non appropriation par l'ensemble des acteurs de la loi communautaire sur la protection sociale dans l'UEMOA constitue un frein au développement des mutuelles.

*L'insuffisance de données statistiques fiables* : l'une des défaillances constatées est l'incapacité à collecter et à tenir à jour des statistiques fiables en matière de travail, de protection sociale et de risques professionnels. Cela ne permet pas de mesurer l'impact des efforts consentis par le Gouvernement pour la promotion de ces différents secteurs. L'insuffisance de données statistiques sur la pandémie du VIH en milieu de travail constitue aussi une difficulté pour la mise en place d'actions pertinentes.

*La faiblesse de la couverture sociale* : la faiblesse de la couverture sociale constitue une préoccupation tant au niveau du secteur formel qu'au niveau du secteur informel et agricole. En effet, les résultats atteints dans le secteur formel sont en deçà des attentes des missions assignées aux différentes structures. Les travailleurs censés être protégés ne le sont pas toujours et le reste de la population qui vit sans un minimum de protection sociale formelle adéquate est exposé au risque de basculer dans l'extrême pauvreté.

*La faiblesse des activités préventives et promotionnelles en sécurité et santé au travail dans les entreprises et les services de l'Etat* : la faible implantation des comités de sécurité et santé au travail et des services de santé au travail dans les entreprises, le déficit de formation des membres en sécurité et santé au travail, la faiblesse des capacités techniques et organisationnelles des entreprises et l'absence de formalisation des structures chargées de la prévention et du contrôle des services de l'Etat sont entre autres les causes de cette faiblesse.

*L'ampleur du travail des enfants* : le phénomène du travail des enfants et en particulier celui des filles domestiques, prend des proportions inquiétantes au regard des données sur les enfants économiquement actifs, et cela malgré les efforts déjà déployés. Cette situation inhibe les efforts du Gouvernement et des partenaires au développement pour assainir le milieu de travail et propulser un développement humain durable.

*La faible protection des travailleurs infectés par le VIH* : les partenaires sociaux, notamment les employeurs, ne sont pas encore assez sensibilisés sur la nécessité de protéger les personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail. Ce déficit de protection des PV/VIH n'incite pas les travailleurs au dépistage volontaire systématique. Ainsi, aussi bien la propagation du VIH-SIDA que la protection des PV/VIH en milieu de travail demeurent des préoccupations majeures pour le monde du travail au regard de ses conséquences sur la productivité.

*La faible promotion des femmes et des personnes handicapées* : les femmes rencontrent d'importantes difficultés en milieu de travail relatives à la promotion, à la formation professionnelle et à la protection de la maternité. Outre les femmes, les personnes handicapées ont d'énormes difficultés à accéder à l'emploi protégé, ainsi qu'en matière de sécurité et santé au travail qui empêchent leur épanouissement en milieu de travail.

*L'insuffisance de protection des travailleurs migrants burkinabè* : le non fonctionnement de la Commission nationale permanente pour les problèmes de migration est une entrave à l'examen périodique de la situation des migrants burkinabè. Aussi, ne permet-il pas au Burkina Faso d'user de ses prérogatives en matière d'interpellation des pays d'accueil de ses ressortissants. En matière de sécurité sociale, plusieurs pays qui accueillent d'importants groupes de migrants burkinabè sont réticents à la conclusion de conventions bilatérales avec le Burkina Faso. De ce fait, beaucoup de ces travailleurs migrants ayant cotisé dans leurs pays d'accueil durant de longues années, perdent le bénéfice de leurs prestations une fois de retour au pays.

## II. LA POLITIQUE NATIONALE DU TRAVAIL

### II.1. La vision de la PNT

A travers la formulation et la mise en œuvre de la Politique nationale du travail, le Gouvernement vise à faire du Burkina Faso, un pays émergent, garantissant un travail décent à tous les actifs et un niveau de compétitivité très élevé à l'ensemble des entreprises grâce au fonctionnement harmonieux de son marché du travail à l'horizon 2020.

Le travail décent, tel que défini par l'OIT et approuvé par la communauté internationale, est la possibilité pour chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. [\[14\]](#)

### II.2. Les fondements de la PNT

La Politique nationale du travail trouve ses fondements dans les éléments suivants :

- la Constitution du Burkina Faso ;
- l'Etude nationale prospective « Burkina 2025 » ;
- la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD) ;
- les OMD et les instruments internationaux de l'OIT;
- la Déclaration du Sommet de l'Union Africaine sur l'emploi et la pauvreté ;
- le Pacte mondial pour l'emploi ;
- la Déclaration nationale tripartite sur le VIH/SIDA et les IST en milieu de travail ;
- le Programme politique du Président du Faso « Bâtir, ensemble, un Burkina émergent ».

### **II.2.1. La Constitution du Burkina Faso**

La Constitution du 02 juin 1991 est le premier fondement de la Politique nationale du travail. En effet, conformément aux dispositions de ses articles 18, 20 et 26, la sécurité sociale, la protection de la maternité, l'amélioration des conditions de travail et la protection des travailleurs sont des droits sociaux qu'elle reconnaît et qu'elle vise à promouvoir. Ainsi, la Politique nationale du travail s'inspire de ces aspirations profondes du peuple burkinabè relatives aux conditions de travail, traduites à travers la Constitution.

### **II.2.2. L'Etude nationale prospective « Burkina 2025 »**

Le Gouvernement du Burkina Faso, dans sa volonté de créer les conditions favorables à l'épanouissement des Burkinabè, a toujours eu le souci de mieux organiser ses rares ressources disponibles pour atteindre les objectifs de développement. Dans cette perspective, le pays a engagé des réflexions sur les perspectives à long terme afin de poser les bases d'un développement durable à travers l'étude prospective dénommée «Etude Nationale Prospective (ENP), Burkina 2025».

La vision dégagée par l'ENP Burkina 2025 est de faire du « Burkina Faso, une nation solidaire, de progrès et de justice qui consolide son respect sur la scène internationale[15] ».

La Politique nationale du travail se fonde sur les valeurs ci-dessus évoquées en vue de faire du marché du travail le principal mécanisme de transmission entre le développement économique et le progrès social et de réduire à terme le déficit de protection sociale, de sécurité et santé au travail, de dialogue social, facteurs susceptibles d'entraver l'atteinte des objectifs de compétitivité de l'économie et de réduction de la pauvreté

### **II.2.3. La Stratégie de croissance accélérée et de développement durable**

Depuis l'année 2000, le Gouvernement a élaboré un cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP) qui est le cadre de référence de toutes les politiques sectorielles. Le CSLP a été révisé en 2004 pour l'adapter aux nouveaux défis et pour mieux prendre en compte certaines dimensions essentielles du développement, notamment les problématiques d'emploi et de travail. La nouvelle stratégie de développement du Gouvernement, à savoir la SCADD, s'inscrit dans cette perspective et offre l'opportunité aux acteurs du secteur du travail et de la sécurité sociale d'élaborer et de mettre en œuvre une politique nationale de travail qui contribuera notamment à accroître la productivité du travail et par conséquent à accélérer la croissance économique. En effet, à travers la SCADD, l'action du Gouvernement s'organise autour de quatre axes stratégiques majeurs.

Le premier axe vise à développer des piliers de la croissance accélérée. L'amélioration des conditions de travail s'inscrit en bonne place dans cette nouvelle vision du Gouvernement en matière de croissance économique, dans la mesure où elle permet d'améliorer significativement la productivité du travail et de réduire les charges sociales des entreprises des secteurs porteurs. Plus précisément, la promotion d'un milieu de travail apaisé à travers un dialogue social permanent et constructif, l'amélioration de la santé et sécurité au travail, le respect des droits fondamentaux au travail constituent des fondements importants pour le développement des piliers de la croissance accélérée. Ainsi, la Politique nationale du travail envisage donc de garantir à la SCADD toutes les conditions indispensables à l'accélération de la croissance liées aux domaines du travail.

A travers le second axe de la SCADD relatif à la consolidation du capital humain et la promotion de la protection sociale, le Gouvernement entend entreprendre de vigoureuses actions dans les domaines sensibles tels que la santé, le VIH/SIDA et la protection sociale. La prévention en matière de santé et de VIH/SIDA en milieu de travail, la protection et la promotion de l'enfant et de l'adolescent, ainsi que le développement de la protection sociale au profit de l'ensemble de la population, notamment des couches les plus défavorisées constituent des orientations majeures de la politique de développement du Gouvernement en la matière. La politique nationale du travail envisage apporter des réponses concrètes à ces préoccupations nationales en milieu de travail en développant des axes d'interventions cohérentes en matière de protection sociale et de sécurité et santé au travail.

Dans le troisième axe de la SCADD relatif au renforcement de la gouvernance, le gouvernement envisage, entre autres, le renforcement des capacités de pilotage et de gestion de l'économie. Ce qui nécessite notamment un cadre juridique et institutionnel du marché du travail adapté aux nouveaux défis de l'environnement

national et international du secteur privé. Pour ce faire, la Politique nationale du travail entend contribuer à l'atteinte des objectifs de ce troisième axe de la SCADD par l'amélioration de l'efficacité du cadre juridique et institutionnel du marché du travail.

Aussi, la PNT s'inscrit-elle en droite ligne du quatrième axe concernant la prise en compte des priorités transversales dans les programmes et politiques de développement. En effet, la promotion des droits fondamentaux au travail et de l'accès équitable au travail décent contribue d'une part à la promotion des droits humains et d'autre part à la réduction des inégalités de genre.

#### **II.2.4. Les OMD et les instruments internationaux de l'OIT**

Le Burkina Faso a souscrit à des engagements à l'échelle internationale dont les objectifs du millénaire pour le développement (OMD), et les instruments internationaux en matière de travail notamment la Convention 150 et la recommandation 158, la Convention 187.

Suite à la reconnaissance du rôle central du travail décent et productif pour tous dans le traitement du problème de la pauvreté et de la faim, une nouvelle cible a été incorporée au premier objectif du millénaire pour le développement visant à « éradiquer l'extrême pauvreté et la faim » en 2008. Cette nouvelle cible des OMD vise à « assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif ». Aussi, l'objectif 6 des OMD vise à « combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres maladies ».

S'agissant des instruments internationaux de l'OIT, la Convention 150 stipule l'existence et le fonctionnement d'un système d'administration du travail en tant qu'instrument de mise en œuvre des politiques sociales et de respect des normes internationales du travail. La recommandation 158, quant à elle développe les éléments de contenu détaillés du système d'administration du travail et les conditions d'une administration du travail efficace et coordonnée. De même, la Convention 187 prévoit que chaque pays mette en œuvre des programmes propres à réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations, conditions requises pour l'atteinte de l'objectif du travail décent.

La politique nationale du travail s'appuie sur l'ensemble de ces instruments internationaux pour promouvoir de meilleures conditions de travail et, par conséquent, une productivité plus élevée dans les entreprises.

#### **II.2.5. La Déclaration du sommet extraordinaire de l'Union Africaine**

De façon exclusive et volontaire, les Chefs d'Etats africains se sont saisis du problème de l'emploi décent en Afrique à l'occasion du sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté tenu à Ouagadougou en septembre 2004. Par rapport aux questions de travail, les Chefs d'Etats se sont engagés à :

- (i) soutenir les efforts des gouvernements, des partenaires sociaux et organisations visant à promouvoir l'agenda de l'emploi décent de l'OIT par la promotion et l'application des normes internationales du travail, les principes fondamentaux et les droits sur le lieu du travail, par la promotion de la couverture et de l'efficacité de la protection sociale pour tous ;
- (ii) intensifier la lutte contre le VIH/SIDA, la tuberculose, le paludisme et autres maladies infectieuses connexes et à adopter et mettre en œuvre les cadres nationaux juridiques et d'orientation ainsi que les programmes de prévention et de soins, afin d'offrir un environnement favorable aux travailleurs sur le lieu de travail et en particulier aux personnes vivant avec le VIH/SIDA.

#### **II.2.6. Le Pacte mondial pour l'emploi**

En juin 2009, les mandats tripartites de l'OIT, gouvernements et organisations de travailleurs et d'employeurs, ont adopté le Pacte mondial pour l'emploi pour donner une réponse forte face à une montée sans précédent du chômage, du sous-emploi et du travail informel au niveau mondial.

Le Pacte mondial pour l'emploi a pour but fondamental de proposer une base concertée au niveau international, sur laquelle asseoir des politiques destinées à réduire le décalage dans le temps entre la reprise économique et une reprise créatrice d'emplois décents. Il présente un éventail cohérent de politiques éprouvées, qui met l'emploi et la protection sociale au cœur des réponses à la crise et préconise une relance productive axée sur l'investissement, l'emploi et la protection sociale.

Le Pacte mondial pour l'emploi est fondé sur l'Agenda du travail décent dont le respect des principes et droits fondamentaux au travail, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes ainsi que la libre expression, la participation et le dialogue social sont aussi des éléments indispensables pour la reprise et le développement.

## **II.2.7. La Déclaration nationale tripartite sur le VIH/SIDA et les IST en milieu de travail**

Le Gouvernement, les employeurs et les organisations syndicales de travailleurs du Burkina Faso, réunis en Conférence nationale tripartite à Ouagadougou, le 03 juillet 2006, se sont engagés solennellement à lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la protection et la promotion de dix principes fondamentaux, parmi lesquels on a (i) la reconnaissance du VIH/SIDA en tant que question liée au lieu de travail, (ii) la prévention du VIH/SIDA en milieu de travail et la garantie par l'employeur d'un milieu de travail sain et sûr, (iii) la prise en charge et le soutien des personnes infectées ou affectées par le VIH/SIDA au sein des entreprises. Ainsi, la démarche tripartite adoptée par la politique nationale du travail dans la lutte contre le VIH/SIDA et les IST en milieu de travail trouve son fondement dans cette déclaration nationale.

## **II.2.8. Le Programme politique du Président du Faso**

La valorisation du capital humain est au centre du Programme du Président du Faso, intitulé « Bâtir, ensemble, un Burkina émergent ». Autrement dit, le Programme présidentiel met l'Homme au cœur du processus de développement du pays en tant que principal acteur et en tant que principal bénéficiaire. La promotion de meilleures conditions de travail et un fonctionnement efficient du marché du travail permettant de valoriser le capital humain pour une plus grande compétitivité de l'économie et pour le bien-être des travailleurs se présente comme l'un des axes majeurs du programme présidentiel. La politique nationale du travail en s'inscrivant en droite ligne du Programme du Président du Faso, vise à contribuer au progrès du pays en garantissant un marché du travail plus efficient, sain et salubre au profit de tous les employeurs et travailleurs.

# **II.3. Les principes directeurs de la Politique nationale du travail**

La politique nationale du travail repose sur six (06) principes directeurs qui sont :

- l'adoption et la promotion d'une approche tripartite ;
- la promotion d'un marché du travail davantage favorable à la sécurité et à la flexibilité ;
- l'adoption d'une démarche préventive en sécurité et santé au travail intégrant les questions environnementales ;
- la prise en compte des droits humains et de la dimension genre (femmes, hommes, personnes handicapées, migrants, enfants) ;
- la promotion de la solidarité nationale et de l'égalité en matière de protection sociale ;
- L'adoption des technologies de l'information et de la télécommunication (TIC) comme outil du travail décent.

## **II.3.1. L'adoption et la promotion d'une approche tripartite**

Le dialogue social est l'outil essentiel de la collaboration de tous les partenaires sociaux concernés par la politique nationale du travail et sera un moyen de comprendre, de se concerter, de négocier ensemble les conséquences sociales des choix politiques en vue de créer les conditions de bonnes relations de travail. Ainsi, ce principe recommande que la politique nationale du travail s'appuie sur les cadres de concertation existant entre les partenaires sociaux et, qu'elle œuvre à la promotion du dialogue social indispensable au bon fonctionnement du marché du travail et, par conséquent, au succès des actions envisagées.

Au-delà, il exige une combinaison judicieuse et progressive de tous les mécanismes disponibles, leur union stratégique constituant leur force, dans la mesure où aucun des dispositifs à lui seul ne peut suffire à résoudre les problèmes aussi nombreux et aussi complexes que ceux de la protection sociale, de la sécurité et santé au travail.

## **II.3.2. La promotion d'un marché du travail davantage favorable à la sécurité et à la flexibilité**

Ce deuxième principe attire l'attention sur l'interdépendance de la sécurité de l'emploi et de la flexibilité du marché du travail. La flexibilité suppose un fonctionnement harmonieux du marché du travail sur la base d'un cadre juridique et institutionnel attractif et d'un dialogue social constructif, davantage favorable à la promotion de l'entreprise et de l'emploi tandis que la sécurité de l'emploi implique la promotion des droits et principes fondamentaux au travail, indispensable pour accroître la productivité et la compétitivité des entreprises. Cela recommande à l'Etat de jouer pleinement et avec une plus grande efficacité son rôle de régulateur sur le marché du travail. En effet, l'efficacité du cadre de dialogue social, de la législation du travail, du système d'information et de contrôle, du dispositif de règlement des conflits, ainsi que du système de protection sociale est indispensable pour garantir la flexibilité du travail et les droits et principes fondamentaux au travail.

Outre l'Etat, ce principe recommande que les syndicats des travailleurs et les organisations d'employeurs jouent davantage leur rôle notamment en matière d'éducation, de formation, d'information et de sensibilisation de leurs membres en ce qui concerne leurs droits et leurs devoirs conformément à la législation en vigueur.

### **II.3.3. L'adoption d'une démarche préventive en sécurité et santé au travail intégrant les questions environnementales**

Pour accroître le niveau de sécurité au travail et promouvoir la santé au travail, les actions à entreprendre doivent s'inscrire dans une logique de prévention dans laquelle la priorité sera accordée à la prévention primaire c'est-à-dire la suppression des risques à la source. L'information, la sensibilisation, la formation, le renforcement des capacités sont des instruments de prévention qui permettront de mettre à la disposition des acteurs, les différents mécanismes de sécurité et de santé au travail. De même, la question de développement économique écologiquement soutenable, c'est-à-dire qui préserve les ressources naturelles doit être d'actualité dans la démarche préventive en vue de promouvoir le « travail vert ». Une attention particulière devra également être accordée au VIH/sida, aux IST et à la tuberculose qui sont des pathologies menaçant le monde du travail.

### **II.3.4. La prise en compte des droits humains et de la dimension genre**

Le souci du gouvernement de promouvoir les droits humains, l'égalité des chances et de traitement à tous les niveaux, ainsi que de protéger les catégories les plus vulnérables de la population nécessite le respect des principes et droits fondamentaux au travail et la prise en compte de la dimension genre dans la politique nationale du travail. Il s'agira de mettre en œuvre une série d'actions adéquates selon le genre afin de garantir des conditions de travail équitables en faveur des travailleurs migrants, des femmes, des hommes, ainsi que des groupes défavorisés notamment les personnes handicapées, les personnes vivant avec le VIH/SIDA et de protéger les enfants en éliminant leurs pires formes de travail.

### **II.3.5. La promotion de la solidarité nationale et de l'égalité en matière de protection sociale**

Ce principe recommande d'une part que tout en récompensant les différents mérites des uns et des autres, ceux qui ont reçu plus de la nature ou de la collectivité contribuent davantage au maintien de cette collectivité afin de soutenir les moins favorisés et d'autre part, il recommande que la possibilité soit donnée à tous ceux qui ont besoin de protection sociale de pouvoir y accéder et de bénéficier, autant que possible, de prestations de qualité, dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

### **II.3.6. L'adoption des technologies de l'information et de la communication comme outil du travail décent**

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) constituent une opportunité à saisir pour accroître significativement l'efficacité des actions de la Politique nationale du travail, tout en réduisant les coûts et les délais de communication. Ainsi, le recours aux TIC dans le cadre de la vulgarisation des instruments juridiques, de l'amélioration du système d'information et de formation, ainsi que de la promotion de la recherche constitue un gage d'efficacité de cette politique.

## **II.4. Les orientations et objectifs stratégiques de la PNT**

### **II.4.1. Les orientations stratégiques**

La politique nationale du travail constitue une opérationnalisation de la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD). A travers la promotion d'un marché du travail favorable au travail décent, elle vise non seulement à améliorer les conditions de travail des travailleurs, notamment les groupes les plus vulnérables, mais également à améliorer la compétitivité de l'économie en créant un milieu de travail favorable à l'accroissement de la productivité du travail au sein des entreprises.

Ainsi, le premier axe de la SCADD qui vise à développer les piliers de la croissance accélérée doit trouver dans la mise en œuvre de la PNT un écho à travers des actions visant à garantir un marché du travail plus efficace au plan économique et social, favorable d'une part à l'accroissement de la productivité du travail et à l'accélération de la croissance économique pour élargir les opportunités d'emplois décents, et d'autre part, à l'amélioration des conditions de travail des groupes vulnérables en vue d'une croissance économique plus équitable.

Le second axe de la SCADD, qui entend consolider le capital humain et promouvoir la protection sociale, doit également trouver dans la PNT des éléments de concrétisation à travers des mesures visant à élargir la protection sociale, à résoudre les problèmes de sécurité et santé au travail des groupes vulnérables, à prévenir les infections au VIH en milieu de travail, ainsi qu'à promouvoir l'élargissement des opportunités d'emplois décents à travers un fonctionnement harmonieux du marché du travail.

Le troisième axe de la SCADD sur la bonne gouvernance doit trouver une place dans la PNT à travers son souci d'améliorer l'efficacité du cadre juridique et institutionnel, ainsi que des capacités opérationnelles en matière de travail et de sécurité sociale.

Par rapport au dernier axe de la SCADD relatif à la prise en compte des priorités transversales dans les programmes et politiques de développement, les actions stratégiques de la PNT doivent promouvoir l'accès équitable au travail décent, le respect des droits fondamentaux au travail, la sécurité et santé au travail en vue



Sur la base de ces éléments, la Politique nationale du travail s'organise autour de deux grandes orientations stratégiques :

- *l'amélioration de la gouvernance du marché du travail* : le fonctionnement harmonieux du marché du travail étant source de plus de sécurité et de flexibilité permettant d'accroître très significativement l'efficacité économique et sociale du monde du travail, la PNT opte d'améliorer la gouvernance du marché du travail à travers le renforcement du cadre juridique et institutionnel du travail, du dialogue social et de la capacité des acteurs publics et privés de tous les domaines du monde du travail et de la sécurité sociale ;
- *la promotion de meilleures conditions de travail* : le déficit de travail décent que connaît le monde du travail au Burkina Faso se présente sous plusieurs aspects dont les principaux sont : une couverture sociale limitée, un déficit de sécurité et santé au travail, un plus fort déficit de travail décent chez les groupes vulnérables notamment les femmes, les jeunes et les personnes handicapées. Ainsi, la PNT opte de promouvoir de meilleures conditions de travail en mettant l'accent sur ces trois aspects.

#### II.4.2. Les objectifs stratégiques

La politique nationale du travail est un cadre d'orientations et d'actions dans le domaine du travail. Son objectif général est d'améliorer les conditions de travail et la gouvernance du marché du travail en vue d'accroître l'efficacité du marché du travail au plan économique et social. Ainsi, ses objectifs stratégiques doivent obéir notamment à deux exigences : d'une part, en se conformant aux orientations stratégiques de la PNT, ils doivent constituer un tout permettant d'atteindre l'objectif général et d'autre part, ils doivent être suffisamment précis et bien distincts de sorte que chaque objectif stratégique puisse se décliner en un programme spécifique. Au regard de ces exigences, les cinq objectifs stratégiques ci-dessous ont été identifiés :

- promouvoir un environnement juridique et institutionnel favorable au travail décent : il s'agit d'améliorer le cadre juridique et institutionnel du travail et de renforcer les capacités opérationnelles des intervenants du monde du travail. L'ensemble des actions de ce premier objectif stratégique s'inscriront dans un « Programme de renforcement du cadre juridique et institutionnel du travail décent » ;
- promouvoir le dialogue social à travers le renforcement du cadre de dialogue social par la consolidation des instruments de concertation et la mise en place de nouveaux instruments pertinents, la sensibilisation, la formation et l'information des partenaires sociaux en vue de développer une culture de dialogue social au niveau national. Dans la démarche de mise en œuvre de la PNT, cet objectif stratégique sera concrétisé en un « Programme de promotion du dialogue social » ;
- contribuer à la mise en place d'un socle de protection sociale : il s'agit de promouvoir une politique sociale globale et cohérente permettant d'étendre la gamme des prestations offertes par le dispositif national de protection sociale, d'améliorer la qualité de ces prestations et d'étendre la couverture à tous les travailleurs. De façon pratique, il s'agira de mettre en œuvre un « Programme de promotion de la protection sociale au Burkina Faso » ;
- promouvoir la sécurité et la santé au travail : compte tenu des défis en matière de sécurité et santé au travail, la PNT met l'accent sur la prévention des risques professionnels, la lutte contre les pires formes de travail des enfants, ainsi que la lutte contre le VIH/SIDA et la tuberculose en milieu de travail. La concrétisation des actions entrant dans le cadre de l'atteinte de ce quatrième objectif s'articulera en un « Programme de promotion de la sécurité et santé au travail » comportant trois composantes : (i) la prévention des risques professionnels, (ii) la lutte contre les pires formes de travail des enfants, (iii) la lutte contre le VIH/SIDA et la tuberculose en milieu de travail ;
- renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent : il s'agit pour la PNT de mettre en œuvre des actions ciblées en faveur des travailleurs migrants, des travailleurs déflatés et retraités, des femmes, des travailleurs jeunes et des personnes handicapées en vue de prendre en compte leurs problèmes spécifiques en matière de travail et de sécurité sociale. Bien que ce dernier objectif stratégique soit transversal, il est important qu'un programme spécifique (Programme de promotion de l'équité-genre en milieu de travail) soit dédié aux problèmes clés liés au genre (travailleurs jeunes, femmes, déflatés et retraités, personnes handicapées, travailleurs migrants).

## II.5. La stratégie de mise en œuvre de la Politique nationale du travail

La stratégie de mise en œuvre de la PNT s'organise autour des cinq programmes identifiés ci-dessus qui s'articulent en douze (12) objectifs immédiats.

## **II.5.1 Programme 1 : Renforcement du cadre juridique et institutionnel du marché du travail**

L'amélioration du cadre juridique et institutionnel du marché du travail s'avère une condition nécessaire à l'atteinte des objectifs de l'Etat et des partenaires sociaux en matière de gouvernance du marché du travail. Pour ce faire, ce premier programme de la politique nationale du travail vise à promouvoir un environnement de travail favorable au travail décent à travers deux objectifs immédiats qui sont : (i) améliorer le cadre juridique et institutionnel, (ii) renforcer les capacités opérationnelles de tous les intervenants du monde du travail.

### **II.5.1.1 Objectif immédiat 1 : Améliorer le cadre juridique et institutionnel**

Au Burkina Faso, l'environnement juridique et institutionnel du travail se caractérise par la désuétude ou l'absence de certains textes d'application, ainsi que des insuffisances institutionnelles. Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique, il paraît indispensable d'une part, de renforcer les institutions existantes, de mettre en place de nouvelles institutions et, d'autre part, de procéder à l'actualisation des textes dépassés et à l'adoption de nouveaux textes.

#### ***a. Renforcement du cadre juridique national***

L'analyse de l'état des lieux a révélé de nombreuses insuffisances au niveau du cadre juridique du travail et de sécurité sociale. Pour améliorer ce cadre juridique, les actions suivantes sont envisagées :

- le renforcement et la vulgarisation de la législation en matière de sécurité sociale pour une meilleure promotion des mutuelles et de la protection sociale ;
- l'adoption d'un code de sécurité et santé au travail qui constituera pour l'ensemble des acteurs le cadre de référence en matière de sécurité et santé au travail ;
- l'actualisation des textes désuets pour prendre en compte les mutations du monde du travail notamment en matière de sécurité et santé au travail, de protection sociale, de dialogue social et d'intermédiation sur le marché du travail ;
- l'élaboration et la vulgarisation de tous les textes d'application de la loi N°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso et de la loi N°13/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique ainsi que son modificatif la loi N°019-2005/AN du 18 mai 2005 ;
- l'adaptation du cadre juridique national en matière de travail aux instruments internationaux du travail auxquels le Burkina Faso adhère.

#### ***b. Renforcement du cadre institutionnel***

Au regard des insuffisances au plan institutionnel et du manque de coordination, les institutions devant concourir à la réalisation des objectifs de la Politique nationale du travail doivent être renforcées dans leur ensemble et coordonner davantage leurs actions. Pour l'ensemble de ces structures, les actions concerneront :

- le renforcement du dispositif de mobilisation des ressources financières et matérielles pour la promotion du travail décent ;
- le renforcement au plan institutionnel et la déconcentration effective des institutions et services chargés des questions de travail et de sécurité sociale, notamment les DRSST, l'IMT, le tribunal du travail, le FONA-DR, la CNSS, la CARFO, ANRSN, BUNED ;
- la création et/ou la mise en place de services de prévention au sein des structures en charge de sécurité et santé au travail (CNSS, CARFO), ainsi que de cadres de concertation appropriés en la matière ;

- la mise en place d'un système de centralisation et d'analyse des données et d'une bibliothèque et médiathèque nationales en matière de sécurité et santé au travail ;
- la mise en place d'une structure d'observation et de recherche en sécurité et santé au travail ;
- la mise en place de structures relais en matière de droit social dans les représentations diplomatiques du Burkina Faso pour une meilleure coordination des actions en faveur des travailleurs migrants ;
- le renforcement de la prise en compte des problématiques de travail, de protection sociale, de sécurité et santé au travail par le système statistique national dans les enquêtes nationales auprès des ménages et des entreprises ;
- l'identification de tous les intervenants des différents domaines du travail (sécurité et santé au travail, protection sociale, dialogue social), ainsi que le renforcement de la concertation et de la coordination au niveau national entre eux ;
- la création d'un Conseil supérieur du travail (CST) qui sera le cadre de concertation et d'orientation de la Politique nationale du travail.

#### **II.5.1.2 Objectif immédiat 2 : Renforcer les capacités opérationnelles des intervenants du monde du travail**

La faiblesse des capacités opérationnelles en matière de travail découle d'une insuffisance des ressources humaines et des ressources matérielles. Alors, la politique nationale du travail envisage de renforcer les capacités opérationnelles des intervenants à travers deux dimensions essentielles : (i) renforcer les capacités des structures techniques publiques, (ii) initier et accompagner les actions de formation en faveur des partenaires sociaux.

##### ***a. Renforcement des capacités des structures techniques publiques***

Dans le cadre du renforcement des capacités des structures publiques compétentes, l'Etat envisage à travers la Politique nationale du travail de veiller :

- au recrutement régulier et à la formation d'inspecteurs et de contrôleurs du travail, de médecins du travail, d'hygiénistes industriels, d'ergonomes, de techniciens de prévention, d'infirmiers en sécurité et santé au travail et de spécialistes en protection environnementale afin de permettre à l'administration du travail de jouer plus efficacement sa mission de contrôle et de prévention des risques et conflits en milieu de travail ;
- à la formation et à la spécialisation des agents de l'administration du travail par la mise en place de programmes de formation dans les divers domaines du travail notamment en matière de législation du travail, de protection sociale, de sécurité et santé au travail, de dialogue social, avec l'appui technique et financier d'organismes spécialisés ;
- au renforcement des capacités matérielles et logistiques des structures techniques publiques chargées de veiller à la bonne application de la législation du travail, de la prévention des risques professionnels, de la promotion du dialogue social ;
- à la promotion des technologies de l'information et de la communication pour la modernisation des services de l'administration du travail et des institutions de sécurité sociale.

##### ***b. Renforcement des capacités des partenaires sociaux***

Les employeurs et les travailleurs sont les principaux acteurs d'un changement de comportement sur le marché du travail. Alors, des actions de formation adéquate et d'information à leur endroit, ainsi que des organes de dialogue, des structures de sécurité et santé au travail fonctionnelles au sein des entreprises sont nécessaires pour réaliser des progrès significatifs dans l'amélioration des conditions de travail. A cet effet, il s'agira dans le cadre de la Politique nationale du travail d'entreprendre les actions suivantes :

- veiller à la mise en place et au renforcement des capacités des structures de dialogue social, de sécurité et de santé au travail dans les entreprises ;
- promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre par les organisations des travailleurs d'une stratégie nationale d'éducation ouvrière avec l'appui de l'Etat et des organisations des employeurs ;
- promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre par les organisations des employeurs d'une stratégie de formation, d'information et de sensibilisation de leurs membres sur la législation du travail, la protection sociale, le dialogue social, la sécurité et santé au travail ;
- faire des Bourses du travail de véritables lieux d'éducation ouvrière en les dotant d'une documentation spécialisée sur les questions de travail, ainsi que de technologies d'information et de communication ;
- appuyer les actions de formation, d'information et de sensibilisation initiées par les organisations des travailleurs et des employeurs dans les divers domaines du travail.

#### **II.5.2. Programme 2 : Promotion du dialogue social**

En dépit des avancées enregistrées au cours de ces dernières années en matière de dialogue social, le monde du travail continue d'enregistrer un nombre de plus en plus élevé de conflits de travail. Ce qui témoigne d'une certaine fragilité du dialogue social et de la faible efficacité des cadres de concertation qui ont été mis en place. Pour ce faire, à travers ce second programme la PNT envisage de promouvoir le dialogue social autour de deux objectifs immédiats qui sont : (i) consolider le cadre national de dialogue social, (ii) promouvoir une culture de dialogue social au Burkina Faso.

##### **II.5.2.1 Objectif immédiat 3 : Consolider le cadre national de dialogue social**

La consolidation du cadre national de concertation est indispensable pour le succès de toutes actions de promotion du dialogue social. Cette consolidation passe par les actions majeures suivantes :

- le renforcement des structures de dialogue social et de concertation existantes en les rendant plus opérationnelles dans leur fonctionnement ;
- le développement d'une meilleure coordination entre les organes de dialogue social et de concertation pour plus d'efficacité et d'efficience en matière de dialogue social ;
- l'élaboration et l'adoption d'une charte sociale qui se présentera comme un contrat social matérialisant de façon forte et à un niveau élevé, la volonté des partenaires sociaux de construire un consensus social sur toutes les questions du monde du travail ;
- l'encadrement du processus de promotion du dialogue social à travers des règles définies de façon consensuelle, en mettant l'accent sur la liberté d'action des partenaires sociaux, le suivi et la mise en œuvre des actions et décisions prises lors des négociations et concertations collectives.

##### **II.5.2.2 Objectif immédiat 4 : Promouvoir une culture de dialogue social au niveau national**

Si la culture du dialogue est fortement enracinée dans les sociétés traditionnelles du Burkina Faso, ceci n'est pas le cas pour la société moderne dans laquelle le gain matériel est la source de motivation principale. Pourtant, des progrès significatifs et durables dans le domaine du dialogue social ne sauraient être enregistrés sans une véritable culture de dialogue. Pour ce faire, la PNT vise à promouvoir la culture de dialogue social à travers les actions suivantes :

- le renforcement des compétences et des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs en matière de dialogue social en mettant l'accent sur la formation, l'information et la sensibilisation de leurs membres dans le cadre de leurs stratégies respectives de formation et d'éducation ouvrière ;
- la promotion d'un climat de confiance entre les partenaires sociaux en engageant des concertations interactives avec tous les partenaires socio-économiques à l'occasion de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre des programmes de développement et en favorisant la plus grande participation des organisations des travailleurs et des employeurs aux prises de décisions ;

- la promotion de la négociation collective en suscitant la révision des conventions collectives existantes, ainsi que l'élaboration et la négociation de conventions collectives dans les secteurs d'activités qui n'en disposent pas.

### **II.5.3. Programme 3 : Promotion de la protection sociale**

La sécurité sociale est la protection que la société assure aux populations à travers un ensemble de mesures publiques pour garantir notamment l'accès de tous à la santé, ainsi que la sécurité du revenu en cas de vieillesse, de chômage, de maladie, d'invalidité, de maternité, etc. Au Burkina Faso, au regard des insuffisances actuelles du système de protection sociale, l'Etat envisage à travers le programme de promotion de la protection sociale de la PNT, de bâtir un socle pour la protection sociale à travers une politique sociale globale et cohérente comportant trois objectifs immédiats : (i) l'amélioration de l'accès des acteurs des économies informelles urbaine et rurale à la protection sociale, (ii) l'amélioration et l'extension de la couverture sociale du secteur formel, (iii) la promotion d'un système national d'assurance maladie pour tous.

#### **II.5.3.1 Objectif immédiat 5 : Améliorer l'accès des acteurs des économies informelles urbaine et rurale à la protection sociale**

Compte tenu du nombre important de travailleurs des secteurs informel et agricole et des moyens limités de l'Etat, il n'est pas envisageable de mobiliser des ressources publiques importantes pour mettre en place une assistance sociale efficace destinée à l'ensemble des populations de ces secteurs économiques. Alors, dans le cadre de la Politique nationale du travail, le Gouvernement s'emploiera à mettre en place des systèmes de couverture parfaitement adaptés à leurs besoins et à leurs capacités contributives. L'extension de la protection sociale dans ces secteurs passe par la promotion des mutuelles sociales. Pour ce faire les actions suivantes sont envisagées :

- la promotion d'un cadre institutionnel favorable à la promotion des mutuelles sociales à travers notamment la mise en place d'un dispositif national d'encadrement des mutuelles sociales permettant à l'Etat de participer au financement des cellules techniques d'appui à la création de mutuelles, d'élaborer et de suivre la mise en œuvre du cadre législatif, d'appuyer le développement de nouveaux produits ;
- la mise en place de mécanismes adaptés à la prise en charge des risques sociaux autres que la santé à travers la promotion de l'assurance volontaire mise en place en faveur des travailleurs indépendants de l'économie informelle, la mise en place à long terme d'un régime de sécurité sociale propre aux travailleurs indépendants y compris ceux de l'économie informelle.

#### **II.5.3.2 Objectif immédiat 6 : Améliorer et étendre la couverture sociale des travailleurs salariés**

Le système de sécurité sociale en faveur des travailleurs salariés de droit privé comporte de nombreuses lacunes et imperfections. La couverture sociale dont ils bénéficient demeure faible. Ainsi, le Gouvernement envisage de la renforcer à travers la consolidation de l'existant et l'élargissement de la couverture. Les actions à mettre en œuvre sont :

- l'amélioration des prestations par la mise en place d'un mécanisme de révision des taux de prestations en fonction d'un indicateur suffisamment représentatif du niveau de vie, tout en tenant compte des préoccupations d'équilibre financier du régime ;
- l'élargissement du champ d'application personnel des régimes existants : il s'agit de rattacher toutes les personnes de statut public à la CARFO et de développer un mécanisme d'assujettissement spécifique pour les travailleurs temporaires, les apprentis et les journalistes ;
- le développement d'une retraite complémentaire par la mise en place de régimes de pensions complémentaires au niveau des institutions de prévoyance sociale et de mesures attractives en vue d'inciter les travailleurs à épargner pour bénéficier d'une retraite complémentaire auprès des compagnies d'assurance ;
- la promotion à long terme de mécanismes d'assurance chômage et de garantie des salaires contre l'insolvabilité des employeurs en mettant en place une structure spécifique chargée d'organiser un régime d'allocation chômage en faveur des travailleurs licenciés pour motifs économiques, ainsi qu'un mécanisme de garanties des salaires.

#### **II.5.3.3 Objectif immédiat 7 : Promouvoir un système national d'assurance maladie pour tous**

En matière d'assurance maladie, l'Etat envisage à travers la PNT de développer un système national d'assurance maladie conformément à son ambition de bâtir un socle pour la protection sociale. En effet, le système national d'assurance maladie vise une couverture sanitaire de base pour tous les burkinabé à l'horizon 2015. Pour ce faire, les actions suivantes sont envisagées :

- l'adoption d'un schéma intégré et cohérent d'assurance maladie ouvert à tous, qui est la combinaison d'une assurance maladie obligatoire pour le secteur formel, d'une assurance maladie volontaire pour les acteurs des économies informelles urbaine et rurale, et d'un mécanisme d'assistance pour les populations indigentes ;
- l'adaptation du cadre institutionnel et juridique aux exigences du système national d'assurance maladie à travers la mise en place d'une structure centrale qui occupe la fonction d'assureur, des structures techniques régionales, ainsi que des structures spécialisées ;
- l'instauration d'une bonne coordination entre les mécanismes et les intervenants du système national d'assurance maladie ;
- la promotion d'un paquet de prestations de base applicable à toute la population dans le cadre de la mise en œuvre du système d'assurance maladie.

#### **II.5.4. Programme 4 : Promotion de la sécurité et santé au travail**

A travers ce quatrième axe stratégique, le Gouvernement vise à promouvoir un milieu de travail sécurisé et salubre, indispensable pour garantir une productivité élevée et le bien-être des travailleurs salariés et non salariés de tous les secteurs d'activités économiques à savoir les travailleurs du secteur privé structuré, les travailleurs du secteur de l'économie informelle, les travailleurs du secteur minier artisanal, ainsi que les travailleurs du secteur hydro-agro-sylvo-pastoral.

Au regard des préoccupations majeures qui ont été identifiées, le programme de promotion de la sécurité et santé au travail vise trois objectifs immédiats qui sont : (i) la prévention des risques professionnels, (ii) la lutte contre le travail des enfants, (iii) la lutte contre le VIH/SIDA et la tuberculose en milieu de travail.

Le Gouvernement vise à faire du Burkina Faso un pays émergent, très compétitif grâce à une productivité au travail élevée, garantissant la sécurité et la santé au travail à l'ensemble des travailleurs.

##### **II.5.4.1 Objectif immédiat 8 : Renforcer la prévention des risques professionnels**

-

En matière de prévention des risques professionnels, deux catégories d'actions sont envisagées : (i) améliorer le système d'information et l'approfondissement des connaissances en sécurité et santé au travail au niveau national, (iii) promouvoir une culture de prévention des risques professionnels à tous les niveaux.

##### **a. Amélioration du système d'information et approfondir les connaissances**

L'importance d'un système d'information est indéniable en matière de prévention des risques professionnels. Cependant, la mise en place d'un système d'information efficace nécessite des moyens humains et financiers importants. De ce fait, la stratégie en la matière consiste à fédérer les énergies au niveau national pour mettre en place progressivement un système d'information efficace en matière de sécurité et santé au travail. Les actions envisagées sont :

- l'amélioration de l'accès à la documentation en sécurité et santé au travail : il s'agit de faire de la bibliothèque en sécurité et santé au travail dont la création est envisagée, un outil de collecte et de centralisation de la documentation physique en sécurité et santé au travail, mais également un point d'accès à la documentation électronique en la matière qu'offrent les Technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- la capitalisation et la vulgarisation des connaissances locales en matière de sécurité et santé au travail par la centralisation et l'analyse des données relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles collectées par les différentes structures ;
- l'approfondissement des connaissances sur le milieu de travail national en matière de sécurité et de santé : il s'agira notamment (i) d'élaborer et de mettre à jour régulièrement la cartographie nationale des risques professionnels, (ii) de promouvoir la recherche à travers un partenariat actif avec les institutions de recherches aux niveaux national, sous régional et international, (iii) de promouvoir la production de statistiques en sécurité et santé au travail par le système statistique national.

##### **b. Promotion d'une culture de prévention à tous les niveaux**

La promotion d'une culture de prévention des risques professionnels au niveau des travailleurs, des employeurs, ainsi que des intervenants publics et associatifs est indispensable pour garantir un milieu de travail sûr et salubre. Ainsi, la Politique nationale du travail envisage les actions suivantes :

- amener les employeurs des secteurs formel et informel à s'approprier les enjeux économiques de la prévention par l'information, la sensibilisation et la formation ;
- renforcer les actions de sensibilisation, d'information et de formation à l'endroit des travailleurs sur les risques professionnels ;
- intégrer des modules de formation en hygiène et sécurité dans les programmes de formations professionnelles des jeunes ;
- vulgariser les bonnes pratiques de prévention des risques professionnels ;
- assurer une meilleure prise en compte des préoccupations de sécurité et santé au travail dans les politiques et programmes sectoriels de l'ensemble des départements ministériels concernés ;
- promouvoir les évaluations environnementales.

#### **II.5.4.2 Objectif immédiat 9 : Réduire les pires formes de travail des enfants**

-

Le travail des enfants est encore mal compris par une grande partie de la population qui ne le différencie pas du travail socialisant. Aussi, la pauvreté est-elle le principal facteur déterminant des pires formes de travail des enfants. Plusieurs acteurs interviennent sur le terrain en vue d'éliminer ce fléau. Cependant, l'insuffisante coordination des actions au niveau national réduit l'efficacité des actions. Ainsi, les options stratégiques envisagées par la Politique nationale du travail sont :

- renforcer la sensibilisation et l'information en vue de susciter une mobilisation sociale pour l'éradication du fléau ;
- intensifier les actions directes de retrait et de réinsertion sociale ;
- mettre en œuvre un plan d'actions national de lutte contre le travail des enfants.

#### **II.5.4.3 Objectif immédiat 10 : Lutter contre les IST, le VIH/SIDA et la tuberculose en milieu de travail**

Le VIH/SIDA, qui touche la tranche la plus productive de la population, constitue une menace pour le monde du travail, ainsi que pour l'économie nationale dans son ensemble. Alors, la lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail doit mobiliser notamment l'Etat et les partenaires sociaux, conformément à la déclaration nationale tripartite sur le VIH/SIDA et les IST en milieu de travail. Ainsi dans le cadre de la PNT, la lutte contre le VIH/SIDA exige la mise en œuvre de deux catégories d'actions qui s'inscrivent en droite ligne de la stratégie sectorielle relative au VIH/SIDA et le monde du travail. Ces actions concernent :

- la prévention des nouvelles infections au VIH en milieu de travail à travers (i) l'intensification des campagnes d'animation, d'information et de sensibilisation en milieu de travail, (ii) la promotion du conseil de dépistage volontaire et de la prévention du VIH dans les services de santé au travail, (iii) la promotion du partenariat tripartite national pour une prévention plus efficace du VIH/SIDA en milieu de travail ;
- la protection des personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail en luttant contre la stigmatisation et la discrimination à leur égard et en renforçant la prise en charge et le soutien de ces travailleurs infectés.

#### **II.5.5. Programme 5 : Promotion de l'équité-genre en milieu de travail**

-

La nécessité de renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent se justifie par la spécificité des problèmes de travail que rencontrent les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs déflatés et retraités. A cet égard, le programme de promotion de l'équité-genre en milieu de travail se donne deux objectifs immédiats : d'une part l'amélioration des conditions des femmes en milieu de travail et, d'autre part, l'amélioration des conditions des autres groupes spécifiques en milieu de travail.

#### **II.5.5.1 Objectif immédiat 11 : Améliorer les conditions des femmes en milieu de travail**

Les conditions de travail des femmes sont particulièrement mauvaises au Burkina Faso. Elles sont majoritaires à ne bénéficier d'aucun droit fondamental au travail. Aussi, sont-elles souvent victimes de harcèlement et de préjugés qui empêchent leur promotion. Ainsi, la PNT envisage de mettre l'accent sur l'amélioration des conditions de travail des femmes à travers les actions suivantes :

- le renforcement des actions de promotion de la protection de la maternité en milieu de travail conformément à la Convention n°183 de l'OIT et à la législation nationale en vigueur ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les préjugés et toute forme de discrimination à l'encontre des femmes en milieu de travail ;
- la promotion d'une plus grande participation des femmes aux instances de décisions des organisations de travailleurs et d'employeurs afin de mieux défendre leurs droits spécifiques ;
- le renforcement des actions de sensibilisation, de formation et d'information des femmes travailleuses par rapport à leurs problèmes spécifiques, à leurs droits au travail ;
- la promotion de l'accès des femmes travailleuses à la protection sociale.

#### **II.5.5.2 Objectif immédiat 12 : Améliorer les conditions des autres groupes spécifiques en milieu de travail**

##### **a. Les travailleurs jeunes et les personnes handicapées**

Les problèmes de travail que rencontrent les travailleurs jeunes et les personnes handicapées sont spécifiques et se posent souvent avec plus d'acuité que chez les autres catégories de travailleurs, surtout en matière de sécurité et santé au travail. Alors, l'amélioration des conditions de travail de ces groupes exige des actions spécifiques. Il s'agit de :

- renforcer la sensibilisation, l'information et la formation des travailleurs jeunes et des personnes handicapées en matière de sécurité et santé au travail, ainsi que par rapport à leurs droits et devoirs en milieu de travail ;
- promouvoir la prise en compte par les employeurs des questions spécifiques en matière de sécurité et santé au travail et de protection sociale des travailleurs jeunes et des personnes handicapées, à travers la sensibilisation, l'information et la formation ;
- lutter contre toutes les formes d'exploitation et de discrimination à l'encontre des travailleurs jeunes et des personnes handicapées en milieu de travail ;
- renforcer les actions de contrôle en faveur des travailleurs jeunes et des personnes handicapées en milieu de travail notamment par rapport au respect des dispositions en matière de salaires, de sécurité et santé au travail et de sécurité sociale.

##### **b. Les travailleurs déflatés et retraités**

Au regard du nombre croissant des travailleurs déflatés et retraités, des problèmes sociaux qu'ils rencontrent de plus en plus, ainsi que de la contribution non négligeable qu'ils peuvent encore apporter au processus de développement du Burkina Faso, le Gouvernement envisage les actions suivantes en leur faveur :

- renforcer et améliorer l'appui du FONA-DR à l'endroit des travailleurs déflatés et retraités à travers la déconcentration du fonds et la promotion d'un



partenariat entre d'une part ledit fonds et, d'autre part, la CNSS, la CARFO, la Direction des sorties assistées du MFPTSS, ainsi que la Commission nationale de privatisation ;

- renforcer les actions de prévention des infections au VIH à l'endroit des travailleurs déflatés et retraités, ainsi que la prise en charge et le soutien des travailleurs déflatés et retraités vivant avec le VIH/SIDA ;
- promouvoir la valorisation de l'expérience professionnelle des travailleurs retraités à travers la mise en place d'un répertoire national des travailleurs retraités et la dynamisation de leur association.

#### **c. Les travailleurs migrants**

Les travailleurs migrants connaissent le plus souvent des conditions de travail difficiles dans leur pays d'accueil en liaison avec le non respect des dispositions en matière de salaires, de congé, de sécurité et santé au travail et de protection sociale. Pour ce faire, le Gouvernement envisage de renforcer ses interventions dans ce domaine à travers les actions suivantes :

- promouvoir et conclure des conventions et accords multilatéraux et bilatéraux avec des pays partenaires pour assurer la sécurité sociale des travailleurs migrants ;
- lutter contre toute forme de discrimination à l'encontre des travailleurs migrants notamment en veillant au respect de leurs droits sociaux dans leur pays d'accueil ;
- renforcer la sensibilisation, l'information et la formation des travailleurs migrants sur leurs droits fondamentaux au travail dans les pays d'accueil à travers la dynamisation de la commission nationale permanente pour la migration, ainsi que les structures de coordination envisagées. Dans ce cadre les TIC se présentent comme un outil adapté ;

### **III. LE DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DE LA PNT**

L'implication de plusieurs acteurs ayant leurs propres préoccupations et objectifs dans la mise en œuvre de la Politique nationale du travail nécessite de définir le cadre organisationnel, le dispositif de suivi évaluation, ainsi que les modalités de financement de sa mise en œuvre.

#### **III.1. Le cadre organisationnel**

##### **III.1.1. La démarche initiale**

La PNT doit être traduite en actes opérationnels constituant le guide des démarches et interventions concrètes à promouvoir pour mettre en œuvre les stratégies définies. Cependant les questions de travail étant transversales, la mise en œuvre de la PNT implique tous les intervenants des divers domaines du travail. Ainsi, la traduction de la PNT en actes opérationnels se fera à travers un Plan d'actions opérationnel (PAO) qui sera formulé sur la base d'un processus participatif impliquant l'ensemble de ces intervenants. Une telle démarche permet d'accroître la synergie d'actions, de fédérer les énergies et d'utiliser efficacement les ressources disponibles au niveau national pour la mise en œuvre du plan d'actions.

Pour ce faire, le PAO doit définir non seulement les activités et les résultats opérationnels, les indicateurs de suivi et évaluation, le chronogramme, les besoins et les moyens de sa mise en œuvre, mais également, de façon très précise, le rôle et les fonctions des structures et des acteurs dans le processus de mise en œuvre.

Contrairement à la PNT qui a vocation à durer et à bénéficier d'une certaine pérennité, le Plan d'actions opérationnel doit être évolutif pour s'adapter et s'enrichir au fur et à mesure de l'évolution des connaissances, de l'accumulation des acquis et de l'expérience en matière de travail. Le Plan d'actions opérationnel s'inscrit donc dans une durée déterminée, au terme de laquelle il doit être évalué et révisé en fonction des conditions et des impératifs du moment, conformément aux options et à la durée retenue par l'ensemble des intervenants.

Par ailleurs, pour sa mise en œuvre, la PNT a besoin d'avoir une force exécutoire et toute l'autorité nécessaire. Pour ce faire, elle doit être adoptée par le Gouvernement et les partenaires sociaux, conformément aux dispositions prévues en la matière.

### III.1.2. Le dispositif institutionnel

Les domaines du travail étant transversaux, de nombreux acteurs provenant des structures et des différents départements ministériels interviennent dans la mise en œuvre de la politique nationale du travail.

Pour la coordination de la PNT, il devra être mis en place un Conseil supérieur du travail (CST). Ce conseil, organe d'orientation et de pilotage en matière de travail, doit être une structure tripartite élargie aux ministères techniques et aux organisations de la société civile intervenant dans les divers domaines du travail. Le Conseil supérieur du travail, en tant que cadre de dialogue sectoriel national, assure le lien entre le dispositif de mise en œuvre de la PNT et celui de la SCADD, pour une meilleure coordination de la Politique nationale du travail et les autres politiques nationales.

Le Ministère en charge du travail, en tant que département appelé à répondre au nom du Gouvernement des engagements internationaux en matière de travail et de sécurité sociale, est au premier plan de la mise en œuvre de la Politique nationale du travail. Il est soutenu par les autres départements ministériels. Ainsi, la mise en place d'une Unité de gestion opérationnelle du PAO (UGOP) composée des cadres du département ministériel s'avère nécessaire. L'UGOP est la pièce maîtresse du dispositif institutionnel et le chef d'orchestre du processus de mise en œuvre du PAO. En effet, elle est responsable des activités d'animation, d'organisation, de suivi permanent et d'évaluation de la mise en œuvre du PAO.

Pour assurer une coordination efficace de la mise en œuvre de la PNT, le Conseil supérieur du travail doit s'appuyer sur l'ensemble des organes techniques spécialisés en matière de travail. Il s'agit notamment de l'Unité de gestion opérationnelle du PAO, de la Commission consultative de travail, du Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail (CTNCSST), des autres cadres de dialogue social, ainsi que du Comité directeur national mis en place à l'initiative du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) devant s'élargir et se muer en cadre de concertation nationale de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes, pour une meilleure implication de tous les acteurs.

Chaque organe technique spécialisé en matière de travail doit rendre compte au Conseil supérieur du travail à travers un rapport périodique sur l'état de mise en œuvre des actions prioritaires de la politique relevant de ses domaines de compétence. Ainsi, selon son domaine de compétence, chaque organe technique spécialisé doit veiller à la bonne exécution des actions prioritaires par les acteurs de terrain. Pour ce faire, il doit servir de courroie de transmission entre les acteurs de terrain et le Conseil supérieur du travail afin d'assurer une meilleure appropriation du processus et une bonne circulation de l'information.

Outre, sa liaison verticale avec le Conseil supérieur du travail, l'Unité de gestion opérationnelle du PAO en tant qu'organe technique, doit assurer une relation horizontale avec les autres organes techniques afin de jouer pleinement le rôle de répondant permanent dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'actions opérationnel, ainsi que de rendre compte régulièrement au Conseil de Cabinet du ministère en charge du travail, des avancées et des difficultés éventuelles rencontrées par les acteurs sur le terrain.

### III.2. Le suivi - évaluation de la Politique nationale du travail

Au plan institutionnel, le système de suivi et d'évaluation repose sur l'ensemble du réseau du Ministère en charge du travail et de la sécurité sociale, des autres ministères techniques, des partenaires sociaux et des autres intervenants, conformément aux principes du tripartisme et de dialogue social. Autrement dit, le système de suivi et d'évaluation s'appuie sur le dispositif institutionnel présenté plus haut.

Le mécanisme de suivi et évaluation comportera d'une part, une composante technique de suivi, prise en charge au plan interne par l'Unité de gestion opérationnelle de la PNT (UGOP) et d'autre part, une composante technique d'évaluation qui sera exécutée par une structure externe compétente. La composante technique du suivi qui se veut permanente, comporte (i) le contrôle des dépenses et le suivi de l'exécution financière des programmes, (ii) le suivi d'exécution technique des programmes à l'aide d'indicateurs de produits, (iii) le suivi des effets des programmes. La composante technique d'évaluation qui doit être périodique appréhende les impacts des programmes.

Au plan statistique, le dispositif de suivi et d'évaluation repose sur le système statistique du ministère en charge du travail, des autres ministères techniques, ainsi que le système statistique national. A ce titre, la réalisation d'une enquête nationale sur les risques professionnels, ainsi que la prise en compte de questions relatives aux différents domaines du travail dans les enquêtes nationales auprès notamment des entreprises s'avèrent nécessaires pour assurer un meilleur suivi et évaluation de la Politique nationale du travail.

Concernant les indicateurs d'effets et d'impacts des programmes, le principe d'un suivi-évaluation d'impact est recommandé pour plus d'efficacité. Une série d'indicateurs de suivi doit être élaborée pour chacun des objectifs immédiats, correspondant à la série de résultats escomptés pour cet objectif immédiat. Le choix de chaque indicateur doit tenir compte de sa capacité à mesurer de façon directe les progrès accomplis à court terme et la capacité du système statistique national à

---

[1] Article 18 « L'éducation, l'instruction, la formation, le travail, la sécurité sociale, le logement, le sport, les loisirs, la santé, la protection de la maternité et de l'enfance, l'assistance aux personnes âgées ou handicapées et aux cas sociaux, la création artistique et scientifique, constituent des droits sociaux et culturels reconnus par la présente Constitution qui vise à les promouvoir » ; article 20 « L'Etat veille à l'amélioration constante des conditions de travail et à la protection du travailleur » et l'article 26 « Le droit à la santé est reconnu. L'Etat œuvre à le promouvoir ».

[2] MJE & PNUD (2009)..

[3] INSD (2003a).

[4] INSD (2007).

[5] INSD (2003c, 2005, 2007).

[6] CNSS (2008).

[7] DGSST (2007).

[8] INSD (2006b).

[9] ONEF(2009).

[10] INSD (2003a).

[11] INSD (2007).

[12] DRH/MTSS (2009).

[13] DAF/MTSS (2009)

[14] BIT (1999).

[15] MEF (2007).

#### **Schéma du dispositif institutionnel de la PNT**

-

-



### **I.1. Le financement de la PNT**

Le financement nécessaire à la mise en œuvre de la politique nationale du travail repose essentiellement sur le budget de l'Etat, à travers la dotation des différents départements ministériels et institutions concernés. Ainsi, pour assurer un niveau de financement satisfaisant de la PNT un Cadre de dépense à moyen terme (CDMT) du secteur travail doit être élaboré pour donner plus de visibilité aux actions et activités envisagées dans ledit secteur dans le moyen terme afin de permettre une meilleure prise en compte de ces activités dans le processus budgétaire national.

Toutefois, les partenaires techniques et financiers seront sollicités pour certains programmes ou projets d'une grande importance qui ne peuvent aboutir par les seules ressources nationales.

La prévention des risques professionnels étant un volet important de la PNT, l'Etat envisage d'accroître les subventions aux institutions publiques de santé au travail, en vue de leur permettre de mettre en place des programmes de prévention efficaces et durables et d'améliorer leurs plateaux techniques pour un meilleur diagnostic des maladies liées au travail. Les efforts seront également poursuivis en vue de permettre aux services chargés de la sécurité et santé au travail d'acquérir le matériel nécessaire pour les contrôles d'ambiance dans les milieux de travail.

Dans le domaine de la réinsertion des travailleurs déflatés et des retraités, des mécanismes de financement des activités de crédit du FONA-DR seront mis en place par l'Etat en collaboration avec les partenaires.

## I.2. L'analyse des risques de la PNT

Le succès de la politique nationale du travail peut être considérablement entravé par des facteurs externes au processus et au dispositif de sa mise en œuvre. Quatre facteurs de risques majeurs peuvent être identifiés.

**L'instabilité politique** : l'évolution favorable des conditions de travail est fortement tributaire de la qualité du cadre juridique et institutionnel national en matière de travail, du dialogue social, de la capacité de l'administration du travail, du niveau d'organisation du secteur privé en matière de travail. Pourtant, toute situation d'instabilité politique freine l'évolution positive du cadre juridique et institutionnel national, du dialogue social, ainsi que la capacité des administrations publiques et du secteur privé. Ainsi, en cas d'instabilité politique, il serait indiqué de réorienter la stratégie vers la préservation des acquis en matière de travail.

**La récession économique** : en période de récession économique, les mesures visant à améliorer les conditions de travail sont le plus souvent léguées au dernier plan des préoccupations des employeurs, des travailleurs et même des Etats. Ainsi, la survenance d'une crise économique sur une période relativement longue est un facteur de risque important pour le succès de la PNT. Dans une telle situation, la stratégie adaptée consisterait à centrer l'action sur le contrôle et la sensibilisation des employeurs et travailleurs.

**L'insuffisance de l'engagement politique** : Ce risque se traduit par une absence de mobilisation pour la promotion du travail décent au niveau des plus hautes autorités du Burkina Faso. La survenance d'un tel risque vide la PNT de sa force exécutoire et de son autorité, entrave le bon fonctionnement des organes en charge des questions de travail et du dispositif institutionnel de la politique et favorise le désengagement des autres ministères techniques concernés et des partenaires sociaux. Lorsqu'un tel risque survient, la priorité doit être accordée à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie de plaidoyer et de mobilisation des acteurs politiques (les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire).

**Les contraintes budgétaires** : Le budget de l'Etat reste la principale source de financement de la PNT. Ainsi, les contraintes budgétaires au niveau national peuvent affecter le volume des ressources à consacrer à la mise en œuvre du Plan d'actions opérationnel, mais également les capacités des institutions publiques chargées des questions de travail et de la sécurité sociale. En cas d'insuffisance aiguë des ressources financières allouées à la mise en œuvre de la politique, il serait nécessaire que l'organe de pilotage arrête, au regard de la situation financière, une série des actions prioritaires pouvant être mises en œuvre au cours de l'année concernée afin de garantir la cohérence et la synergie d'actions.

## CONCLUSION

-

Le Burkina Faso s'est engagé dans différentes réformes afin d'accroître la compétitivité de son secteur privé et de garantir de meilleures conditions de travail. Les questions récurrentes sont la faible productivité du travail, les coûts élevés des facteurs de production notamment les charges sociales, ainsi que la protection des travailleurs.

Le présent document de politique nationale du travail, qui est le fruit d'une large concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, traduit la volonté du Gouvernement et des partenaires sociaux d'œuvrer en partenariat pour améliorer la compétitivité du secteur privé et garantir de meilleures conditions de travail. La PNT constitue un atout important pour l'ensemble des acteurs dans la mesure où elle est le cadre fédérateur des actions de tous les acteurs intervenants dans le domaine. En effet, la complexité et la transversalité des questions de travail imposent une coordination des actions, des programmes cohérents et intégrés, ainsi que des ambitions partagées.

Dans cette logique, le dispositif institutionnel de mise œuvre de la politique et le Plan d'actions opérationnel envisagés obéissent non seulement aux principes du tripartisme, mais également au souci d'efficacité et à la culture de résultat promue par le Gouvernement. Ainsi, l'application de la PNT en vue de résultats concrets met le Ministère en charge du travail et de la sécurité sociale en demeure de conjuguer ses efforts avec ceux des autres acteurs et institutions pour promouvoir le travail décent dans tous les secteurs d'activités. Il est désormais impératif, sur la base des informations disponibles, d'engager un processus actif de mise en œuvre du Plan d'actions opérationnel pour réaliser les objectifs fixés, promouvoir et concrétiser les projets et programmes de promotion d'une bonne gouvernance du marché du travail et de meilleures conditions de travail au profit des travailleurs et des employeurs.

## TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA PNT

Objectifs	Intitulé du programme	Objectifs immédiats	Résultats opérationnels attendus	Indicateurs d'effets
-----------	-----------------------	---------------------	----------------------------------	----------------------

stratégiques	correspondant			
1. Promouvoir un environnement juridique et institutionnel favorable au travail décent	<b>1. Programme de renforcement du cadre juridique et institutionnel du marché du travail</b>	1. Améliorer le cadre juridique et institutionnel de promotion du travail décent	1.1 Le cadre institutionnel en matière de travail et de sécurité sociale est renforcé et fonctionne normalement 1.2. Un système complet d'information et d'aide à la décision en matière de travail et de sécurité sociale existe et est opérationnel 1.3 La législation du travail du Burkina Faso est complète et bien vulgarisée	- Ratio d'infractions du secteur formel ;  - Ratio - nombre d'inspecteurs du travail pour 10000 travailleurs ;  - Taux de salaires inférieur au salaire minimum légal ;
		2. Renforcer les capacités opérationnelles des intervenants du monde du travail	2.1 Les capacités opérationnelles en matière de contrôle, de prévention des risques professionnels et des conflits de travail sont suffisamment renforcées 2.2 Les capacités opérationnelles en matière de protection sociale et de réinsertion des travailleurs déflatés et retraités sont suffisamment renforcées	
		3. Consolider le cadre national de dialogue social	3.1 Le cadre du dialogue social est élargi et renforcé au Burkina Faso	- Ratio - nombre de conflits individuels pour 10.000 salariés ;  - Nombre de conflits collectifs ;  - Taux de conciliation des conflits collectifs ;  - Taux de conciliation des conflits individuels ;
		4. Promouvoir une culture de dialogue social au niveau national	4.1 Les capacités des partenaires sociaux et des agents de l'administration du travail renforcées	
2. Promouvoir le dialogue social	<b>2. Programme de promotion du dialogue social</b>			
3. Contribuer à la mise en place d'un socle de protection sociale	<b>3. Programme de promotion de la protection sociale</b>	5. Améliorer l'accès des acteurs des économies informelles urbaine et rurale à la protection sociale	5.1 Le cadre de promotion des mutuelles sociales est amélioré 5.2 La part des acteurs des économies informelles urbaine et rurale couverts par une protection sociale s'est accrue	- Taux des personnes de plus de 64 ans bénéficiant d'une pension ;  - Proportion des travailleurs affiliés à la sécurité sociale ;  - Taux de couverture de l'assurance maladie par catégorie ;
		6. Améliorer et étendre la couverture sociale des travailleurs salariés	6.1. La couverture sociale des travailleurs salariés du secteur formel est améliorée et étendue	
		7. Promouvoir un système national d'assurance maladie pour tous	7.1 Un cadre institutionnel et juridique favorable à la promotion de l'assurance maladie est mise en place 7.2 L'assurance maladie est promue dans tous les secteurs socio-économiques	
4. Promouvoir la sécurité et la santé au travail	<b>4. Programme de promotion de la sécurité et santé au travail (PPSST)</b>	8. Renforcer la prévention des risques professionnels	8.1 Le système d'information et de connaissance en matière de sécurité et santé au travail est mieux organisé et efficace 8.2. Une culture de prévention des risques professionnels est promue au niveau national	- Nombre d'accidents de travail pour 1.000.000 de travailleurs  - Incidence du travail des enfants  - Incidence des pires formes de travail des enfants
		9. Réduire les pires formes de travail des enfants	9.1 Les pires formes de travail des enfants sont réduites	- Taux des personnes en âge de travailler vivant avec le VIH
		10. Lutter contre le VIH/SIDA en milieu de travail	10.1 La prévention des nouvelles infections au VIH/SIDA en milieu de travail est assurée 10.2 Les personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail sont protégées et soutenues	- Taux des personnes en âge de travailler atteintes de la tuberculose
5. Renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent	<b>5. Programme de promotion de l'équité-genre en milieu de travail</b>	11. Améliorer les conditions des femmes en milieu de travail	11.1 L'accès des femmes au travail décent est amélioré	- Taux d'emplois salariés protégés des femmes, des jeunes, des personnes handicapées, migrants
			12.1 L'accès des jeunes travailleurs et des personnes handicapées au travail décent est amélioré	- Proportion des femmes dans les groupes I1 et I2 de la CITP-88
		12. Améliorer les conditions des autres groupes spécifiques en milieu de travail	12.2. Les conditions de travail des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil sont suffisamment améliorées	- Ecart salarial entre hommes et femmes
			12.3. Les travailleurs déflatés et retraités vivent dans des conditions décentes et leur expérience est valorisée	- Taux de chômage des travailleurs licenciés ou déflatés  - Incidence de pauvreté des retraités

## Références

BIT 1999. Rapport du Directeur Général du BIT à la 87ème session de la Conférence internationale du travail (CIT).

BIT, 2001. Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Bureau international du travail, Genève.

BIT, 2001. L'économie informelle en Afrique francophone : Burkina Faso. Bureau international du travail, Genève.

BIT-PRODIAF, 2004. Rapport sur le dialogue social au Burkina Faso. Bureau Sous Régional de l'OIT, Dakar.

BIT & MJE 2008. Les politiques du marché du travail au Burkina Faso. Ouagadougou, Burkina Faso.

CIT, 2006. Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Rapport IV de la 95<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du travail. Genève.

CNSS, 2008. Annuaire statistique 2007, Ouagadougou, Burkina Faso

DGSST, 2007. Répertoire des entreprises 2007, Ouagadougou, Burkina Faso.

DRH/MTSS, 2009. Rapport d'activités à fin décembre 2008. Ouagadougou, Burkina Faso

INSD, 2002. Emploi, Chômage et Pauvreté 1998, INSD : Ouagadougou.

INSD, 2003a. L'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans l'agglomération de Ouagadougou. Ouagadougou, Burkina Faso

INSD, 2003b. Analyse des résultats de l'enquête burkinabé sur les conditions de vie des ménages de 2003. Ouagadougou, Burkina Faso.

INSD, 2003c. Le secteur informel dans l'agglomération de Ouagadougou: Performances, insertion, perspectives. Ouagadougou, Burkina Faso.

INSD, 2005. Analyse des résultats de l'enquête annuelle sur les conditions de vie des ménages en 2005. Ouagadougou, Burkina Faso.

INSD, 2006a. Recensement général de la population et de l'habitat. Ouagadougou, Burkina Faso.

INSD, 2006b. Rapport de l'enquête nationale sur le travail des enfants au Burkina Faso. Ouagadougou, Burkina Faso.

INSD, 2007. Analyse des résultats de l'enquête annuelle sur les conditions de vie des ménages en 2007. Ouagadougou, Burkina Faso.

Lachaud, J.-P., 2003. Dynamique de Pauvreté, Inégalité et Urbanisation au Burkina Faso, Presses Universitaires de Bordeaux : Bordeaux.

Lachaud, J.-P., 2003. « Eléments d'analyse en vue de revisiter le Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté », Projet PRGE, MEDEV et PNUD. Ouagadougou.

MEF, 2004. Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté du Burkina Faso. Ouagadougou, Burkina Faso.

MEF, 2007. Etude Nationale Prospective (ENP), Burkina 2025, Rapport général, Ouagadougou, Burkina Faso

MJE, 2008. Politique nationale de l'emploi (PNE). Ouagadougou, Burkina Faso.

MJE & PNUD, 2009. Etude diagnostique de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle, Ouagadougou, Burkina Faso.

MTSS, 2006. Déclaration nationale tripartite sur le VIH/SIDA et les IST en milieu de travail. Ouagadougou, Burkina Faso.

MTSS, 2007. Une réglementation concertée du marché du travail au service du progrès économique et de la justice sociale. Document de base, premier CASEM de l'année 2007. Ouagadougou, Burkina Faso.

MTSS, 2008. Projet de politique nationale de sécurité et santé au travail. Ouagadougou, Burkina Faso.

MTSS, 2008. Rapport d'analyse des données sur le travail et la sécurité sociale. Ouagadougou, Burkina Faso.

MTSS, 2008. Documents de projet de l'enquête nationale sur les risques professionnels au Burkina Faso. Ouagadougou, Burkina Faso.

MTSS, 2009. Projet de politique nationale du travail. Ouagadougou, Burkina Faso.

ONEF, 2009, Bilan emploi-formation 2009, Ouagadougou, Burkina Faso

OIT & OMS, 2001. Rapport de la réunion de l'effort conjoint OMS/OIT pour la santé et la sécurité au travail. Abidjan, Côte d'Ivoire.

Présidence du Faso. Programme du Président du Faso : « Le progrès continu pour une société d'espérance ». Ouagadougou, Burkina Faso.

Union Africaine, 2004. Déclaration sur l'Emploi et la Pauvreté en Afrique, Assemblée de l'Union Africaine, troisième session extraordinaire sur l'emploi et la réduction de la pauvreté, EXT/ASSEMBLY/AU 3 (III), Addis Abeba.

Union Africaine, 2004. Plan d'Action pour la Promotion de l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté, Assemblée de l'Union Africaine, troisième session extraordinaire sur l'emploi et la réduction de la pauvreté, EXT/ASSEMBLY/AU/4 (III) Rev.3, Addis Abeba.

# **PROJET DE PLAN D’ACTION OPERATIONNEL DE LA POLITIQUE NATIONALE DU TRAVAIL**

## **2012-2014**

**Juillet 2011**

### **Sigles et Abréviations**

ANPE	: Agence nationale pour l’emploi
ANRB	: Association nationale des retraités du Burkina
APSAB	: Association professionnelle des sociétés d’assurance du Burkina
BIT	: Bureau international du travail
CARFO	: Caisse autonome de retraite des fonctionnaires
CASRP	: Crédit d’appui à la stratégie de réduction de la pauvreté
CCT	: Commission consultative du travail
CDMT	: Cadre de dépenses à moyen terme
CELS	: Comité d’entreprises de lutte contre le Sida
CNJ	: Conseil national de la jeunesse
CNPB	: Conseil national du patronat burkinabè
CNSS	: Caisse nationale de sécurité sociale
CP	: Commission de privatisation
CP/AM	: Comité de pilotage de l’assurance maladie
CRADAT	: Centre régional africain d’administration du travail
CRAM	: Caisse régionale d’assurance maladie
CSLP	: Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté
CSLS	: Cadre stratégique de lutte contre le Sida
CSST	: Comité de sécurité et santé au travail
CST	: Conseil supérieur du travail



CTAS	: Commission du travail et des affaires sociales de l'Union Africaine
CTNCSST	: Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail
DAF	: Direction de l'administration et des finances
DCPM	: Direction de la communication et de la presse ministérielle
DEP	: Direction des études et de la planification
DGPS	: Direction générale de la protection sociale
DGT	: Direction générale du travail
DRH	: Direction des ressources humaines
DRTSS	: Direction régionale du travail et de la sécurité sociale
EA/QUIBB	: Enquête annuelle du questionnaire unifié des indicateurs de base du bien-être
EPCVM	: Enquête prioritaire sur les conditions de vie des ménages
FONA- DR	: Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités
IMT	: Inspection médicale du travail
INSD	: Institut national de la statistique et de la démographie
IPEC	: Programme international pour l'abolition du travail des enfants
LNSP	: Laboratoire national de santé publique
MAECR	: Ministère des affaires étrangères et de la coopération régionale
MATDS	: Ministère de l'administration territoriale, de la décentralisation et de la sécurité
MEDD	: Ministère de l'environnement et du développement durable
MEF	: Ministère de l'économie et des finances
MENA	: Ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation
MESS	: Ministère des enseignements secondaire et supérieur
MFPTSS	: Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale
MICA	: Ministère de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
MJFPE	: Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'emploi
MJPDH	: Ministère de la justice et de la promotion des droits humains
MS	: Ministère de la santé
MTPEN	: Ministère des transports, des postes et de l'économie numérique
OIT	: Organisation internationale du travail
OMD	: Objectifs du millénaire pour le développement
OMS	: Organisation mondiale de la santé
ONAPAD	: Observatoire national de la pauvreté et du développement durable
ONEF	: Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
ONG	: Organisation non gouvernementale
OST	: Office de santé des travailleurs
PAO	: Plan d'action opérationnel
PIB	: Produit intérieur brut
PNAR- TD	: Programme national d'appui à la réinsertion des travailleurs déflatés

PNSST	: Politique nationale de sécurité et santé au travail
PNT	: Politique nationale du travail
PNUD	: Programme des nations unies pour le développement
PVVIH	: Personnes vivant avec le VIH
RGPH	: Recensement général de la population et de l'habitat
SCADD	: Stratégie de croissance accélérée et de développement durable.
SIDA	: Syndrome de l'immunodéficience acquise
SIMT	: Système d'information sur le marché du travail
SP/AM	: Secrétariat permanent de l'assurance maladie
TIC	: Technologies de l'information et de la communication
UGOP	: Unité de gestion opérationnelle du PAO/PNT
VIH	: Virus de l'immunodéficience humaine

## Introduction

Le processus de libéralisation engagé par le Burkina Faso en 1991 a permis d'amorcer une croissance économique relativement soutenue de 5,1% en moyenne depuis 1995 et, par conséquent, de réaliser des équilibres macroéconomiques et financiers assez satisfaisants. Cependant, ces progrès macroéconomiques et financiers ne se sont pas traduits par une réduction significative de la pauvreté en liaison principalement avec la persistance du déficit de travail décent.

Face à cette réalité, le Gouvernement s'est engagé à placer la promotion du travail décent au centre de sa stratégie de développement conformément (i) aux aspirations du peuple burkinabè exprimées dans la Constitution, (ii) à la Déclaration du Sommet extraordinaire des Chefs d'Etat de l'Union africaine de septembre 2004 sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté et (iii) à l'Agenda pour le travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cet engagement du Gouvernement s'est manifesté dès 2004 à travers la version révisée du Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté (CSLP), ainsi qu'avec l'adoption de la SCADD dans laquelle la volonté de promouvoir un marché du travail favorable à la compétitivité de l'économie et à l'équité sociale est clairement exprimée. Aussi, le Gouvernement a adopté en mai 2008 une politique nationale de l'emploi qui affiche une fois de plus la nécessité d'améliorer l'organisation et le fonctionnement du marché du travail en vue de favoriser la promotion de l'emploi de qualité.

La formulation de la Politique nationale du travail intégrant les trois principales dimensions à savoir la gouvernance du marché du travail, la protection sociale et la sécurité et santé au travail, est la réponse du Gouvernement et des partenaires sociaux en matière de stratégies à mettre en œuvre pour promouvoir le travail décent au profit de la compétitivité de l'économie et de l'équité sociale. L'approche de la Politique nationale du travail est celle d'une intervention globale, active et transversale sur tous les déterminants du travail décent. Pour ce faire, elle s'articule en cinq objectifs stratégiques :

- Promouvoir un environnement juridique et institutionnel favorable au travail décent,
- Promouvoir le dialogue social,
- Contribuer à la mise en place d'un socle de protection sociale,
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail,
- Renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent.

Le Plan d'action opérationnel (PAO/PNT) est la traduction en actes opérationnels des éléments de stratégie de la Politique nationale du travail. Le POA/PNT définit premièrement le cadre de mise en œuvre et deuxièmement le cadre logique (résultats opérationnels, activités, indicateurs de suivi, les moyens financiers et le chronogramme de mise en œuvre) de la Politique.

### I. LE CADRE DE MISE EN ŒUVRE DU PAO/PNT

Le cadre de mise en œuvre précise, entre autres, la finalité du PAO, le rôle et la fonction des structures de mise en œuvre, ainsi que la conduite opérationnelle du PAO/PNT.

## I.1. LA FINALITE STRATEGIQUE DU PAO/PNT

A travers les résultats qu'il recherche et les activités qu'il programme, le PAO/PNT envisage d'être un instrument efficace en matière de promotion de travail et de sécurité sociale qui contribue à la lutte contre la pauvreté. A cet égard, le PAO/PNT développe les objectifs immédiats des cinq programmes de la PNT en conformité avec les priorités définies dans la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD). Alors, les résultats opérationnels et les produits attendus du PAO/PNT constituent des réponses, sous l'angle du travail et de la sécurité sociale, aux composantes de chaque axe de la SCADD (voir matrice des résultats opérationnels et produits attendus).

Dans le cadre de l'accélération de la croissance économique, les cinq résultats opérationnels et les quinze produits attendus de l'objectif stratégique 1 relatif à la promotion d'un environnement juridique et institutionnel favorable au travail décent d'une part et d'autre part les deux résultats opérationnels et les huit produits attendus de l'objectif stratégique 2 relatif à la promotion du dialogue social constituent des contributions majeures à l'amélioration de la compétitivité de l'économie nationale et à la promotion d'une croissance économique plus équitable.

S'agissant de la promotion de l'accès des pauvres aux services sociaux de base, elle trouve une concrétisation dans le PAO/PNT à travers (i) les cinq résultats opérationnels et les dix produits attendus de l'objectif stratégique 3 relatif à la protection sociale, (ii) les cinq objectifs opérationnels et les douze produits attendus de l'objectif stratégique 4 sur la sécurité et santé au travail. Il s'agit notamment d'améliorer et d'étendre la protection sociale à tous les travailleurs et aux personnes indigentes, de renforcer la prise en charge globale des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA, les IST et la tuberculose, de lutter contre les pires formes de travail des enfants.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions socio-économiques des couches les plus pauvres, les quatre résultats opérationnels et les huit produits attendus de l'objectif stratégique 5 qui vise à renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent constituent des réponses concrètes dans le domaine du travail et de la sécurité sociale. Ces résultats opérationnels concernent la promotion du travail décent en faveur des femmes, des jeunes, des travailleurs déflatés et retraités, ainsi que des personnes handicapées.

Quant à la promotion de la bonne gouvernance démocratique et économique, l'ensemble des résultats opérationnels et des produits attendus dans le cadre de la promotion d'un environnement juridique et institutionnel favorable au travail décent (objectif stratégique 1) et de la promotion du dialogue social (objectif stratégique 2) développés dans le PAO/PNT sont des contributions concrètes à la consolidation de la démocratie et de la bonne gouvernance économique au Burkina Faso.

**Tableau 1 : Matrice des Résultats opérationnels et des Produits attendus du PAO/PNT**

<b>Programme 1 : Programme de renforcement du cadre juridique et institutionnel du marché du travail</b>		
<b>Objectif stratégique 1 : Promouvoir un environnement juridique et institutionnel favorable au travail décent</b>		
<b>Objectifs immédiats</b>	<b>Résultats opérationnels</b>	<b>Produits attendus</b>
Objectif immédiat 1 : Améliorer le cadre juridique et institutionnel de promotion du travail décent	1.1 Le cadre institutionnel en matière de travail et de sécurité sociale est renforcé et fonctionne normalement	1.1.1 Le cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNT est opérationnel
		1.1.2 Le dispositif de mobilisation des ressources financières et matérielles pour la promotion du travail décent est renforcé
		1.1.3 Le cadre institutionnel en matière de sécurité et santé au travail est renforcé
		1.1.4 Les institutions et services en charge du travail, de la sécurité sociale et de la sécurité et santé au travail sont effectivement déconcentrés
		1.1.5 Le dispositif de prise en charge des problèmes des travailleurs migrants est efficace
		1.1.6 Les capacités institutionnelles du Burkina Faso en matière d'application des normes internationales de travail (NIT) sont renforcées
	1.2. Un système complet d'information et d'aide à la décision en matière de travail et de sécurité sociale existe et est opérationnel	1.2.1 Des plans régionaux de mise en œuvre de la PNT sont élaborés
		1.2.2 Des systèmes de collecte des informations en matière de travail, de sécurité sociale et de sécurité et santé au travail sont opérationnels au niveau déconcentré
		1.3.1 Le Code du travail et ses textes d'application sont suffisamment vulgarisés
	1.3 La législation du travail du Burkina Faso est complète et bien vulgarisée	1.3.2 Le cadre juridique en matière de protection sociale est renforcé et vulgarisé
		1.3.3 Le cadre juridique en matière de sécurité et santé au travail est renforcé et vulgarisé
	2.1 Les capacités opérationnelles en matière de contrôle, de prévention des risques professionnels et des conflits de travail sont suffisamment renforcées	2.1.1 Des ressources humaines compétentes et suffisantes sont disponibles
		2.1.2 Les capacités matérielles de l'Inspection du travail, de l'administration centrale du travail et des structures spécialisées en sécurité et santé au

Objectif immédiat 2 : Renforcer les capacités opérationnelles des intervenants du monde du travail		travail sont significativement améliorées
	2.2 Les capacités opérationnelles en matière de protection sociale et de réinsertion des travailleurs défilés et retraités sont suffisamment renforcées	2.2.1 Les capacités humaines, techniques et matérielles des institutions en charge de la protection sociale sont suffisamment renforcées
		2.2.2. Les capacités opérationnelles de l'administration du travail en matière de réinsertion des travailleurs défilés et retraités sont suffisamment renforcées

**Programme 2 : Programme de promotion du dialogue social****Objectif stratégique 2 : Promouvoir le dialogue social**

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus
Objectif immédiat 3 : Consolider le cadre national de dialogue social	3.1 Le cadre du dialogue social est élargi et renforcé au Burkina Faso	3.1.1 Les cadres de concertation existants sont renforcés, dynamisés et mieux coordonnés
		3.1.2 Une charte sociale est élaborée et adoptée
		3.1.3. Une classification nationale des emplois est définie
		3.1.4 La représentativité des organisations syndicales est connue
		3.1.5. Toutes les branches d'activités disposent de conventions collectives adéquates
Objectif immédiat 4 : Promouvoir une culture de dialogue social au niveau national	4.1 Les capacités des partenaires sociaux et des agents de l'administration du travail renforcées	4.1.1 Les compétences des agents de l'administration du travail en matière de promotion du dialogue social sont renforcées
		4.1.2 Les compétences des partenaires sociaux en matière de dialogue social sont renforcées
		4.1.3. Les capacités matérielles des partenaires sociaux sont renforcées

**Programme 3 : Programme de promotion de la protection sociale****Objectif stratégique 3 : Contribuer à la mise en place d'un socle de protection sociale**

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus
Objectif immédiat 5 : Améliorer l'accès des acteurs des économies informelles urbaine et rurale à la protection social	5.1 Le cadre de promotion des mutuelles sociales est amélioré	5.1.1 La mise en œuvre de la réglementation communautaire sur les mutuelles sociales est facilitée
		5.1.2 Le dispositif national de promotion des mutuelles sociales est renforcé et est efficace
	5.2 La part des acteurs des économies informelles urbaine et rurale couverts par une protection sociale s'est accrue	5.2.1. La protection sociale est effectivement élargie aux acteurs des économies informelles urbaine et rurale
		5.2.2. Des mécanismes adaptés de prise en charge des risques sociaux autres que la santé sont mis en place
Objectif immédiat 6 : Améliorer et étendre la couverture sociale des travailleurs salariés	6.1. La couverture sociale des travailleurs salariés du secteur formel est améliorée et étendue	6.1.1 Les prestations sociales fournies par la CNSS et la CARFO sont améliorées
		6.1.2 La couverture sociale des travailleurs du secteur formel est étendue
Objectif Immédiat 7 : Promouvoir un système national d'assurance maladie pour tous	7.1 Un cadre institutionnel et juridique favorable à la promotion de l'assurance maladie est mise en place	7.1.1. Un schéma intégré et cohérent d'assurance maladie est développé
	7.2 L'assurance maladie est promue dans tous les secteurs socio-économiques	7.2.1 L'assurance maladie obligatoire est promue dans le secteur formel
		7.2.2 L'assurance maladie s'étend progressivement aux populations de l'économie informelle et des groupes cibles spécifiques
		7.2.3. Les populations indigentes sont prises en charge par le système national d'assurance maladie

**Programme 4 : Programme de promotion de la sécurité et santé au travail****Objectif stratégique 4 : Promouvoir la sécurité et la santé au travail**

Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus
Objectif immédiat 8 : Renforcer la prévention des risques professionnels	8.1 Le système d'information et de connaissances en matière de sécurité et santé au travail est mieux organisé et efficace	8.1.1 L'accès à la documentation en sécurité et santé au travail est amélioré
		8.1.2 Le système de collecte et de traitement de données sur les risques professionnels est amélioré
		8.1.3. Les connaissances sur le monde du travail en matière de sécurité et santé au travail sont approfondies, actualisées et vulgarisées
	8.2. Une culture de prévention des risques professionnels est promue au niveau national	8.2.1 Les employeurs et travailleurs sont suffisamment sensibilisés sur la prévention des risques professionnels
		8.2.2 Les compétences des professionnels en sécurité et santé au travail sont renforcées
Objectif immédiat 9 : Réduire les pires formes de travail des enfants	9.1 Les pires formes de travail des enfants sont réduites	8.3.2 Les questions de sécurité et santé au travail sont bien prises en compte à tous les niveaux
		9.1.1 Les parents, les enfants, les employeurs, les chefs coutumiers et religieux, les leaders d'opinion et les autorités locales sont suffisamment sensibilisés par rapport aux pires formes de travail des enfants et s'engagent à mener des actions pour lutter contre le fléau
		9.1.2 Le dispositif national de lutte contre le travail des enfants est opérationnel
	10.1 La prévention des nouvelles infections au VIH/SIDA en milieu de travail est assurée	10.1.1. Le dispositif national de lutte contre le VIH/SIDA, les IST et la tuberculose en milieu de travail est opérationnel

Objectif immédiat 10 : Lutter contre le VIH/SIDA en milieu de travail		10.1.2 Le taux des nouvelles infections au VIH/SIDA a considérablement baissé
	10.2 Les personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail sont protégées et soutenues	10.2.1. Les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA bénéficient d’une bonne prise en charge
		10.2.2 La stigmatisation et la discrimination des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA ont significativement diminué
Programme 5 : Programme de promotion de l’équité-genre en milieu de travail		
Objectif stratégique 5 : Renforcer l’action ciblée de promotion du travail décent		
Objectifs immédiats	Résultats opérationnels	Produits attendus
Objectif immédiat 11 : Améliorer les conditions des femmes en milieu de travail	11.1 L'accès des femmes au travail décent est amélioré	11.1.1 Plus de femmes accèdent aux instances de décision des partenaires sociaux afin de leur permettre de défendre leurs droits
		11.1.2 Les droits des femmes au travail sont consolidés et mieux respectés
Objectif immédiat 12 : Améliorer les conditions des autres groupes spécifiques en milieu de travail	12.1 L'accès des jeunes travailleurs et des personnes handicapées au travail décent est amélioré	12.1.1. Les jeunes travailleurs et les travailleurs handicapés participent activement au mouvement syndical pour la prise en compte de leurs préoccupations
		12.1.2 Les droits des jeunes et des personnes handicapées sont consolidés et mieux respectés en milieu de travail
	12.2. Les conditions de travail des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil sont suffisamment améliorées	12.2.1. Le dispositif national de veille et de promotion de meilleures conditions de travail est opérationnel
		12.2.2 Les droits fondamentaux des travailleurs migrants dans les pays d'accueil sont mieux respectés
	12.3. Les travailleurs déflatés et retraités vivent dans des conditions décentes et leur expérience est valorisée	12.3.1. Les travailleurs retraités sont répertoriés et leur expérience est valorisée au profit de la nation
		12.3.2. Les travailleurs déflatés, ainsi que les retraités qui le souhaitent bénéficient d'un appui

## I.2. LE ROLE OPERATIONNEL ET LE CONTENU DU PAO

Le PAO est un instrument de mise en œuvre de la PNT. Il définit les cheminements et les conditions nécessaires à l'encadrement de l'action au plan des capacités et des moyens, au plan des liens de convergences nécessaires, au plan des préalables et des implications. Le PAO décrit et présente les produits attendus et les résultats opérationnels qui permettront d'atteindre les objectifs, précise les mécanismes qui permettront aux autorités et aux acteurs de suivre l'action opérationnelle, les avancées et les difficultés.

A cet égard, le contenu du PAO/PNT :

- définit le cadre organisationnel avec ses missions et ses tâches ;
- établit les relations entre les objectifs stratégiques et les objectifs immédiats ;
- fournit des indicateurs de produits par activité et des indicateurs d'effets et d'impact par objectif stratégique afin d'apprécier l'efficacité de l'action ;
- désigne les principaux responsables pour l'action ;
- évalue les besoins en moyens financiers requis ;
- établit des calendriers ;
- propose des modalités pour l'animation, le suivi et l'évaluation.

## I.3. LA PORTEE DU TRAVAIL DE PROGRAMMATION

Le PAO/PNT a été conçu pour mettre en œuvre la PNT sur une durée triennale glissante. Pour les actions retenues, le PAO/PNT présente une programmation qui couvre une période déterminée en fonction de la nature des actions, de la facilité d'exécution, des urgences, des liens, des enchaînements, des délais d'appropriation. Le PAO/PNT est flexible. Il s'accommode à la réalité et aux conditions qui l'entourent, car les changements, les évolutions, les difficultés pourraient perturber l'ordonnement et modifier la problématique ou la nature des actions à mener. Cependant, tout ajustement du PAO/PNT à mi-parcours doit se baser sur :

- le caractère judicieux et approprié des activités prévues ;

- la proposition d'activités nouvelles plus détaillées ou plus précises ;
- la révision du calendrier par rapport aux avancées ou aux difficultés ;
- la révision des coûts au regard des nouvelles appréciations et/ou des nouvelles activités ;
- le constat fait de la mobilisation des ressources et du renforcement des capacités.

#### **I.4. LE ROLE ET FONCTION DES STRUCTURES DE MISE EN ŒUVRE DU PAO**

Pour la mise en œuvre efficace de la PNT, il convient de mettre en place une organisation capable d'impulser une dynamique efficace de mise en œuvre. Une telle organisation est d'autant incontournable que les intervenants du monde du travail sont nombreux et diversifiés, que des démarches et des consultations parfois complexes sont à promouvoir, que des analyses et des réflexions concertées sont indispensables et que le passage à l'action n'est ni automatique ni spontané.

Un schéma organisationnel pertinent, propre à la PNT et au PAO a donc été défini. Il est pragmatique en ce sens qu'il évite le plus possible le foisonnement institutionnel et s'accorde avec les dispositifs existants. Dans cette logique, le schéma organisationnel comprend trois structures clés qui sont :

- la structure de pilotage et d'orientation
- la structure exécutive
- la structure relais à l'échelon régional

##### **I.4.1. La structure de pilotage et d'orientation**

Le Conseil supérieur du travail (CST), prévu par la PNT, est la structure de pilotage et d'orientation du PAO/PNT. Il est composé de l'Etat, des organisations des employeurs, des travailleurs et artisans, des organisations de la société civile intervenant dans les divers domaines du travail. Il dispose d'un Secrétariat technique permanent. Aussi, par rapport à un problème spécifique, il peut créer une commission ad hoc pour mener à bien ses missions de pilotage et d'orientation. Le Conseil supérieur du travail est chargé de :

- orienter des initiatives du dispositif ;
- veiller à une convergence et une complémentarité des interventions et des actions ;
- formuler des appréciations sur les initiatives et les actions, sous l'angle de leurs opportunité, rythme, degré d'engagement, conduite, qualité et calendrier ;
- examiner et valider les Plans de travail annuels ou devis programme élaborés par l'UGOP ;
- formuler des suggestions pour améliorer la pertinence et l'efficacité des interventions et actions ;
- délibérer sur l'évolution de la situation en matière de travail et de sécurité sociale en vue de formuler toute suggestion pertinente dans le cadre de la mise en œuvre de la PNT ;
- superviser le suivi-évaluation de la mise en œuvre du PAO/PNT et à cet égard d'approuver le Rapport annuel de la structure exécutive (Unité de gestion opérationnelle).

##### **I.4.2. La structure exécutive**

-  
L'Unité de gestion opérationnelle (UGOP) est la structure exécutive du PAO/PNT. Elle est la cheville ouvrière de la mise en œuvre du PAO/PNT. Elle a à sa tête un Coordonnateur exécutif, responsable des activités d'animation, d'organisation, de suivi permanent et d'évaluation de l'exécution du PAO. L'Unité de gestion opérationnelle est placée sous la supervision du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale et est composée de cadres compétents et dynamiques dudit Ministère. Elle a pour principales missions de :

- assurer l'impulsion opérationnelle auprès des acteurs du PAO/PNT dans les différents domaines concernés ;
- conduire le processus organisationnel nécessaire à l'avancement de la mise en œuvre du PAO/PNT (élaboration et mise en œuvre des plans de travail ou devis programme, communications, consultations, décision d'études, engagement de réflexions, groupes de travail, ateliers, échéances à respecter, etc.) ;

- centraliser toute l'information sur le suivi et la réalisation de tout ou partie des mesures prises, des actions techniques développées et des démarches entreprises dans le cadre du PAO/PNT ;
- assurer les relations nécessaires avec les échelons régionaux pour les besoins de la mise en œuvre du PAO/PNT ;
- préparer les réunions de la structure de pilotage (CST) et la documentation qui lui est nécessaire, en relation avec le Secrétariat technique permanent du CST ;
- contribuer aux initiatives pertinentes à prendre pour aider à la mobilisation des ressources et au renforcement des capacités des acteurs de la PNT ;
- organiser le travail d'évaluation et d'analyse d'impact que requiert la PNT ;
- élaborer chaque année et présenter à la structure de pilotage un rapport annuel sur la mise en œuvre du POA/PNT.

L'UGOP doit assurer une relation horizontale avec les organes techniques tripartites tels que la Commission consultative du travail (CCT), le Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail (CTNCSST) afin de jouer efficacement le rôle de répondant permanent dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action.

#### **I.4.3. La structure relais à l'échelon régional**

-

Le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale compte une direction du travail et de la sécurité sociale dans chaque région. Ces Directions régionales sont les structures relais à l'échelon régional. Le Directeur régional est le point d'appui des actions visant la connaissance de la problématique locale en matière de travail et de sécurité sociale, l'élaboration et la concrétisation d'approches stratégiques et opérationnelles liées au travail et à la sécurité sociale dans la région et l'accompagnement régional des interventions de caractère national touchant au travail et à la sécurité sociale. Il a pour fonction :

- de veiller à l'appropriation des objectifs, démarches et actions du PAO/PNT par les acteurs locaux ;
- d'assurer la mobilisation des acteurs locaux sur le traitement des questions de travail et de sécurité sociale au niveau régional ;
- de centraliser et faire remonter au niveau de la structure exécutive les informations sur la situation du travail et les actions menées en faveur d'un travail décent au niveau local, et faire circuler l'information localement ;
- d'élaborer un rapport annuel sur la situation du travail et de la sécurité sociale et sur l'action pour un travail décent dans la région ;
- de promouvoir les analyses et réflexions opportunes capables d'aider à la formulation de la problématique du travail et de démarches d'interventions en faveur du travail décent à l'échelon régional ;

de contribuer aux activités de mise en œuvre de la PNT au niveau régional.

-

#### **Schéma organisationnel de la PNT**



## **I.1. LA CONDUITE OPERATIONNELLE DU PAO**

Le processus opérationnel de mise en œuvre de la PNT exige que les acteurs potentiels agissent, suivent le développement de leurs actions au regard de ce qui est souhaité, apprécient ces actions en termes de résultats, d'écart par rapport aux objectifs visés, de difficultés rencontrées et de respect des méthodes. Pour ce faire, trois missions doivent être remplies dans le déroulement opérationnel de la mise en œuvre de la PNT.

### **I.5.1. La mission d'animation**

La mission d'animation est permanente et est au cœur du rôle que doit jouer la structure exécutive. Elle vise d'une part à sensibiliser et/ou alerter les acteurs sur le contenu du PAO et les nécessités ou obligations qui en résultent pour eux et d'autre part à les amener à prendre des initiatives et/ou engager des actions telles que les ont définies, recommandées ou suggérées la PNT et le PAO.

Les rendez-vous de dialogue et de concertation des cadres tripartites viennent compléter l'action d'animation de l'Unité de gestion opérationnelle de la PNT. Aussi, les journées relatives au travail et à la sécurité sociale organisées chaque année doivent-elles donner lieu à un large débat sur les avancées réalisées en matière de



### **I.5.2. La mission de suivi opérationnel**

La mission de suivi opérationnel est une activité principalement relationnelle et d'information qui est menée de façon continue. Elle vise à s'informer en permanence sur les initiatives qui sont prises, les démarches et les actions que développent tous les acteurs directement concernés ou qui influent significativement sur le travail et la sécurité sociale. Le coordinateur de l'Unité de gestion opérationnelle, assisté des membres de ladite unité, est responsable du suivi opérationnel.

Le suivi opérationnel permet d'avoir une idée de ce qui est entrepris et se réalise, mais aussi de cerner les difficultés ou les engourdissements qui menacent la mise en œuvre du PAO. Il peut occasionner des initiatives d'alerte ou d'investigation, des consultations de recadrage ou des invitations à l'action, pouvant se matérialiser selon le cas par des notes aux autorités concernées et des initiatives d'animation. De ce fait, le suivi opérationnel est une source d'alimentation pour le travail d'analyse et de réflexion. Il permet de fournir des éléments utiles à l'élaboration des rapports annuels du coordinateur.

### **I.5.3. La mission d'évaluation**

La mission d'évaluation a pour objet non seulement d'apprécier les écarts de réalisation, les efficacies, les difficultés, les erreurs, les négligences, les rectifications éventuellement nécessaires, mais également d'apprécier l'intervention des principaux acteurs et de mesurer le degré de réalisation des éléments d'une politique ou d'un programme. Elle permet aussi de mesurer l'impact et/ou l'efficacité des démarches et actions entreprises au regard des objectifs et résultats visés.

La portée de cette mission peut s'observer en termes de produits, de responsabilités, de finalités, d'activités, de références, de procédés et de calendrier.

En termes de produits, l'évaluation se matérialise par le rapport annuel de l'Unité de gestion opérationnelle sur l'avancement de la mise en œuvre du PAO et qui doit être validé par la structure de pilotage.

En termes de responsabilités, l'évaluation incombe au coordinateur de l'Unité de gestion opérationnelle et à la structure de pilotage, avec une responsabilité technique d'investigation et d'information de l'équipe de l'Unité de gestion opérationnelle et des organes techniques spécialisés en matière de travail et de sécurité sociale.

En termes de finalités, l'évaluation doit servir à informer plusieurs échelons sur les avancées et les difficultés du PAO/PNT : (i) le Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale ; (ii) le dispositif institutionnel de la SCADD ; (iii) les partenaires sociaux directement concernés en tant qu'acteurs bénéficiaires et intervenants ; (iv) les acteurs locaux.

En termes d'activités, l'évaluation repose essentiellement sur l'Unité de gestion opérationnelle en collaboration avec la Direction en charge de la statistique du MFPTSS et appuyée par les organes techniques spécialisés en matière de travail et de sécurité sociale. Ils ont la charge de définir, sous l'autorité du coordinateur de l'Unité de gestion opérationnelle, la configuration du travail technique, d'obtenir les informations nécessaires des acteurs, de lancer des études d'évaluation ou thématiques.

En termes de références, l'évaluation doit se référer aux produits attendus et aux indicateurs de performance qui accompagnent les résultats recherchés à travers les divers objectifs stratégiques du PAO.

En termes de procédés, l'Unité de gestion opérationnelle, la Direction des études et de la planification (DEP) du MFPTSS et les organes techniques spécialisés en matière de travail et de sécurité sociale collectent des informations à la base auprès des acteurs et des diverses sources existantes. Ces informations sont traitées et centralisées au niveau de l'Unité de gestion opérationnelle et sont utilisées pour élaborer son rapport annuel. Par ailleurs, les évaluations occasionnelles, les bilans d'activité disponibles auprès des intervenants du domaine du travail et de sécurité sociale, les tableaux de bord et annuaires statistiques, les rapports annuels des Directeurs régionaux du travail et de la sécurité sociale, les études et analyses ponctuelles réalisées sont des sources importantes d'informations à valoriser.

En termes de calendrier, l'évaluation doit être effectuée le premier trimestre de chaque année et porter sur l'année précédente.

## **I.6. LA MOBILISATION DES RESSOURCES**

La mise en œuvre de la PNT et de son PAO dépend très fortement d'une part de l'élargissement des ressources financières et matérielles affectées à des interventions et actions visant la promotion du travail décent et d'autre part du renforcement des capacités pour assurer toutes les tâches liées aux efforts à déployer.

Compte tenu du caractère transversal des questions de travail et de sécurité sociale, plusieurs intervenants de types publics ou privés sont responsables ou leaders des activités programmées. Ainsi, aussi bien les intervenants publics, que les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les projets partenaires ont la responsabilité de mobiliser les ressources financières et matérielles pour la mise en œuvre des actions dont ils sont leaders.

Cependant, le Budget de l'Etat reste la principale source de financement de la PNT. Aussi, pour ces ressources publiques, le Cadre budgétaire à moyen terme (CBMT) de l'Etat est le circuit exclusif qui permet de mobiliser les moyens budgétaires nécessaires à la mise en œuvre du PAO/PNT. Ce qui implique que le PAO/PNT trouve sa place dans le processus budgétaire de l'Etat. Cela nécessite de la part du Ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale deux types d'actions :

- d'une part la traduction des activités du PAO/PNT relevant du MFPTSS en un Cadre budgétaire en moyen terme du Ministère en vue de l'intégrer dans le processus budgétaire national pour la mobilisation des ressources au Budget de l'Etat ;

- d'autre part un plaidoyer auprès des autres Départements ministériels partenaires compétents pour l'exécution de certaines activités du PAO/PNT, pour traduire leurs activités dans leur Cadre budgétaire à moyen terme respectif pour leur prise en compte dans le processus Budgétaire de l'Etat.

Pour le financement des activités de prévention pour les risques professionnels pour lesquelles les partenaires sociaux sont compétents, il est recommandé la création d'un fonds qui sera alimenté sur la base de prélèvement sur les contributions patronales versées à la CNSS au titre des risques professionnels, d'un apport financier de l'Etat en tant qu'employeur, ainsi que sur la base d'apports financiers de partenaires intérieurs et extérieurs.

Aussi, il s'avère nécessaire de faire un plaidoyer auprès des partenaires techniques et financiers (intérieurs et extérieurs) pour la mobilisation de moyens techniques, matériels et financiers complémentaires en faveur notamment des projets entrant dans le cadre de la mise en œuvre de la PNT, des organisations de la société civile et autres acteurs locaux œuvrant dans le domaine du travail et de sécurité sociale.

Cette stratégie de mobilisation de ressources est clairement déclinée dans le cadre logique en dix (10) actions opérationnelles pour un financement satisfaisant de la mise en œuvre de la PNT.

## II. LE CADRE LOGIQUE DU PAO/PNT

Cette seconde partie portant sur le cadre logique du PAO fait une présentation synthétique de la stratégie de mise en œuvre de chaque programme, suivie du cadre logique y relatif.

### II.1. Objectif stratégique 1 : Promouvoir un environnement juridique et institutionnel favorable au travail décent

L'amélioration du cadre juridique et institutionnel du travail s'avère une condition nécessaire à l'atteinte des objectifs de l'Etat et des partenaires sociaux en matière de gouvernance du marché du travail. Pour ce faire, la Politique nationale du travail prévoit la mise en œuvre d'un Programme de renforcement du cadre juridique et institutionnel du marché du travail afin de promouvoir un environnement favorable au travail décent à travers deux objectifs immédiats qui sont : (i) améliorer le cadre juridique et institutionnel, (ii) renforcer les capacités opérationnelles de tous les intervenants du monde du travail.

Au regard des insuffisances au plan institutionnel et du manque de coordination, les institutions devant concourir à la réalisation des objectifs de la Politique nationale du travail doivent être renforcées dans leur ensemble et leurs actions davantage coordonnées. Pour l'ensemble de ces structures, les actions concernent notamment (i) le renforcement au plan institutionnel et la déconcentration effective des institutions et services chargés des questions de travail et de sécurité sociale ; (ii) le renforcement du dispositif de mobilisation de ressources pour la promotion du travail décent, (iii) la mise en place d'un système de centralisation et d'analyse des données et d'une bibliothèque nationale en matière de sécurité et santé au travail ; (iv) le renforcement de la prise en compte des problématiques de travail, de sécurité sociale, de sécurité et santé au travail par le système statistique national dans les enquêtes nationales auprès des ménages et des entreprises.

S'agissant de l'amélioration du cadre juridique, les actions envisagées sont notamment (i) le renforcement et la vulgarisation de la législation en matière de sécurité sociale pour une meilleure promotion des mutuelles sociales et de la protection sociale ; (ii) l'adoption d'un code de sécurité et santé au travail qui constituera pour l'ensemble des acteurs le texte de référence en matière de sécurité et santé au travail ; (iii) la relecture des textes vétustes pour prendre en compte les mutations du monde du travail notamment en matière de sécurité et santé au travail, de sécurité sociale et de dialogue social ; (iv) l'élaboration de tous les textes d'application de la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso et (v) l'adaptation du cadre juridique national en matière de travail aux instruments internationaux du travail auxquels le Burkina Faso adhère.

Dans le cadre du renforcement des capacités opérationnelles des intervenants du monde du travail, il est envisagé, en ce qui concerne les intervenants publics, d'une part la formation et le recrutement d'agents dans les divers domaines du travail et de la sécurité sociale et d'autre part le renforcement des capacités matérielles et logistiques des structures techniques publiques chargées de veiller à la bonne application de la législation du travail, de la prévention des risques professionnels, de la promotion du dialogue social. Concernant les partenaires sociaux, la stratégie s'articule autour du renforcement de l'éducation ouvrière, le renforcement des capacités organisationnelles, le développement et la déconcentration des infrastructures, des organes et structures.

- **Tableau de mise en œuvre du Programme de renforcement du cadre juridique et institutionnel du marché du travail**

**Objectif stratégique 1 : Promouvoir un environnement juridique et institutionnel favorable au travail décent**

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Chronogramme			Budget estimatif (Millions FCFA)	Indicateurs de produits
					2012	2013	2014		
			Leader	Partenaires					
<b>Objectif immédiat 1 : Améliorer le cadre juridique et institutionnel de promotion du travail décent</b>									
1.1.1 Le cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNT est opérationnel	1.1.1.1 Créer un Conseil supérieur du travail (CST)	1.1.1.1.1 Créer un Conseil supérieur du travail (CST)	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	R			2	Les textes portant création, organisation et fonctionnement du CST sont adoptés
		1.1.1.1.2 Mettre en place le Secrétariat technique permanent du CST	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	R			1,5	Décret portant nomination des membres du STP/CST adopté
		1.1.1.1.3 Faire fonctionner le Conseil supérieur du travail (CST)	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	R	R	R	10	PV des conseils
		1.1.1.1.4 Créer une Unité de gestion opérationnelle du PAO/PNT (UGOP)	MFPTSS/DEP		R			1,5	Décrets portant création, organisation et fonctionnement de l'UGOP, nomination des membres
		1.1.1.1.5 Faire fonctionner l'UGOP du PAO/PNT	MFPTSS/DEP		R	R	R	25	Rapports d'activités de l'UGOP
		1.1.1.1.6 Assurer l'organisation des sessions du CCT	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux	R	R	R	27	PV des sessions tenues
		1.1.1.1.7 Créer et faire fonctionner un cadre de concertation périodique entre l'Inspection du travail et le Tribunal du travail	MFPTSS/DGT	MJPDH	R	R	R	4,5	Textes de création et PV des rencontres de concertation
		1.1.1.1.8 Tenir au moins deux CASEM du MFPTSS par an	MFPTSS/DEP		R	R	R	36	Rapports de CASEM
	1.1.2 Le dispositif de mobilisation des ressources financières et	1.1.2.1. Elaborer une Revue des dépenses publiques (RDP) en vue (i) de rendre visible l'impact de la dépense publique sur le travail et la sécurité sociale en liaison avec les objectifs de développement du Burkina Faso, (ii) évaluer les atouts, les contraintes et obstacles à l'efficacité de ladite dépense.	MFPTSS/DAF	MEF, Partenaires sociaux	R			10	RDP/ MFPTSS validée
		1.1.2.2. Elaborer un Budget programme (BP) du MFPTSS, traduisant le PAO/PNT en programmes et dégageant annuellement le gap de financement à mobiliser auprès de PTF	MFPTSS/DAF	MEF, Partenaires sociaux	R			7	BP/ MFPTSS valide
		1.1.2.3. Elaborer un Cadre budgétaire à moyen terme (CBMT) du MFPTSS pour la mobilisation de ressources financières au Budget de l'Etat.	MFPTSS/DAF	MEF, Partenaires sociaux		R		7	CBMT/ MFPTSS valide
		1.1.2.4. Renforcer les capacités des Cadres de la DAF, de la DEP du Département et de l'UGOP sur les outils et les mécanismes de mobilisation de ressources au Budget de l'Etat	MFPTSS/DRH	MEF, DAF, DEP	R	R	R	3	Proportion des cadres de l'UGOP, de la DAF et de la DEP formés
		1.1.2.5. Actualiser annuellement la programmation financière du Budget programme et du CBMT du MFPTSS pour prendre en compte les nouvelles projections du CBMT national.	MFPTSS/DAF	MEF, Partenaires sociaux			R	1,5	BP et CBMT actualisés
		1.1.2.6. Utiliser le Budget programme et							

1.1 Le cadre institutionnel en matière de travail et de sécurité sociale est renforcé et fonctionne normalement	matérielles pour la promotion du travail décent est renforcé	le PAO comme des outils de plaidoyer auprès des partenaires techniques et financiers pour la mobilisation de ressources supplémentaires nécessaires à la mise en œuvre de la PNT.	MFPTSS/SG	MEF, Partenaires sociaux		R	R	10	Taux de mobilisation de ressources supplémentaires
		1.1.2.7. Réaliser une étude de faisabilité pour la mise en place d'un Fonds de financement des actions des partenaires sociaux pour la promotion du travail décent,	MFPTSS/DEP	MEF, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		R		12	Etude de faisabilité validée,
		1.1.2.8. Faire un plaidoyer pour la mise en place du Fonds de financement des actions des partenaires sociaux pour la promotion du travail décent au Burkina Faso	MFPTSS/SG	MEF, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		R		1.5	Taux de contribution de chaque acteur défini
		1.1.2.9. Mettre en place le Fonds de financement des actions des partenaires sociaux pour la promotion du travail décent	Partenaires sociaux	MFPTSS, MEF, CNSS, CARFO		R		PM	Les textes portant création du Fonds
		1.1.2.10. Faire un plaidoyer auprès des Départements Ministériels partenaires pour la prise en compte effective des actions du PAO/PNT relevant de leur responsabilité dans leur CBMT	MFPTSS/SG	Ministères partenaires, MEF, Partenaires sociaux	R	R	R	PM	Rapports d'exécution des actions des ministères partenaires
	1.1.3 Le cadre institutionnel en matière de sécurité et santé au travail est renforcé	1.1.3.1. Créer une bibliothèque et une médiathèque nationales spécialisées en protection sociale (sécurité et santé au travail, sécurité sociale, assurance maladie)	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux, Ministères partenaires		R		PM	Textes portant création, organisation et fonctionnement de la bibliothèque
		1.1.3.2. Promouvoir la création de Comités de sécurité et santé au travail (CSST) dans toutes les entreprises assujetties	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux, CNSS, OST	R	R	R	4,5	Taux de CSST fonctionnels par entreprises assujetties
		1.1.3.3. Créer une structure de Coordination nationale des Comités de sécurité et santé au travail (CN/CSST)	Partenaires sociaux	DGPS, MS, IMT, CNSS, OST		R		PM	Textes portant création, organisation et fonctionnement de la CN/CSST
		1.1.3.4. Promouvoir la création des services de santé au travail dans les entreprises	MFPTSS/IMT	Partenaires sociaux		R	R		La proportion des services de santé mis en place
		1.1.3.5. Promouvoir la création des services de sécurité dans les unités industrielles	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux		x	x		La proportion des services de sécurité mis en place
		1.1.3.6. Créer et faire fonctionner un service de prévention des risques professionnels au sein de la CARFO	CARFO	DGPS, IMT, MS		R	R	PM	Taux de prise en charge des fonctionnaires en SST
		1.1.3.7. Créer et faire fonctionner un service de prévention des risques professionnels au sein des directions régionales de la CNSS	CNSS	DGPS, MS		R	R	PM	Taux de prise en charge des travailleurs affiliés en SST
		1.1.3.8. Tenir les sessions du CTNCSST	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux	R	R	R	27	PV des sessions du CTNCSST
		1.1.3.9. Organiser un atelier de formation de tous les membres du CTNCSST en sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux		R	R	6	Proportion des membres du CTNCSST formés
		1.1.3.10. Faciliter la mise en place de structures d'achat et de vente de matériels spécialisés en sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Ministères partenaires, Partenaires sociaux	R	R	R	3	Nombre de structures spécialisées dans la vente de matériels en SST
	1.1.4. Les institutions et services en charge du travail, de la sécurité sociale et de la sécurité et santé au travail sont effectivement déconcentrés	1.1.4.1. Déconcentrer l'Inspection médicale du travail dans les Directions régionales du MFPTSS	MFPTSS/IMT	DRTSS		R	R	35	Taux de déconcentration (en % des régions)
		1.1.4.2. Poursuivre la déconcentration de l'Office de santé des travailleurs au niveau régional	MS/OST	MFPTSS/IMT		R	R	PM	Taux de déconcentration (en % des régions)
		1.1.4.3. Procéder à la déconcentration du FONA-DR	FONA-DR	MEF	R	R	R	90	Taux de déconcentration (en % des régions)
		1.1.4.4. Poursuivre la déconcentration de la CNSS	CNSS	MFPTSS/DGPS		R	R	PM	Taux de déconcentration (en % des régions)
		1.1.4.5. Poursuivre la déconcentration de la CARFO	CARFO	MFPTSS/DGPS	R	R	R	PM	Taux de déconcentration (en % des régions)
		1.1.4.6. Réhabiliter et équiper les bourses de travail de Ouaga et Bobo et construire celles des 11 autres régions	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux		R	R	644	Taux de réhabilitation et d'équipement et taux de construction
		1.1.4.7. Poursuivre la déconcentration du CNPB	CNPB	MFPTSS/DGT	R	R	R	PM	Taux de déconcentration (en % des régions)
		1.1.5.1. Faire nommer un Inspecteur du travail dans les représentations diplomatiques du Burkina Faso dans les	MFPTSS/SG	MAECR	R	R	R	PM	Taux de représentations diplomatiques

1.1.5. Le dispositif de prise en charge des problèmes des travailleurs migrants est efficace		pays regroupant un nombre important de travailleurs burkinabè (RCI, Gabon, Mali et Ghana etc.).							comptant un inspecteur du travail
		1.1.5.2. Mener une étude de faisabilité de la création d'une Direction en charge des questions liées à la migration des travailleurs.	MFPTSS/SG	CONAPO, Partenaires sociaux		R	R	4,5	Textes portant création, organisation et fonctionnement de la Direction de la migration des travailleurs adoptés
		1.1.5.3. Mettre en place un système d'information accessible sur le Net en faveur des travailleurs migrants	MFPTSS/DEP	MAECR	R	R	R	2,5	Information accessible sur le Net
		1.1.5.4. Organiser un séminaire d'information et de formation sur les droits fondamentaux des migrants au travail, à l'endroit des principaux acteurs en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Politique nationale de migration en vue d'assurer une meilleure prise en compte des travailleurs migrants	MFPTSS/SG	CONAPO MAECR		R		4,5	Document de politique nationale de la migration intègre les préoccupations des travailleurs migrants
		1.1.5.5. Promouvoir la signature de conventions bilatérales de coopération avec les pays partenaires en matière de main-d'œuvre et de sécurité sociale	MFPTSS/SG	MAECR, CNSS	R	R	R	21	Nombre de conventions ou accords signés
	1.1.6. Les capacités institutionnelles du Burkina Faso en matière d'application des normes internationales de travail (NIT) sont renforcées	1.1.6.1. Créer un Comité national consultatif tripartite sur les normes internationales de travail (CNCTNIT)	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux	R			2,5	Textes portant création, organisation et fonctionnement du CNCTNIT
		1.1.6.2. Assurer le fonctionnement du Comité national consultatif tripartite sur les normes internationales de travail (CNCTNIT)	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux		R	R	18	PV des sessions du CNCTNIT
		1.1.6.3. Instituer au sein de l'administration du travail un Comité de rédaction du Rapport annuel de l'inspection du travail et organiser des ateliers annuels de validation	MFPTSS/DGT		R	R	R	15	Rapport annuel de l'Inspection du travail
		1.1.6.4. Former tous les membres du Comité national consultatif tripartite sur les NIT	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux		R	R	6	Taux de membres formés
		1.1.6.5. Former tous les inspecteurs et contrôleurs du travail sur les NIT	MFPTSS/DRH		R	R	R	9	Taux d'IT et CT formés
	1.2. Un système complet d'information et d'aide à la décision en matière de travail et de sécurité sociale existe et est opérationnel	1.2.1 Des plans régionaux de mise en œuvre de la PNT sont élaborés	1.2.1.1 Editer et vulgariser la PNT et son PAO en trois mille (3 000) exemplaires	MFPTSS/DEP		R	R	20	Nombre d'exemplaires édités et vulgarisés
			1.2.1.2 Organiser des ateliers de dissémination de la PNT et du PAO au niveau central et régional	MFPTSS/DEP	Partenaires sociaux	R	R	47	Nombre d'acteurs informés
			1.2.1.3 Accompagner l'élaboration des Plans régionaux de mise en œuvre de la PNT	MFPTSS/DEP	Partenaires sociaux			R	35
		1.2.2 Des systèmes de collecte des informations en matière de travail, de sécurité sociale, sécurité et santé au travail sont opérationnels au niveau déconcentré	1.2.2.1 Mettre en place un système standardisé permettant la collecte d'informations auprès de l'ensemble des acteurs au niveau régional	MFPTSS/DEP		R	R	R	15
1.2.2.2. Former au moins deux (2) agents par DRTSS à l'utilisation du système d'information statistiques			MFPTSS/DEP			R	R	10	Proportion d'agents des DR/MTSS formés
1.2.2.3. Informer et sensibiliser tous les intervenants locaux dans les domaines du travail et la sécurité sociale (partenaires sociaux, partenaires publics, PTF) sur le système d'information			DRTSS			R		14	Nombre d'acteurs formés
1.2.2.4 Elaborer et mettre à jour de manière continue un répertoire des intervenants du monde du travail et de la sécurité sociale			MFPTSS/DEP	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	R	R	R	5	Répertoire disponible et mis à jour
1.3.1. Le Code du travail et ses textes d'application sont suffisamment vulgarisés	1.3.1.1. Elaborer les textes d'application restants du Code du travail	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux	R			4,5	Nombre de textes publiés au JO	
	1.3.1.2. Editer en dix mille (10.000) exemplaires le Code du travail	MFPTSS/DGT	MEF	R			50	Nombre d'exemplaires du CT édités	
	1.3.1.3 Elaborer un guide de législation du travail dans les trois langues nationales et l'éditer en neuf mille (9.000) exemplaires	MFPTSS/DGT	MENA, MEF, Partenaires sociaux	R			60	Nombre d'exemplaires du guide édités en langues nationales	
	1.3.1.4 Editer le Code du travail en langue anglaise en trois mille (3.000) exemplaires	MFPTSS/DGT	MENA, MESS		R	R	15	Nombre d'exemplaires du CT édités en langue anglaise	
	1.3.1.5 Concevoir et éditer le recueil des textes d'application du Code du travail en dix mille (10.000) exemplaires	MFPTSS/DGT		R			40	Nombre d'exemplaires du recueil de textes édités	
	1.3.1.6 Traduire le recueil des textes d'application du code du travail en trois langues nationales et en anglais et l'éditer en quatre mille (4.000) exemplaires.	MFPTSS/DGT	MENA, MESS Partenaires sociaux		R	R	24	Nombre d'exemplaires du recueil de textes édités en langues	
	1.3.1.7 Rendre disponible le Code du travail et ses textes d'application sur le Site Web du MFPTSS	MFPTSS/DEP	Partenaires sociaux	R	R	R	2,5	CT et textes d'application accessible sur le net	
	1.3.2.1 Organiser un atelier de								

1.3 La législation du travail du Burkina Faso est complète et bien vulgarisée	1.3.2. Le cadre juridique en matière de protection sociale est renforcé et vulgarisé	dissémination du recueil des textes d'application en matière de sécurité sociale	MFPTSS/CNSS	Partenaires sociaux	R	R	R	9	Proportion d'acteurs informés
		1.3.2.2 Organiser un atelier de dissémination de la réglementation nationale et UEMOA en matière de protection sociale	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux	R	R	R	PM	Proportion d'acteurs informés
		1.3.2.3. Elaborer et faire adopter la loi et ses textes d'application sur l'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	Partenaires sociaux	R			29	Loi et textes d'application sur l'assurance maladie adoptés
		1.3.2.4. Rendre disponible l'ensemble des textes en matière de protection sociale sur le Site Web du MFPTSS	MFPTSS/DCPM	Partenaires sociaux		R	R	2	Textes accessibles sur le net
	1.3.3 Le cadre juridique en matière de sécurité et santé au travail est renforcé et vulgarisé	1.3.3.1 Elaborer et faire adopter un Code de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Ministères partenaires et Partenaires sociaux	R			8	Code de SST disponible
		1.3.3.2 Elaborer tous les textes d'application du Code de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux, MS/OST, CNSS,	R	R		5	Proportion de textes d'application adoptés
		1.3.3.3. Procéder à la relecture des textes existants en matière de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	R			7,5	Proportion de textes relus
		1.3.3.4. Collecter tous les textes existants dans les départements ministériels en matière de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Ministères partenaires	R			PM	Taux de collecte des textes
		1.3.3.5. Editer en 3.000 exemplaires le recueil de tous les textes existant dans les départements ministériels en matière de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Ministères partenaires		R	R	18	Nombre d'exemplaires du recueil de textes édités
		1.3.3.6. Organiser un atelier de dissémination de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux, Ministères partenaires		R	R	7	Proportion d'acteurs informés
		1.3.3.7. Rendre disponible l'ensemble des textes en matière de sécurité et santé au travail sur le Net	MFPTSS/DCPM	Partenaires sociaux, Ministères partenaires			R	2	Textes accessibles sur le net
		1.3.3.8. Elaborer et faire adopter les textes sur les normes de matériels de sécurité et santé au travail en vue de réglementer l'achat et vente de ces matériels	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	R	R		6	Textes sur les normes de matériels en SST disponibles
		1.3.3.9. Harmoniser les textes législatifs et réglementaires sur le travail des enfants avec les conventions ratifiées	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	R			2,5	Textes législatifs sur le TE sont harmonisés
		1.3.3.10. Edition du Plan d'action national contre les pires formes de travail des enfants en deux mille (2000) exemplaires	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux, Ministères partenaires		R		15	Nombre d'exemplaires du plan d'action national édités

### Objectif immédiat 2 : Renforcer les capacités opérationnelles des intervenants du monde du travail

2.1 Les capacités opérationnelles en matière de contrôle, de prévention des risques professionnels et des conflits de travail sont suffisamment renforcées	2.1.1 Des ressources humaines compétentes et suffisantes sont disponibles	2.1.1.1 Poursuivre et accroître le recrutement annuel d'inspecteurs et de contrôleurs du travail	MFPTSS	MFPTSS/DRH	R	R	R	PM	Nombre d'IT et CT pour dix mille salariés
		2.1.1.2 Recruter des professionnels de la sécurité et santé au travail	MFPTSS	Ministères partenaires	R	R	R	PM	Nombre de professionnels en SST pour dix mille salariés
		2.1.1.3 Mettre en place des programmes de spécialisation et de recyclage des cadres en matière de relations de travail, de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DRH			R	R	15	Nombre de cadres spécialisés ou recyclés
		2.1.1.4. Faire organiser au Burkina Faso une formation par le Centre International de Turin au profit des Inspecteurs et contrôleurs du travail	MFPTSS/DRH			R	R	25	Proportion d'IT formés
	2.1.2 Les capacités matérielles de l'Inspection du travail, de l'administration centrale du travail et	2.1.2.1 Construire et équiper des locaux supplémentaires pour les Directions régionales du travail en vue d'améliorer les conditions de travail	MFPTSS/DAF	MEF		R	R	520	Nombre d'IT et de CT par bureau
		2.1.2.2 Doter toutes les Directions régionales du travail d'équipements informatiques	MFPTSS/DAF	MEF	R	R	R	300	Nombres d'IT et CT pour un ordinateur,
		2.1.2.3 Doter toutes les Directions régionales du travail de moyens de déplacement nécessaires pour la bonne exécution des missions d'inspection dans les entreprises	MFPTSS/DAF	MEF	R	R	R	250	Nombre d'IT et de CT pour un moyen de déplacement
		2.1.2.4. Doter l'Inspection médicale du travail de capacités matérielles et logistiques requises pour l'exécution de ses missions	MFPTSS/DAF	MEF	R	R	R	60	Nombres de spécialistes de l'IMT pour un ordinateur, un moyen de déplacement
		2.1.2.5. Renforcer les capacités matérielles de l'Office de santé des travailleurs (OST) pour la bonne exécution de ses missions	MS	MFPTSS, MEF	R	R	R	PM	Nombres de spécialistes de l'OST pour un ordinateur

	des structures spécialisées en sécurité et santé au travail sont significativement améliorées	2.1.2.6. Renforcer les capacités techniques de l'Autorité nationale de radioprotection et de sûreté nucléaire (ARSN)	MEDD	MFPTSS, MEF	R	R	R	PM	Nombres de spécialistes de l'ARSN pour un ordinateur.
		2.1.2.7. Renforcer les capacités techniques du Bureau national des évaluations environnementales et de gestion des déchets spéciaux	MEDD	MFPTSS, MEF	R	R	R	PM	Nombres de spécialistes du BUNED pour un ordinateur.
		2.1.2.8. Doter l'administration centrale du travail de matériels de bureau et d'équipements informatiques supplémentaires nécessaires à l'exécution de ses missions.	MFPTSS/DAF	MEF	R	R	R	85	Nombres de spécialistes de cadres de l'administration centrale du travail pour un ordinateur, un moyen de déplacement, une imprimante, une photocopieuse.
		2.1.2.9 Assurer l'accès de toutes les Directions régionales de l'Inspection du travail à Internet	MFPTSS/DEP	MTPEN	R	R	R	19	Nombre de DR disposant du net
		2.1.2.10. Doter les DRTSS d'appareils de monitoring du milieu de travail	MFPTSS/DAF			R	R	PM	Nombre de DRTSS dotés
		2.1.2.11. Renforcer les capacités matérielles et logistiques de la Brigade nationale des sapeurs pompiers (BNSP)	MATDS	MFPTSS, MEF	R	R	R	PM	Nombre de véhicules d'intervention pour 100.000 habitants
2.2 Les capacités opérationnelles en matière de protection sociale et de réinsertion des travailleurs déflatés et retraités sont suffisamment renforcées	2.2.1 Les capacités humaines, techniques et matérielles des institutions en charge de la protection sociale sont suffisamment renforcées	2.2.1.1 Recruter des spécialistes en matière de sécurité sociale au profit du MFPTSS	MFPTSS/DRH			R	R	PM	Nombre de spécialistes en sécurité sociale recrutés
		2.2.1.2 Mettre en place un programme de spécialisation et de recyclage au profit des agents en charge de la protection sociale au MFPTSS	MFPTSS/DGPS			R	R	7,5	Nombre de cadres spécialisés ou recyclés
		2.2.1.3. Organiser un séminaire de formation au profit de tous les Cadres de la DGPS, des membres du CP/AM et SP/AM sur le concept de socle de protection sociale	MFPTSS / SP/AM		R			6,1	Nombre de personnes formées
		2.2.1.4. Organiser un séminaire de formation au profit de tous les membres du CP/AM et SP/AM sur le marketing social et le plaidoyer en assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MEF		R		6,1	Nombre de personnes formées
		2.2.1.5. Organiser un séminaire de formation au profit de tous les membres du CP/AM et SP/AM sur la gestion et la gouvernance d'un système d'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MEF			R	6,1	Nombre de personnes formées
		2.2.1.6. Réaliser des voyages d'études au Ghana, au Rwanda, au Maroc et en Inde dans le cadre de la mise en place du système d'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MEF	R	R	R	24,5	Rapports des voyages d'étude
		2.2.1.7. Doter le SP/AM de moyens techniques et matériels requis pour l'exécution de ses missions	MFPTSS/SP-AM	MEF	R	R	R	50	Nombre d'agents pour un ordinateur, une imprimante, un moyen de déplacement
		2.2.1.8. Recruter du personnel et renforcer les capacités techniques et matérielles des structures pilotes d'affiliation et de recouvrement	MFPTSS/SP-AM	MEF			R	PM	Nombre d'agents recrutés
	2.2.2. Les capacités opérationnelles de l'administration du travail en matière de réinsertion des travailleurs déflatés et retraités sont suffisamment renforcées	2.2.2.1. Recruter des agents au profit du FONA-DR en vue de renforcer ses capacités humaines (agents de recouvrement, chargés d'études, comptables)	MFPTSS/FONA-DR	MEF	R	R	R	24	Nombre d'agents recrutés
		2.2.2.2. Former les agents du FONA-DR dans leurs domaines de compétences respectifs (technique de recouvrement, étude et suivi des projets, comptabilité et en informatique)	MFPTSS/FONA-DR	MEF	R	R	R	3,5	Proportion des agents formés
		2.2.2.3. Doter le FONA-DR de moyens techniques, matériels et financiers requis pour améliorer ces capacités opérationnelles à la hauteur de ses missions	MFPTSS/FONA-DR	MEF	R	R	R	35	Nombre d'agents pour un ordinateur, une imprimante, un moyen de déplacement

## II.2. Objectif stratégique 2 : Promouvoir le dialogue social

En dépit des avancées enregistrées au cours de ces dernières années en matière de dialogue social, le monde du travail continue d'enregistrer un nombre de plus en plus élevé de conflits de travail. Ce qui témoigne d'une certaine fragilité du dialogue social et de la faible efficacité des cadres de concertation qui ont été mis en place. Pour ce faire, la PNT envisage de mettre en œuvre un Programme de promotion du dialogue social visant deux objectifs immédiats qui sont : (i) consolider le cadre national de dialogue social, (ii) promouvoir une culture de dialogue social au Burkina Faso.

La consolidation du cadre national de concertation passe par (i) le renforcement des structures de dialogue social et de concertation existantes en les rendant plus opérationnelles dans leur fonctionnement, (ii) une meilleure coordination entre les organes de dialogue social et de concertation pour plus d'efficacité et d'efficience en matière de dialogue social, (iii) l'adoption d'une charte sociale qui se présentera comme un contrat social matérialisant de façon forte et à un niveau élevé, la volonté de l'Etat et des partenaires sociaux de construire un consensus social sur toutes les questions du monde du travail.

Aussi, des progrès significatifs et durables dans le domaine du dialogue social ne sauraient être enregistrés sans une véritable culture de dialogue. Pour ce faire, la stratégie consiste à renforcer les compétences et les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs en matière de dialogue social, à promouvoir un climat de confiance entre les partenaires sociaux à travers la promotion des négociations collectives sectorielles.

## Tableau de mise en œuvre du Programme de promotion du dialogue social

### Objectif stratégique 2 : Promouvoir le dialogue social

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Chronogramme			Budget	Indicateurs de produits
			Leader	Partenaires	2012	2013	2014	estimatif (millions FCFA)	
Objectif immédiat 3 : Consolider le cadre national de dialogue social									
	3.1.1 Les cadres de concertation existants sont renforcés, dynamisés et mieux coordonnés	3.1.1.1 Etablir un agenda global des consultations bipartites et tripartites au niveau national	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R			2,5	Agenda global disponible
		3.1.1.2 Assurer l'exécution de l'agenda	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R	R	R	PM	Taux d'exécution de l'agenda
		3.1.1.3 Suivre et évaluer le fonctionnement des cadres de concertation et de dialogue en vue d'une amélioration	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux			R	10,5	Rapport d'évaluation disponible
	3.1.2 Une charte sociale est élaborée et adoptée	3.1.2.1 Mettre en place un groupe technique tripartite de réflexion pour dégager les différents aspects à prendre en compte dans la charte sociale	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R			3,5	Rapport du groupe technique
		3.1.2.2 Elaborer et valider un projet de la charte sociale à soumettre à l'ensemble des partenaires sociaux pour validation	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux		R		12	Projet de charte sociale validé
		3.1.2.3. Faire adopter la charte sociale	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux		R		1,7	Charte sociale adoptée
		3.1.2.4. Editer la Charte sociale en 3.000 exemplaires	MFPT SS /DGT			R	R	12	Nombre d'exemplaires de la Charte sociale
	3.1.2.5. Traduire et éditer en 1.500 exemplaires la charte sociale en trois langues nationales	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux			R	12	Nombre d'exemplaires de la Charte sociale en	



3.1 Le cadre du dialogue social est élargi et renforcé au Burkina Faso	3.1.3. Une classification nationale des emplois est définie	3.1.3.1. Mettre en place un groupe de travail tripartite pour dégager le processus à mettre en œuvre pour l'élaboration d'une classification nationale des emplois	MFPT SS /DGT	MESS,  MJFPE,  Partenaires sociaux	R			3,5	Rapport du groupe de travail tripartite	
		3.1.3.2. Elaborer et faire valider la classification nationale des emplois	MFPT SS /DGT	MESS,  MJFPE,  Partenaires sociaux		R		12	Projet de classification nationale des emplois validé	
		3.1.3.3. Faire adopter la classification nationale des emplois	MFPT SS /DGT	MESS,  MJFPE,  Partenaires sociaux		R		1,7	Classification nationale des emplois adoptée	
		3.1.3.4. Editer la classification nationale des emplois en 3.000 exemplaires	MFPT SS /DGT	MESS,  MJFPE,  Partenaires sociaux		R	R	7	Nombre d'exemplaires de la Classification nationale des emplois édités	
	3.1.4 La représentativité des organisations syndicales est connue	3.1.4.1 Effectuer une mission d'étude dans un pays ayant une bonne expérience dans l'organisation d'élections professionnelles	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R			12	Rapport de la mission d'étude	
		3.1.4.2 Organiser le processus de validation et d'adoption des textes sur les élections professionnelles (EP)	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R			6,5	Textes sur les EP adoptés	
		3.1.4.2 Organiser un atelier national et des ateliers régionaux d'information et de sensibilisation sur l'importance des élections professionnelles	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R	R		31	Proportion de partenaires sociaux sensibilisés	
		3.1.4.3 Organiser des élections professionnelles	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux, MATDS, CENI		R		300	Représentativité des organisations syndicales est connue	
	3.1.5. Toutes les branches de activités disposent de conventions collectives adéquates	3.1.5.1. Poursuivre le plaidoyer auprès des partenaires sociaux pour la révision de la convention collective interprofessionnelle (CCIP) de 1974	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R	R	R	5,5	Agenda du processus de révision de la CCIP est validé	
		3.1.5. 2. Poursuivre la négociation des conventions collectives sectorielles dans les secteurs (Banques, Boulangeries, Transports routiers) qui ont engagé le processus.	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux		R	R	PM	Nombre de Conventions collectives sectorielles négociées	
		3.1.5. 3. Identifier et sensibiliser l'ensemble des secteurs économiques qui ne disposent pas de convention collective sur l'importance des conventions collectives sectorielles	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R	R	R	12,5	Nombre de secteurs disposés à engager des négociations de convention collective sectorielle	
	Objectif immédiat 4 : Promouvoir une culture de dialogue social au niveau national									
	4.1 Les capacités des partenaires sociaux et des agents de l'administration du travail renforcées	4.1.1 Les compétences des agents de l'administration du travail en matière de promotion du dialogue social sont renforcées	4.1.1.1. Organiser trois sessions d'information et de formation des inspecteurs, contrôleurs et autres cadres sur le dialogue social	MFPT SS /DGT			R	R	18	Proportion d'IT et CT formés
4.1.1.2. Organiser trois sessions de formation des inspecteurs, contrôleurs et juges du travail et autres cadres sur les outils, les approches et le processus d'arbitrage des conflits individuels et collectifs de travail			MFPT SS /DGT			R		18	Proportion d'IT, CT et Magistrats formés	
4.1.1.3. Organiser trois sessions de formation des inspecteurs et contrôleurs et autres cadres sur les outils et le processus de négociation des conventions collectives sectorielles			MFPT SS /DGT				R	18	Taux des IT et CT formés	
4.1.2 Les compétences des partenaires sociaux en matière de dialogue social sont renforcées		4.1.2.1. Organiser une formation des partenaires sociaux sur le dialogue social : les rôles et les responsabilités de chaque acteur dans le dialogue social	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R		R	15	Nombre de membres des partenaires sociaux formés	
		4.1.2.2. Organiser une formation des partenaires sociaux sur les pratiques et champ de la lutte syndicale pour une meilleure promotion du dialogue social	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux		R		8,5	Proportions de travailleurs et d'employeurs formés	
		4.1.2.3. Organiser un atelier d'information et de formation des travailleurs et des employeurs sur le nouveau Code du travail	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R	R	R	21	Proportions de travailleurs et d'employeurs formés	
		4.1.2.4 Appuyer les partenaires sociaux dans l'élaboration et l'exécution de programmes d'éducation ouvrière	MFPT SS /DGT	Partenaires sociaux	R	R	R	30	Proportion de travailleurs formés	
4.1.3. Les capacités matérielles des partenaires sociaux sont renforcées		4.1.3.1 Mettre en place des cellules du CNPB dans les régions	CNPB	MFPT SS /DGT	R	R	R	PM	Taux de déconcentration du CNPB	
		4.1.3.2 Equiper les CNPB régionaux	CNPB	MFPT SS /DGT	R	R	R	PM	Taux de déconcentration de la bourse du travail	
		4.1.3.3 Réhabiliter et équiper les bourses de travail de Ouagadougou et Bobo-Dioulasso	MFPT SS /DGT		R	R	R	PM		
		4.1.3.4 Construire et équiper les bourses de travail dans les 11 autres régions du pays	MFPT SS /DGT		R	R	R	PM		
		4.1.3.5 Réfectionner et équiper le Centre d'éducation ouvrière	MFPT SS /DGT		R			80	Taux de réfection du centre d'éducation ouvrière	

**II.3. Objectif stratégique 3 : Contribuer à la mise en place d'un socle de protection sociale**

La sécurité sociale est la protection que la société assure aux populations à travers un ensemble de mesures publiques pour garantir notamment l'accès de tous à la santé, ainsi que la sécurité du revenu en cas de vieillesse, de chômage, de maladie, d'invalidité, de maternité, etc. Au Burkina Faso, au regard des insuffisances actuelles du système de protection sociale, l'Etat envisage à travers la PNT de contribuer à mettre en place un socle de protection sociale à travers une politique sociale globale et cohérente comportant trois objectifs immédiats : (i) l'amélioration de l'accès des acteurs des économies informelles urbaine et rurale à la protection sociale, (ii) l'amélioration et l'extension de la couverture sociale du secteur formel, (iii) la promotion d'un système national d'assurance maladie pour tous.

Ainsi, le Programme de promotion de la protection sociale de la PNT qui traduit la contribution des acteurs du monde du travail à la mise en œuvre de la Politique nationale de la protection sociale consiste à améliorer l'accès des acteurs de l'économie informelle à la protection sociale et aux soins de santé. Pour ce faire l'élaboration d'un cadre stratégique de développement des mutuelles sociales est nécessaire, en vue de susciter la création de mutuelles dans les différentes zones rurales et urbaines. Ces mutuelles sociales devront être dotées d'une législation adaptée qui élargit leur champ d'action afin de prendre en compte les risques non liés à la santé.

Pour les travailleurs du secteur formel l'action consistera à faire la promotion des structures de prévoyance sociale, afin d'accroître le nombre de travailleurs affiliés à ces structures. Compte tenu de la situation socioéconomique nationale, des paramètres tel que le chômage, le niveau de vie, doivent être considérés afin de bâtir un système adéquat de protection sociale.

Pour ce qui est de la mise en œuvre d'un système d'assurance maladie ouvert à tous, la stratégie consiste dans une première phase à finaliser le cadre, les études de faisabilité et la construction du système. La seconde phase correspond au lancement du système d'assurance maladie par la promotion de l'assurance maladie obligatoire dans le secteur formel privé et public. Dans sa troisième phase, il s'agit d'élargir le système aux travailleurs de l'économie informelle à travers l'assurance maladie volontaire et de développer un mécanisme intégré d'assistance au profit des personnes indigentes.

**Tableau de mise en œuvre du Programme de promotion de la protection sociale****Objectif stratégique 3 : Contribuer à la mise en place d'un socle de protection sociale**

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Chronogramme			Budget estimatif	Indicateurs de produits
			Leader	Partenaires	2012	2013	2014		
								(en millions de FCFA)	
<b>Objectif immédiat 5 : Améliorer l'accès des acteurs des économies informelles urbaine et rurale à la protection sociale</b>									
5.1 Le cadre de promotion des mutuelles sociales est amélioré	5.1.1 La mise en œuvre de la réglementation communautaire sur les mutuelles sociales est facilitée	5.1.1.1 Elaborer les textes de base sur la mise en place d'un organe administratif de contrôle des mutuelles sociales (OACMS)	MFPTSS / DGPS	MEF, MS, C/UEMOA	R	R		PM	Textes de base disponibles
		5.1.1.2. Mettre en place l'organe administratif de contrôle des mutuelles sociales (OACMS)	MFPTSS / DGPS	MEF, MS, C/UEMOA		R		10	Organe administratif de contrôle fonctionnel
		5.1.1.3. Effectuer le contrôle des mutuelles sociales	OACMS	MFPTSS / DGPS, MS, C/UEMOA		R	R	35	Rapports de contrôles disponibles
		5.1.1.4. Faire un plaidoyer auprès des Autorités nationales pour la mise en place d'un fonds national de garantie en faveur des mutuelles sociales	MFPTSS / DGPS	MEF, MS, C/UEMOA, Mutuelles,	R			5,5	Textes portant création et fonctionnement du fonds sont disponibles
		5.1.1.5 Mettre en place un fonds national de garantie en faveur des mutuelles sociales	MFPTSS / DGPS	MEF, MS, C/UEMOA, Mutuelles,		R	R	250	Fonds de garantie fonctionnel
		5.1.1.6 Organiser un atelier de sensibilisation et de formation des acteurs de la mutualité sur la réglementation de l'UEMOA	MFPTSS / DGPS	MEF, MS, C/UEMOA, Mutuelles, DRTSS	R	R	R	18	Proportion d'acteurs de la mutualité formés sur la réglementation UEMOA

	5.1.2 Le dispositif national de promotion des mutuelles sociales est renforcé et est efficace	5.1.2.1 Finaliser l'élaboration du cadre stratégique de développement des mutuelles sociales (CSDMS) et de son plan d'actions de mise en œuvre	MFPTSS / DGPS	MEF, C/UEMOA, Mutuelles, DRTSS	R			4,5	CSDMS et son plan d'actions sont adoptés
		5.1.2.2 Organiser annuellement un atelier de formation en faveur des acteurs de la mutualité sur les techniques de gestion et de gouvernance des mutuelles sociales	MFPTSS / DGPS	MEF, C/UEMOA, Mutuelles, DR/MTSS	R	R	R	24	Proportion d'acteurs de la mutualité formés
		5.1.2.3. Mettre en place un système de collecte, de traitement et de diffusion des informations quantitatives et qualitatives sur les mutuelles sociales	MFPTSS / DEP	DGPS, MS, MEF, Mutuelles	R	R	R	45	Rapport annuel d'analyse de la situation des mutuelles
5.2 La part des travailleurs des secteurs économiques non formels urbains et ruraux couverts par une protection sociale s'est accrue	5.2.1. La protection sociale est effectivement élargie aux secteurs économiques non formels	5.2.1.1 Organiser des ateliers régionaux de sensibilisation des travailleurs des économies non formelles urbaines et rurales sur la protection sociale	CNSS	DGPS, Partenaires sociaux, DRTSS	R	R	R	PM	Nombre de travailleurs de l'économie informelle sensibilisés
		5.2.1.2 Appuyer le développement de nouveaux produits adaptés aux besoins de protection de sociale des secteurs économiques non formels	MFPTSS / DGPS	CNSS, Partenaires sociaux	R	R	R	6	Nombre de nouveaux produits développés
	5.2.2. Des mécanismes adaptés de prise en charge des risques sociaux autres que la santé sont mis en place	5.2.2.1. Réaliser une étude de faisabilité pour la mise en place de mécanismes adaptés de prise en charge des risques non liés à la santé	MFPTSS / DGPS	CNSS, Partenaires sociaux		R		12	Rapport de l'étude disponible
		5.2.2.2. Appuyer la mise en place des mécanismes adaptés de prise en charge des risques non liés à la santé	MFPTSS / DGPS	CNSS, Partenaires sociaux		R	R	4,5	Nombre de mécanismes développés
		5.2.2.3. Promouvoir l'assurance volontaire mise en place en faveur des travailleurs indépendants pour la prise en charge des risques sociaux non liés à la santé	CNSS	MFPTSS / DGPS	R	R	R	PM	Taux de travailleurs indépendants couverts
		5.2.2.4. Réaliser une étude de faisabilité sur la mise en place d'un régime de sécurité sociale propre aux travailleurs indépendants y compris ceux de l'économie informelle	MFPTSS / DGPS	CNSS, Partenaires sociaux			R	15	Rapport de l'étude disponible
		5.2.2.5 Mettre en place un régime de sécurité sociale propre aux travailleurs indépendants y compris ceux de l'économie informelle	CNSS	DGPS			R	PM	Taux de travailleurs indépendants couverts

**Objectif immédiat 6 : Améliorer et étendre la couverture sociale des travailleurs salariés**

	6.1.1 Les prestations sociales fournies par la CNSS et la CARFO sont améliorées	6.1.1.1 Mettre en place un mécanisme de révision des taux de prestations	MTSS/DGPS	CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		R	R	4,5	Mécanisme de révision des taux de prestations adopté et mis en place
	6.1.2 La couverture sociale est étendue en faveur des travailleurs du secteur formel et des chômeurs	6.1.2.1 Réaliser une étude de faisabilité d'une retraite complémentaire dans le secteur formel	MTSS/DGPS	CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		R		14	Rapport de l'étude est validé
		6.1.2.2 Mettre en place un régime de retraite complémentaire au niveau des institutions de prévoyance sociale	CNSS, CARFO	DGPS, MFPTSS Partenaires sociaux			R	PM	Proportion des adhérents au régime de retraite complémentaire
		6.1.2.3 Organiser un atelier de sensibilisation des travailleurs en vue de les inciter à épargner pour bénéficier d'une retraite complémentaire auprès des compagnies d'assurance	APSAB	MEF, DGPS, Partenaires sociaux	R	R	R	12	Proportion de travailleurs sensibilisés
		6.1.2.4 Réaliser des études de faisabilité de mécanismes d'assurance chômage et de garantie des salaires contre l'insolvabilité des employeurs	MFPTSS / DGPS	CNSS, Partenaires sociaux			R	35	Rapports des études validés
		6.1.2.5 Mettre en place un Comité technique de réflexion chargé d'organiser un régime d'allocation chômage en faveur des travailleurs licenciés pour motifs économiques et un mécanisme de garantie des salaires.	MFPTSS / DGPS	MEF, MJE, CNSS, MCPEA			R	2,5	Rapports du Comité technique
		6.1.2.6. Procéder au rattachement de toutes les personnes de statut public à la CARFO	CARFO	MFPTSS	R			PM	Taux de rattachement des personnes à statut public
		6.1.2.7. Rendre effective la prise en charge des agents des collectivités territoriales	MATDS	CARFO, CNSS, DGPS, MEF	R			PM	Taux de prise en charge des agents des collectivités territoriales
		6.1.2.8. Réaliser une étude sur les modalités pratiques d'assujettissement spécifique pour les travailleurs temporaires, les apprentis, les journaliers et les volontaires	MFPTSS / CNSS	Partenaires sociaux	R			PM	Rapport de l'étude disponible
		6.1.2.9. Mettre en œuvre les recommandations de l'étude sur les modalités pratiques d'assujettissement spécifique pour les travailleurs temporaires, les apprentis, les journaliers et les volontaires	MFPTSS / CNSS	Partenaires sociaux		R	R	PM	Taux de travailleurs temporaires, apprentis, journaliers et volontaires

									couverts
<b>Objectif Immédiat 7 : Promouvoir un système national d'assurance maladie pour tous</b>									
7.1 Un cadre institutionnel et juridique favorable à la promotion de l'assurance maladie est mis en place	7.1.1. Un schéma intégré et cohérent d'assurance maladie est développé	7.1.1.1 Définir un panier de soins socialement acceptable	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R			36	Rapport d'étude définissant un panier de soins
		7.1.1.2. Définir les modalités appropriées de collaboration entre le système d'assurance et l'offre de soins	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R			26	Rapport d'étude sur les modalités de collaboration
		7.1.1.3. Déterminer le coût du panier et les niveaux de contribution par catégorie socioprofessionnelle	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R			26	Rapport d'étude validé sur le coût et les niveaux de contribution
		7.1.1.4. Définir le mécanisme d'articulation entre l'assurance maladie et les programmes sociaux et sanitaires existants (SONU, Indigents)	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R			5	Rapport de l'étude validé
		7.1.1.5 Elaborer et faire valider un plan de développement et un budget prévisionnel de l'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R	R		21	Plan de développement de l'AM validé
		7.1.1.6. Définir les modalités de gestion des affiliations et de recouvrement	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R	R		45	Rapports des études validés
		7.1.1.7. Définir les modalités de gestion des prestations	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R			22	Rapport de l'étude validé
		7.1.1.8. Concevoir et mettre en place un système d'information adapté pour l'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R	R		PM	Rapport sur le SI/AM validé
		7.1.1.9. Réaliser deux études respectivement sur les déterminants de la participation de la population à un système d'assurance maladie et sur les mesures et mécanismes à mettre en place pour encourager l'adhésion au système d'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R			33	Rapports des études validés
		7.1.1.10. Concevoir et mettre en œuvre un plan de communication	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	R	R		38	Plan de communication opérationnel
		7.1.1.11. Mettre en place une Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) occupant la fonction d'assureur	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		R		PM	CNAM est fonctionnelle
		7.1.1.12. Mettre en place des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) pour la gestion technique des remboursements des prestations de soins	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux			R	PM	Nombre de CRAM fonctionnelles
		7.1.1.13. Signer une convention avec la CNSS et la CARFO pour la gestion technique des affiliations et des cotisations dans le secteur formel	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		R		PM	Convention signée disponible
		7.1.1.14. Signer une convention avec les mutuelles sociales pour la gestion technique des affiliations et le recouvrement des cotisations dans le secteur informel	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, Mutualité, Partenaires sociaux			R	PM	Convention signée disponible
7.2 L'assurance maladie est promue dans tous les secteurs socio-économiques	7.2.1 L'assurance maladie obligatoire est promue dans le secteur formel	7.2.1.1 Organiser un atelier de sensibilisation des travailleurs et des employeurs du secteur formel sur la nécessité de l'assurance maladie obligatoire	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Mutualité, Partenaires sociaux		R	R	6,5	Nombre de travailleurs et employeurs sensibilisés
		7.2.1.2 Vulgariser les modalités de cotisations, les modalités de facturation, de paiement et de tarification des prestations de soins de santé au sein des travailleurs et des employeurs du secteur formel	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		R	R	10,5	Nombre de travailleurs et employeurs informés
		7.2.1.3. Reverser des travailleurs du secteur formel privé et public dans l'assurance maladie obligatoire	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		R		PM	Taux de couverture des travailleurs du secteur formel par l'AMO
		7.2.1.4. Mettre en œuvre un système de gestion simplifié de l'assurance maladie, conforme au schéma de mise en œuvre.	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		R		PM	Rapport d'évaluation du système de gestion de l'AM
		7.2.1.5. Faire évoluer le système de gestion de	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,			R	PM	Rapport sur

		l'assurance maladie en développant le TPA (Third party administrator) , en opérationnalisant la gestion technique des affiliations et des cotisations, ainsi que des prestations.		CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux					l'évolution du système de gestion de l'AM
7.2.2 L'assurance maladie s'étend progressivement aux populations de l'économie informelle et des groupes cibles spécifiques	7.2.2.1. Organiser des ateliers de sensibilisation en faveur de 5000 travailleurs des économies informelles urbaines et rurales sur l'assurance maladie volontaire	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux		R	R	7,5	Nombre de travailleurs sensibilisés sur l'AM	
	7.2.2.2 Organiser des ateliers d'information et de formation des acteurs des mutualités sociales sur les avantages, les modalités de cotisations, les modalités de facturation, de paiement et de tarification des prestations de soins de l'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux		R	R	15	Nombre d'acteurs des mutualités sociales formés	
	7.2.2.3 Doter les mutuelles sociales de systèmes d'information permettant une gestion efficace de l'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			R	25	Nombre de mutuelles disposant d'un SI adapté	
	7.2.2.4 Réaliser une étude visant à identifier les groupes cibles spécifiques de l'économie informelle, les modes d'organisation et d'administration et le mode de contribution de ces groupes	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			R	13,5	Rapport de l'étude disponible	
	7.2.2.5 Mettre en place des organismes d'affiliation et de recouvrement spécifiques à ces groupes cibles	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			R		Taux de couverture des groupes cibles spécifiques	
	7.2.2.6 Informer et sensibiliser ces groupes cibles sur le dispositif mis en place en leur faveur	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			R	5	Proportion de la population cible informée et sensibilisée	
7.2.3. Les populations indigentes sont prises en charge par le système national d'assurance maladie	7.2.3.1 Renforcer les critères d'identification et d'assistance sociale	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			R	3,5	Document sur les critères retenus	
	7.2.3.2. Organiser un atelier d'information et de sensibilisation sur les modalités pratiques de l'articulation entre l'assurance maladie et les programmes sociaux et sanitaires existants (SONU, Indigents) à l'endroit de tous les intervenants	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			R	3,5	Nombre d'intervenants informés	
	7.2.3.3. Mettre en œuvre le mécanisme intégré d'assistance au profit des personnes indigentes	MFPTSS/SP-AM	MS, MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			R	PM	Taux de couverture des personnes indigentes	

#### II.4. Objectif stratégique 4 : Promouvoir la sécurité et santé au travail

Le Programme de promotion de la sécurité et la santé au travail est le cadre d'actions concrètes prévu par la PNT pour l'atteinte de ce quatrième objectif. Outre les actions de la PNT visant à renforcer le cadre juridique et institutionnel en matière de sécurité et santé au travail, trois objectifs immédiats sont identifiés pour promouvoir la sécurité et la santé en milieu de travail. Il s'agit de la prévention des risques professionnels, de la lutte contre le travail des enfants et la lutte contre le VIH/SIDA, les IST et la tuberculose en milieu de travail.

En matière de prévention des risques professionnels, deux catégories d'actions sont envisagées : (i) améliorer le système d'information et l'approfondissement des connaissances en sécurité et santé au travail au niveau national, (iii) promouvoir une culture de prévention des risques professionnels à tous les niveaux.

Par rapport au travail des enfants, il est noté la faible coordination des actions des intervenants et l'ignorance des parents et enfants par rapport aux conséquences des pires formes de travail des enfants. Ainsi, les options stratégiques envisagées portent sur le renforcement de la sensibilisation et l'information en vue de susciter une mobilisation sociale pour l'éradication du fléau, l'intensification des actions directes de retrait et de réinsertion sociale, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions national de lutte contre le travail des enfants.

En matière de VIH/SIDA, d'IST et de tuberculose, la stratégie vise à mobiliser l'ensemble des intervenants du monde du travail, notamment l'Etat et les partenaires sociaux, conformément à la déclaration nationale tripartite sur le VIH/SIDA et les IST en milieu de travail. Elle s'articule autour des actions de prévention des nouvelles infections en milieu de travail et de protection des personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail en luttant contre la stigmatisation et la discrimination à leur égard et en renforçant la prise en charge globale de ces travailleurs infectés.

Tableau de mise en œuvre du Programme de promotion de la sécurité et santé au travail

**Objectif stratégique 4 : Promouvoir la sécurité et santé travail**

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Chronogramme			Budget estimatif (en millions de FCFA)	Indicateurs de produits	
			Leader	Partenaires	2012	2013	2014			
Objectif immédiat 8 : Renforcer la prévention des risques professionnels										
8.1 Le système d'information et de connaissances en matière de sécurité et santé au travail est mieux organisé et efficace	8.1.1 L'accès à la documentation en sécurité et santé au travail est amélioré	8.1.1.1 Construire et équiper une bibliothèque et une médiathèque nationales en protection sociale (sécurité et santé au travail, sécurité sociale, assurance maladie)	MFPT SS/DGPS	CNSS, Autres acteurs en SST			R	350	Bibliothèque et médiathèque construites et équipées	
		8.1.1.2 Collecter et centraliser la documentation physique sur la sécurité et santé au travail au profit de la bibliothèque en sécurité et santé au travail	MFPT SS /DGPS	Autres acteurs en SST		R	R	43	Nombre de documents collectés et centralisés	
		8.1.1.3 Faire de la bibliothèque un point d'accès à la documentation électronique existant sur le net	MFPT SS/DEP	Autres acteurs en SST			R	12	Nombre d'internautes reçus	
		8.1.1.4 Créer et mettre à jour un portail web (à partir du site Web du MFPT SS) spécialisé en sécurité et santé au travail permettant d'accéder notamment à la documentation électronique nationale et internationale	MFPT SS /DEP & DCPM	Autres acteurs en SST	R	R	R	1,5	Nombre de visiteurs du portail web en SST	
	8.1.2. Le système de collecte et de traitement de données sur les risques professionnels est amélioré	8.1.2.1 Effectuer une enquête nationale sur les risques professionnels en vue d'établir un état des lieux exhaustif en SST ;	MFPT SS /DEP	INSD, CNSS, CNS, MS, UFR-SDS	R			85	Rapport d'exécution de l'enquête	
		8.1.2.2 Elaborer à partir de l'enquête nationale le profil des risques professionnels au Burkina Faso	MFPT SS /DEP	INSD, MS, UFR-SDS	R			15	Rapport sur le profil des RP au Burkina Faso	
		8.1.2.3 Faire prendre en compte dans l'Enquête annuelle du questionnaire unifié des indicateurs de base du bien-être (EA/QUIBB) des questions liées aux risques professionnels.	MEF/INSD	DEP , DGPS			R	22	Nombre de questions relatives à la SST	
		8.1.2.4 Mettre en place un système de collecte, de traitement et de centralisation des données administratives en matière de sécurité et santé au travail (Réseau de correspondants, Annuaire, Tableau de bord)	MFPT SS /DEP	ONEF	R	R	R	18	Rapport annuel d'analyse de la situation de la SST	
		8.1.2.5 Former tous les agents du MFPT SS en charge des statistiques et des correspondants sur la collecte et le traitement des données sur les risques professionnels	MFPT SS /DEP	INSD	R	R	R	12	Proportion des agents formés	
	8.1.3. Les connaissances sur le monde du travail en matière de sécurité et santé au travail sont approfondies, actualisées et vulgarisées	8.1.3.1. Elaborer et mettre à jour la cartographie nationale des risques professionnels	MFPT SS / DGPS	MS, UFR/SDS	R	R	R	17	Cartographie nationale des RP disponible	
		8.1.3.2. Promouvoir la recherche à travers un partenariat actif avec les institutions nationales et internationales de recherche en matière de sécurité et santé au travail	MFPT SS / DGPS, IMT	MESS/UFR-SDS, MS	R	R	R	125	Documents d'études et de recherche disponibles	
		8.1.3.3. Vulgariser les résultats de la recherche et des études sur les risques professionnels	MFPT SS / DGPS	MESS, Partenaires sociaux, DRT SS	R	R	R	21	Proportion des acteurs en SST informés	
	8.2.1 Les employeurs et travailleurs sont suffisamment sensibilisés sur la prévention des risques professionnels	8.2.1.1 Organiser des campagnes de sensibilisation, d'information et de formation à l'endroit des travailleurs sur les risques professionnels	MFPT SS / DGPS	Partenaires sociaux, DRT SS, Ministères partenaires	R	R	R	39	Proportion de travailleurs sensibilisés	
		8.2.1.2 Organiser des séances de sensibilisation, d'information et de formation à l'endroit des employeurs sur les textes nationaux et internationaux en matière de risques professionnels, ainsi que sur les enjeux économiques de la prévention des risques professionnels	MFPT SS / DGPS, IMT	CNPB	R	R	R	39	Proportion d'employeurs informés	
		8.2.2 Les compétences des professionnels de la sécurité et santé au travail sont renforcées	8.2.2.1. Organiser deux ateliers de formation par an des professionnels de la sécurité et santé au travail sur la prévention des risques professionnels	MFPT SS / DGPS, IMT	MS	R	R	R	18	Taux de professionnels formés
			8.2.2.2. Effectuer des missions d'étude (Tunisie, Maroc, Bénin) sur la sécurité et santé au travail	MFPT SS / DGPS /IMT	Partenaires sociaux	R	R	R	20	Rapports des missions d'étude

8.2. Une culture de prévention des risques professionnels est promue au niveau national		8.2.2.3 Instaurer un module en SST à la formation des contrôleurs et inspecteurs de travail à l'ENAM	ENAM	MFPTSS / DGPS		R	R	5	Taux de CT et IT formés au module
	8.2.3 Les questions de sécurité et santé au travail sont bien prises en compte à tous les niveaux	8.2.3.1. Vulgariser les bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels	MFPTSS / DGPS, IMT	Partenaires sociaux, Ministères partenaires		R	R	3	Nombres d'intervenants informés
		8.2.3.2. Améliorer le module de formation en sécurité et santé au travail dans les centres de formation professionnelle	MJFPE	MFPTSS / DGPS		R	R	15	Taux des sortants formés au module
		8.2.3.3. Instaurer un module de formation en sécurité et santé au travail dans l'enseignement technique et professionnel au Burkina Faso	MESS	MFPTSS / DGPS		R	R	32	Taux des sortants formés au module
		8.2.3.4. Organiser et tenir la JMSST et JAPRP	MFPTSS / DGPS	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	R	R	R	45	Rapports des JMSST et JAPRP
		8.2.3.5. Organiser un atelier de sensibilisation et de formation sur l'intégration des questions de sécurité et santé au travail dans les politiques sectorielles à l'endroit des agents en charge de la planification sectorielle notamment au MICA, MEDD, MAH, MMCE, MID.	MEF/DGEP	MFPTSS / DGPS, Ministères partenaires		R	R	15	Nombre d'agents formés
		8.2.3.6. Participer au processus d'élaboration et de révision des politiques et programmes sectoriels des secteurs à risques professionnels relativement élevés afin d'assurer une bonne prise en compte des préoccupations de sécurité et santé au travail	MFPTSS / DGPS	Ministères partenaires	R	R	R	PM	Nombre de politiques ou programmes sectoriels intégrant la SST

**Objectif immédiat 9 : Réduire les pires formes de travail des enfants**

9.1 Les pires formes de travail des enfants sont réduites	9.1.1 Les parents, les enfants, les employeurs, les chefs coutumiers et religieux, les leaders d'opinion et les autorités locales sont suffisamment sensibilisés par rapport aux pires formes de travail des enfants et s'engagent à mener des actions pour lutter contre le fléau	9.1.1.1 Former tous les inspecteurs et les contrôleurs de travail sur les pires formes de travail des enfants	MFPTSS / DGPS	Autres intervenants	R	R	R	9	Taux d'IT et CT formés
		9.1.1.2. Organiser annuellement des campagnes régionales d'information et de sensibilisation à l'endroit des parents et des enfants, avec l'ensemble des intervenants sur les pires formes de travail des enfants	MFPTSS / DGPS	DR/ MFPTSS Autres intervenants	R	R	R	32	Proportion de parents et enfants directement sensibilisés
		9.1.1.3. Organiser et tenir la JMLTE	MFPTSS / DGPS	Autres intervenants	R	R	R	45	Rapport de la JMLTE
	9.1.2 Le dispositif national de lutte contre le travail des enfants est opérationnel	9.1.2.1 Vulgariser le plan d'action de lutte contre le travail des enfants auprès de tous les acteurs intervenant dans la lutte contre le travail des enfants	MFPTSS / DGPS	Autres intervenants	R	R	R	15,7	Proportion d'intervenants informés
		9.1.2.2 Mettre en œuvre le plan d'actions national de lutte contre le travail des enfants impliquant tous les intervenants	MFPTSS / DGPS	Autres intervenants	R	R	R	600	Rapports de mise en œuvre du plan d'action
		9.1.2.3. Créer et assurer le fonctionnement d'un Comité national de lutte contre les pires formes de travail des enfants	MFPTSS / DGPS	Autres intervenants	R	R	R	4,5	Rapport annuel d'activités du CN

**Objectif immédiat 10 : Lutter contre les IST, le VIH/SIDA et la tuberculose en milieu de travail**

10.1 La prévention des nouvelles infections au VIH/SIDA en milieu de travail est assurée	10.1.1. Le dispositif national de lutte contre le VIH/SIDA, les IST et la tuberculose en milieu de travail est opérationnel	10.1.1.1 Finaliser et faire adopter la stratégie sectorielle de lutte contre le VIH/SIDA, les IST, la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	SP/CNLS, Partenaires sociaux,	R			7,5	Stratégie nationale disponible
		10.1.1.2. Organiser des ateliers régionaux de vulgarisation de la stratégie sectorielle de lutte contre le VIH/SIDA, les IST, la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	SP/CNLS partenaires sociaux	R	R	R	27	Nombre d'intervenants informés
		10.1.1.3. Mettre en œuvre la stratégie sectorielle de lutte contre le VIH/SIDA, les IST et la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	SP/CNLS,	R	R	R	350	Prévalence du VIH/SIDA, des IST, la tuberculose
		10.1.1.4 Assurer le fonctionnement effectif et efficace du cadre tripartite sur le VIH/SIDA	MFPTSS / DGPS	Partenaires sociaux	R	R	R	4,5	PV des rencontres
		10.1.1.5. Réaliser une étude sur l'ampleur et l'impact du VIH/SIDA en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	Partenaires sociaux		R		12	Rapport de l'étude validé
		10.1.1.6. Réaliser une analyse sur les modalités de l'implication de l'économie informelle dans la lutte contre le VIH/sida-IST et la tuberculose en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	Organisations professionnelles de l'économie informelle	R			10	Document d'analyse de situation de l'implication de l'économie informelle
		10.1.1.7. Elaborer et valider un document de stratégie de coordination dans l'économie informelle pour lutter contre le VIH/SIDA, les IST et la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	Partenaires sociaux	R			15	Document de stratégie de coordination validé
		10.1.1.8. Renforcer les capacités des structures de coordination du secteur de l'économie informelle dans la mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA, les IST et la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	Partenaires sociaux		R	R	20	rapport de formation
		10.1.1.9. Promouvoir l'installation des comités d'entreprises de lutte contre le	MFPTSS / DGPS	Partenaires sociaux		R	R	8	Nombre de CELS installés

		VIH/SIDA							
		10.1.1.10. Elaborer des stratégies de communication spécifiques pour une meilleure prise en compte de la dimension sexospécifique dans la réponse au VIH/SIDA- IST et à la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	MPF,  Partenaires sociaux		R	R	10	Proportion de membres de structures de coordination formés
		10.1.1.11. Elaborer des programmes d'interventions ciblées de réduction de la vulnérabilité et de soutien des différents groupes en milieu de travail qui intègrent les questions de genre (jeunes, femmes, handicapés, etc.).	MFPTSS / DGPS	MJFPE,  MPF,  MASSN  Partenaires sociaux	R	R		15	Document de programmes d'interventions est disponible
	10.1.2 Le taux des nouvelles infections au VIH/SIDA a considérablement baissé	10.1.2.1. Renforcer la sensibilisation et l'information à l'endroit des travailleurs sur le VIH/SIDA, les IST et la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	CNLS,  Partenaires sociaux,	R	R	R	27	Nombre de travailleurs sensibilisés
		10.1.2.2. Instituer au niveau des Comités de Lutte contre le Sida (CLS) le dépistage volontaire du VIH/SIDA, des IST et de la Tuberculose	MFPTSS / DGPS	CNLS,  Partenaires sociaux,	R	R	R	35	Nombre de campagnes organisées pour le dépistage volontaire en milieu de travail
		10.1.2.3. Mettre en œuvre les stratégies de communication spécifiques élaborées pour une meilleure prise en compte de la dimension sexospécifique dans la réponse au VIH/SIDA- IST et à la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS / DGPS	CNLS, MPF  Partenaires sociaux,		R	R	18	Proportion de femmes travailleuses sensibilisées
		10.1.2.4. Mettre en œuvre des programmes d'interventions ciblées de réduction de la vulnérabilité et de soutien des différents groupes en milieu de travail qui intègrent les questions de genre.	MFPTSS / DGPS	CNLS, MPF  Partenaires sociaux,		R	R	30	Proportion de femmes ayant bénéficié des programmes
10.2 Les personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail sont protégées et soutenues	10.2.1. Les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA bénéficient d'une bonne prise en charge	10.2.1.1 Etablir un cadre de partenariat entre les services de santé en entreprise et les services nationaux chargés de la prise en charge des personnes vivant avec le VIH/SIDA pour assurer une bonne prise en charge des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA	MFPTSS / DGPS	Partenaires sociaux,  CNLS, OST,	R	R	R	3	Document sur le cadre de partenariat
		10.2.1.2. Renforcer au niveau national la prise en charge globale des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA	SP/CNLS	OST,  MFPTSS/IMT	R	R	R	180	Taux de prise en charge des P VVIH/SIDA en milieu de travail
	10.2.2 La stigmatisation et la discrimination des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA ont significativement diminué	10.2.2.1. Vulgariser auprès des acteurs du monde du travail, la loi n°30-2008/AN du 20 mai 2008 portant lutte contre le VIH/SIDA et protection des personnes infectées par le VIH	MFPTSS / DGPS	CNLS	R	R	R	35	Nombre d'acteurs formés
		10.2.2.2. Poursuivre la sensibilisation des acteurs du monde du travail sur la nécessité d'un soutien socioéconomique et psychosocial des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA	MFPTSS / DGPS	Partenaires sociaux,  CNLS, OST,	R	R	R	21	Nombre de travailleurs sensibilisés
		10.2.2.3. Sensibiliser les employeurs sur les droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA	MFPTSS/DRTSS	Partenaires sociaux,  CNLS, OST,	R	R	R	15	Nombre d'employeurs formés
		10.2.2.4. Développer dans le dispositif d'inspection médicale du travail des procédures de contrôle des traitements dont font l'objet les personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail	MFPTSS/IMT	Partenaires sociaux,  CNLS,  OST,	R			2,5	Document de procédures de contrôle relatif au VIH/SIDA en milieu de travail
		10.2.2.5. Mettre en œuvre les procédures de contrôle sur les traitements à l'égard des personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail	MFPTSS/DRTSS	Partenaires sociaux,  OST, CNLS		R	R	39	Proportion des entreprises contrôlées

## II.5. Objectif stratégique 5 : Renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent

La nécessité de renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent se justifie par la spécificité des problèmes de travail que rencontrent les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs défilés et retraités. A cet égard, le Programme de promotion de l'équité-gendre en milieu de travail vise deux objectifs immédiats : l'amélioration des conditions des femmes et des autres groupes spécifiques en milieu de travail.

Au Burkina Faso, les femmes sont minoritaires à bénéficier de droits fondamentaux au travail. Aussi, sont-elles souvent victimes d'harcèlement et de préjugés qui empêchent leur promotion. Ainsi, la stratégie consiste à renforcer les actions de promotion de la protection de la maternité en milieu de travail, à lutter contre le harcèlement sexuel et toute forme de discrimination à l'encontre des femmes en milieu de travail, à promouvoir une plus grande participation des femmes aux instances de décisions des organisations de travailleurs et d'employeurs afin de mieux défendre leurs droits spécifiques.



Les problèmes de travail que rencontrent les jeunes travailleurs et les personnes handicapées sont spécifiques et se posent souvent avec plus d'acuité que chez les autres catégories de travailleurs, notamment en matière de sécurité et santé au travail. Alors, la stratégie consiste à renforcer la sensibilisation et la formation sur les droits fondamentaux des jeunes et des personnes handicapées en milieu de travail, ainsi que les actions de contrôle en faveur des travailleurs jeunes et des personnes handicapées en milieu de travail notamment par rapport au respect des dispositions en matière de salaires, de sécurité et santé au travail et de sécurité sociale.

Au regard du nombre croissant des travailleurs défilés et retraités, des problèmes sociaux qu'ils rencontrent de plus en plus, ainsi que de la contribution non négligeable qu'ils peuvent encore apporter au processus de développement du Burkina Faso, la stratégie en leur faveur consiste à renforcer et améliorer l'appui du FONA-DR, promouvoir et valoriser l'expérience professionnelle des travailleurs retraités.

En faveur des travailleurs migrants, qui connaissent le plus souvent des conditions de travail difficiles dans leur pays d'accueil, il s'agit de : (i) promouvoir la signature de nouveaux accords multilatéraux et bilatéraux, et l'application de ceux déjà conclus avec des pays partenaires pour assurer la sécurité sociale, (ii) sensibiliser et former les travailleurs migrants sur leurs droits fondamentaux au travail, (iii) élaborer et mettre en œuvre une Politique nationale de la migration prenant en compte les problèmes liés aux droits fondamentaux au travail des migrants.

#### Tableau de mise en œuvre du Programme de promotion de l'équité-genre en milieu de travail

##### Objectif stratégique 5 : Renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Chronogramme			Budget estimatif (Millions FCFA)	Indicateurs de produits
					2012	2013	2014		
Objectif immédiat 11 : Améliorer les conditions des femmes en milieu de travail									
11.1 L'accès des femmes au travail décent est amélioré	11.1.1 Plus de femmes accèdent aux instances de décision des partenaires sociaux afin de leur permettre de défendre leurs droits	11.1.1.1. Organiser des ateliers de formation et d'information des femmes sur leurs droits spécifiques en milieu de travail et sur les techniques du plaidoyer au plan national et régional	MFPT SS/DGT /DRT SS	MPF,  Partenaires sociaux		R	R	21	Proportion de femmes actives formées
		11.1.1.2. Organiser des ateliers de sensibilisation, d'information et formation sur le rôle et la place spécifique de la femme dans les organisations syndicales et patronales au plan national et régional	MFPT SS / /DGT/DRT SS	MPF,  Partenaires sociaux		R	R	15	Proportion de femmes actives formées
		11.1.1.3 Réaliser une étude sur les conditions de travail de la femme salariée	MFPT SS /DGT	MPF, Partenaires sociaux			R	9	Rapport de l'étude validé
		11.1.1.4. Organiser des ateliers de formation et d'information sur le leadership féminin dans le mouvement syndical au plan national et régional	MFPT SS /DGT/DRT SS	MPF,  Partenaires sociaux		R		7,5	Nombre de femmes formées
	11.1.2 Les droits des femmes au travail sont consolidés et mieux respectés	11.1.2.1 Organiser des ateliers de sensibilisation et d'information sur les formes de discrimination et de harcèlement sexuel à l'endroit des travailleurs et des employeurs des secteurs formel et informel au plan national et régional	MFPT SS /DGT/DRT SS	MPF,  Partenaires sociaux			R	8,5	Nombre de travailleurs et d'employeurs sensibilisés
		11.1.2.2. Organiser des ateliers d'information et de formation des employeurs sur la protection de la maternité en milieu de travail au plan national et régional	MFPT SS /DGT/DRT SS	MPF,  Partenaires sociaux		R	R	7,5	Proportion d'employeurs formés
		11.1.2.3. Organiser des ateliers de formation des inspecteurs et contrôleurs de travail sur les aspects spécifiques de la législation de travail concernant les femmes au plan national et régional	MFPT SS /DGT/DRT SS	MPF,  Partenaires sociaux		R	R	9	Proportion d'IT et CT formés
		11.1.2.4. Mettre en place des prêts en faveur des femmes déflatées et retraitées au FONA-DR	FONA-DR	MPF, association des femmes	R	R	R	PM	Nombre de projets financés au profit des femmes déflatées et retraitées
Objectif immédiat 12 : Améliorer les conditions de travail des autres groupes spécifiques									
12.1.1. Les jeunes travailleurs et les travailleurs handicapés participent activement au mouvement syndical pour la prise en compte de leurs		12.1.1.1. Organiser des ateliers de formation et d'information à l'endroit des jeunes travailleurs sur leurs droits en milieu de travail au plan national et régional	MFPT SS /DGT/DRT SS	MJFPE, CNJ,  Partenaires sociaux	R	R	R	39	Proportion de jeunes travailleurs formés
		12.1.1.2. Organiser des ateliers de formation et d'information à l'endroit d'au moins 1500 travailleurs handicapés sur leurs droits spécifiques en milieu de travail au plan national et régional	MFPT SS/DGT /DRT SS	MASSN,  Partenaires sociaux		R	R	14,5	Proportion de personnes handicapées formées
		12.1.1.3. Organiser des ateliers de sensibilisation, d'information et de formation en faveur de 1200 jeunes	MFPT SS / /DGT/DRT SS	MJFPE,			R		Proportion de jeunes

12.1 L'accès des jeunes travailleurs et des personnes handicapées au travail décent est amélioré	préoccupations	travailleurs sur leur rôle et place les organisations syndicales au plan national et régional		Partenaires sociaux		R		12	et de personnes handicapées formés
		12.1.1.4. Organiser des ateliers de formation et d'information à l'endroit des jeunes sur le leadership dans le mouvement syndical au plan national et régional	MFPTSS/DGT	MJE, Partenaires sociaux		R	R	12	Proportion de jeunes et de personnes handicapées formés
	12.1.2 Les droits des jeunes et des personnes handicapées sont consolidés et mieux respectés en milieu de travail	12.1.2.1. Organiser des ateliers de sensibilisation et d'information à l'endroit de 1500 employeurs des secteurs formel et informel sur les formes de discrimination et d'exploitation à l'encontre des jeunes et des personnes handicapées au plan national et régional	MFPTSS /DGT/DRTSS	MJFPE, CNJ MASSN, Association des personnes handicapées		R		7,5	Proportion d'employeurs sensibilisés
		12.1.2.2. Organiser des ateliers de sensibilisation à l'endroit de 3000 employeurs sur les droits des jeunes et des personnes handicapées en milieu de travail (sécurité et santé, protection sociale, relations professionnelles)	MFPTSS /DGT/DRTSS	MJFPE, CNJ MASSN, Association des personnes handicapées		R	R	14,5	Proportion d'employeurs formés
		12.1.2.3. Organiser des ateliers de formation de tous les inspecteurs et contrôleurs de travail sur les aspects spécifiques de la législation de travail concernant les jeunes travailleurs et les personnes handicapées	MFPTSS/DGT	MJFPE, CNJ MASSN, Association des personnes handicapées	R	R	R	9	Taux des IT et CT formés
		12.1.2.4. Mettre en place des prêts au profit des jeunes travailleurs déflatés, des travailleurs handicapés déflatés et retraités au FONA-DR	FONA-DR		R	R	R	PM	Nombre de projets financés en leur faveur
12.2. Les conditions de travail des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil sont suffisamment améliorées	12.2.1. Le dispositif national de veille et de promotion de meilleures conditions de travail est opérationnel	12.2.1.1. Promouvoir la signature et l'application des conventions et accords multilatéraux et bilatéraux avec des pays partenaires pour assurer la sécurité sociale des travailleurs migrants	MFPTSS /CNSS	MAECR	R	R	R	6	Taux des travailleurs migrants couverts
		12.2.1.2. Veiller à la mise en œuvre des actions de la Politique nationale de migration concernant les travailleurs migrants	MFPTSS /SG	CONAPO		R	R	PM	Taux d'emplois protégés des travailleurs migrants
		12.2.1.3. Dynamiser la Commission nationale permanente pour la migration (CNPM) en vue d'une meilleure prise en charge des préoccupations des travailleurs migrants	MFPTSS /SG	MAECR	R	R	R	PM	Rapports d'activités
	12.2.2 Les droits fondamentaux des travailleurs migrants dans les pays d'accueil sont mieux respectés	12.2.2.1. Organiser des ateliers d'information et de sensibilisation à l'endroit des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil sur leurs droits fondamentaux, ainsi que leurs devoirs au travail en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Mali et au Gabon	CNSS, MAECR/ CSBE	MFPTSS	R	R	R	PM	Nombre de travailleurs migrants informés
		12.2.2.2. Rendre disponibles sur le net tous textes et autres informations relatifs aux droits fondamentaux des migrants au travail	MFPTSS /DEP	CNSS, MAECR	R	R	R	1,5	Nombre de textes disponibles sur le net
		12.2.2.3. Réaliser une étude sur la situation des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil.	MFPTSS	MAECR, CNSS		R		35	Rapport de l'étude validé
		12.2.2.4. Mettre en œuvre les recommandations de l'étude sur la situation des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil	MFPTSS /SG	MAECR, CNSS		R	R	50	Taux d'emplois protégés des travailleurs migrants
12.3. Les travailleurs déflatés et retraités vivent dans des conditions décentes et leur expérience est valorisée	12.3.1. Les travailleurs retraités sont répertoriés et leur expérience est valorisée au profit de la nation	12.3.1.1. Elaborer et mettre à jour un répertoire des travailleurs retraités	FONA-DR	CNSS, ANRB, MFPTSS		R	R	14	Répertoire disponible et mis à jour
		12.3.1.2. Organiser annuellement un atelier de promotion du répertoire des travailleurs retraités auprès des départements ministériels et des collectivités territoriales afin de les inciter à recourir ponctuellement aux personnes retraitées en cas de besoin.	FONA-DR	MATDS, MFPTSS, ANRB, CNSS			R	4	Nombre de retraités sollicités pour la valorisation de leur expérience
		12.3.1.3. Dynamiser les activités de l'Association des travailleurs retraités	ANRB	FONA-DR	R	R	R	PM	Rapports d'activités des associations
	12.3.2. Les travailleurs déflatés, ainsi que les retraités qui le souhaitent bénéficient d'un appui	12.3.2.1. Créer un cadre de partenariat entre le FONA-DR et la Commission de privatisation (CP) pour une meilleure anticipation sur les effets des licenciements lors des privatisations	FONA-DR	CP, MICA	R	R	R	1,5	PV des concertations
		12.3.2.2. Créer un cadre de partenariat entre le FONA-DR et le Ministère en charge de la gestion de la carrière des fonctionnaires pour une meilleure anticipation des besoins de réinsertion des retraités.	FONA-DR	MFPTSS	R	R	R	1,5	PV des concertations
		12.3.2.3. Augmenter l'appui financier de l'Etat au FONA-DR	MEF	MFPTSS	R	R	R	500	Taux de croissance de l'appui financier de l'Etat
		12.3.2.4. Accroître les capacités financières du FONA-DR à travers un partenariat avec les Etablissements publics de prévoyance sociale en vue d'améliorer les capacités financières du FONA-DR	FONA-DR	CNSS, CARFO	R	R	R	PM	Taux de croissance des capacités financières du FONA-DR
		12.3.2.5. Former par an au moins 350 travailleurs déflatés et retraités en vue de							

		faciliter leur réinsertion sur le marché du travail	FONA-DR	ANRB	R	R	R	12	Nombre de déflatés et de retraités formés
		12.3.2.6. Financer par an au moins 250 micro-activités au profit des travailleurs déflatés et des retraités	FONA-DR	MEF	R	R	R	15	Nombre de projets financés

## Annexe 1 : Matrice des indicateurs de suivi-évaluation du PAO/PNT

Objectifs immédiats	Indicateurs d'effets	Cibles				Sources statistiques
		2005/2006	2007	2008	2014	
Programme 1 : Renforcement du cadre juridique et institutionnel du marché du travail						
	Part des dépenses publiques consacrée au travail et à la sécurité sociale (%)		0,07	0,12	2,5	Budget de l'Etat
	Ratio – nombre d'inspecteurs du travail pour 10.000 salariés	0,4	0,5	0,55	1	MFPTSS/ DRH
	Ratio d'infractions du secteur formel (nombre d'infractions moyen par établissements contrôlés)		4,8	5,8	3,8	Annuaire MFPTSS
	Taux de salaires inférieur au salaire minimum légal (%)	28,6	-	-	22,6	EPCVM
	- Salarié privé formel	39,5	-	-	32,7	EPCVM
	- Salarié privé informel	61,7	-	-	55,7	EPCVM
	Taux de salariés ayant une durée excessive de travail (plus de 48 heures par semaine)					
Programme 2 : Promotion du dialogue social						
	Nombre de conflits individuels pour 10.000 salariés	63	59	123	60	Annuaire MFPTSS
	Taux de conciliation des conflits individuels (%)	45,9	48,9	32,8	56,4	Annuaire MFPTSS
	Nombre de conflits collectifs	3	35	38	3	Annuaire MFPTSS
	Taux de conciliation des conflits collectifs	0,0	65,7	65,8	100	Annuaire MFPTSS
	Taux de syndicalisation	-	-	-	-	
	Taux d'affiliation des entreprises à une organisation patronale	-	-	-	-	
	Taux de couverture de la convention collective	-	-	-	-	
Programme 3 : Promotion de la protection sociale						
	Taux des personnes de plus de 64 ans bénéficiant d'une pension (%)		1,1		2,0	EA/QUIBB
	Ratio des dépenses publiques de sécurité sociale (% PIB)					
	Proportion de travailleurs affiliés à la sécurité sociale (%)	3,9	4,7		15	EA/QUIBB
	Proportion de travailleurs féminins affiliés à la sécurité sociale (%)	2,3	2,5		8	EA/QUIBB
	Proportion de travailleurs du secteur formel privé et public affiliés à l'assurance maladie (%)				30	
	Proportion de travailleurs du secteur informel affiliés à l'assurance maladie				5	
	Proportion des personnes indigentes bénéficiant de l'assurance maladie				5	
Programme 4 : Promotion de la sécurité et santé au travail						
	Nombre d'accidents de travail pour 1.000.000 de travailleurs	12.223	7.940		3.000	Annuaire MFPTSS
	Incidence du travail des enfants	41,1	-	-	30	ETE/INSD
	Incidence des formes dangereuses du travail des enfants	35,8	-	-	25	ETE/INSD
	Taux des personnes en âge de travailler vivant avec le VIH	-	-	-	-	
	Taux des personnes en âge de travailler atteintes de la tuberculose	-	-	-	-	
Programme 5 : Promotion de l'équité -genre en milieu de travail						
	Taux d'emplois salariés non protégés des femmes	43,8	41,7		30	EA/QUIBB
	Proportion des femmes dans les groupes I1 et I2 de la CITP-88					
	Ecart salarial entre hommes et femmes					
	Taux d'emplois salariés non protégés des jeunes (15-24)	88,6	83,3		50	EA/QUIBB
	Proportion des emplois salariés non protégés des personnes handicapées	-	-	-	-	
	Taux des emplois salariés non protégés des migrants	-	-	-	-	
	Incidence de pauvreté des retraités	-	-	-	-	
	Taux de chômage des travailleurs licenciés ou déflatés	-	-	-	-	

**Annexe 2 : Echancier financier indicatif [1]****PROGRAMME 1 : Renforcement du cadre juridique et institutionnel du marché du travail****Objectif stratégique 1 : Promouvoir un environnement juridique et institutionnel favorable au travail décent**

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Echéancier			
					(en millions de FCFA)			
			Leader	Partenaires	2012	2013	2014	Total
<b>Objectif immédiat 1 : Améliorer le cadre juridique et institutionnel de promotion du travail décent</b>								
1.1 Le cadre institutionnel en matière de travail et de sécurité sociale est renforcé et fonctionne normalement	1.1.1 Le cadre institutionnel de mise en œuvre de la PNT est opérationnel	1.1.1.1 Créer un Conseil supérieur du travail (CST)	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	2,0			2
		1.1.1.2. Mettre en place le Secrétariat technique permanent du CST	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	1,5			1,5
		1.1.1.3 Faire fonctionner le Conseil supérieur du travail (CST)	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	3,0	3,3	3,7	10
		1.1.1.4 Créer une Unité de gestion opérationnelle du PAO/PNT (UGOP)	MFPTSS /DEP		1,5			1,5
		1.1.1.5 Faire fonctionner l'UGOP du PAO/PNT	MFPTSS/DEP		7,0	8,0	10,0	25
		1.1.1.6 Assurer l'organisation des sessions du CCT	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux	9,0	9,0	9,0	27
		1.1.1.7. Créer et faire fonctionner un cadre de concertation périodique entre l'Inspection du travail et le Tribunal du travail	MFPTSS/DGT	MJPDH	1,5	1,5	1,5	4,5
		1.1.1.8. Tenir au moins deux CASEM du MTSS par an	MFPTSS/DEP		12	12	12	36
	1.1.2. Le dispositif de mobilisation des ressources financières et matérielles pour la promotion du travail décent est renforcé	1.1.2.1. Elaborer une Revue des dépenses publiques (RDP) du MTSS en vue (i) de rendre visible l'impact de la dépense publique sur le travail et la sécurité sociale en liaison avec les objectifs de développement du Burkina Faso, (ii) évaluer les atouts, les contraintes et obstacles à l'efficacité de ladite dépense.	MFPTSS/DAF	MEF, Partenaires sociaux	10,0			10
		1.1.2.2. Elaborer un Budget programme (BP) du MTSS, traduisant le PAO/PNT en programmes et dégageant annuellement le gap de financement à mobiliser auprès de PTF	MFPTSS/DAF	MEF, Partenaires sociaux	7,0			7
		1.1.2.3. Elaborer un Cadre budgétaire à moyen terme (CBMT) du MTSS pour la mobilisation de ressources financières au Budget de l'Etat.	MFPTSS/DAF	MEF, Partenaires sociaux		7,0		7
		1.1.2.4. Renforcer les capacités des Cadres de la DAF, de la DEP du MFPTSS et de l'UGOP sur les outils et les mécanismes de mobilisation de ressources au Budget de l'Etat	MFPTSS/DRH	MEF, DAF, DEP	1,0	1,0	1,0	3
		1.1.2.5. Actualiser annuellement la programmation financière du Budget programme et du CBMT du MTSS pour prendre en compte les nouvelles projections du CBMT national.	MFPTSS/DAF	MEF, Partenaires sociaux			1,5	1,5
		1.1.2.6. Utiliser le Budget programme et le PAO comme des outils de plaidoyer auprès des partenaires techniques et financiers pour la mobilisation de ressources supplémentaires nécessaires à la mise en œuvre de la PNT.	MFPTSS/SG	MEF, Partenaires sociaux		5,0	5,0	10
		1.1.2.7. Réaliser une étude de faisabilité pour la mise en place d'un Fonds de financement des actions des partenaires sociaux pour la promotion du travail décent,	MFPTSS/DEP	MEF, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		12,0		12
		1.1.2.8. Faire un plaidoyer pour la mise en place du Fonds de financement des actions des partenaires sociaux pour la promotion du travail décent au Burkina Faso	MFPTSS/SG	MEF, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		1,5		1,5
		1.1.2.9. Mettre en place le Fonds de financement des actions des partenaires sociaux pour la promotion du travail décent	Partenaires sociaux	MFPTSS, MEF CNSS, CARFO				PM
		1.1.2.10. Faire un plaidoyer auprès des Départements Ministériels partenaires pour la prise en compte effective des actions du PAO/PNT relevant de leur responsabilité dans leur CBMT	MFPTSS/SG	Ministères partenaires, MEF, Partenaires sociaux				PM
	1.1.3 Le cadre	1.1.3.1. Créer une bibliothèque et une	MFPTSS/DGPS	Partenaires				PM

institutionnel en matière de sécurité et santé au travail est renforcé		médiathèque nationales spécialisées en protection sociale (sécurité et santé au travail, sécurité sociale, assurance maladie)		sociaux,  Ministères partenaires				
		1.1.3.2. Promouvoir la création de Comités de sécurité et santé au travail (CSST ) dans toutes les entreprises assujetties	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux, CNSS, OST	1,5	1,5	1,5	4,5
		1.1.3.3. Créer une structure de Coordination nationale des Comités de sécurité et santé au travail (CN/CSST)	Partenaires sociaux	DGPS, MS, IMT, CNSS, OST				PM
		1.1.3.4. Promouvoir la création des services de santé au travail dans les entreprises	MFPTSS/IMT	Partenaires sociaux				
		1.1.3.5. Promouvoir la création des services de sécurité dans les unités industrielles	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux				
		1.1.3.6. Créer et faire fonctionner un service de prévention des risques professionnels au sein de la CARFO	CARFO	DGPS, IMT, MS				PM
		1.1.3.7. Créer et faire fonctionner un service de prévention des risques professionnels au sein des directions régionales de la CNSS	CNSS	DGPS, MS				PM
		1.1.3.8. Tenir les sessions du CTNCSST	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux	9,0	9,0	9,0	27
		1.1.3.9. Organiser un atelier de formation de tous les membres du CTNCSST en sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux		3,0	3,0	6
		1.1.3.10. Faciliter la mise en place de structures d'achat et de vente de matériels spécialisés en sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Ministères partenaires,  Partenaires sociaux	1,0	1,0	1,0	3
	1.1.4. Les institutions et services en charge du travail et de la sécurité sociale sont effectivement déconcentrés	1.1.4.1. Déconcentrer l'Inspection médicale du travail dans les Directions régionales du MFPTSS	MFPTSS/IMT	DRTSS		10,0	25,0	35
		1.1.4.2. Poursuivre la déconcentration de l'Office de santé des travailleurs au niveau régional	MS/OST	MFPTSS/IMT				PM
		1.1.4.3. Procéder à la déconcentration du FONA-DR	FONA-DR	MEF	25,0	30,0	35,0	90
		1.1.4.4. Poursuivre la déconcentration de la CNSS	CNSS	MFPTSS/DGPS				PM
		1.1.4.5. Poursuivre la déconcentration de la CARFO	CARFO	MFPTSS/DGPS				PM
		1.1.4.6. Réhabiliter et équiper les bourses de travail de Ouaga et Bobo et construire celles des 11 autres régions	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux		244	400	644
		1.1.4.7. Poursuivre la déconcentration du CNPB	CNPB	MFPTSS/DGT				PM
	1.1.5. Le dispositif de prise en charge des problèmes des travailleurs migrants est efficace	1.1.5.1. Faire nommer un Inspecteur du travail dans les représentations diplomatiques du Burkina Faso dans les pays regroupant un nombre important de travailleurs burkinabè (RCI, Gabon, Mali et Ghana etc.).	MFPTSS/SG	MAECR				PM
		1.1.5.2. Mener une étude de faisabilité de la création d'une Direction en charge des questions liées à la migration des travailleurs.	MFPTSS/SG	CONAPO,  Partenaires sociaux		2,0	2,5	4,5
		1.1.5.3. Mettre en place un système d'information accessible sur le Net en faveur des travailleurs migrants	MFPTSS/DCPM	DEP  MAECR	1,5	0,5	0,5	2,5
		1.1.5.4. Organiser un séminaire d'information et de formation sur les droits fondamentaux des migrants au travail, à l'endroit des principaux acteurs en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Politique nationale de migration en vue d'assurer une meilleure prise en compte des travailleurs migrants	MFPTSS/SG	CONAPO  MAECR		4,5		4,5
		1.1.5.5. Promouvoir la signature de conventions bilatérales de coopération avec les pays partenaires en matière de main-d'œuvre et de sécurité sociale	MFPTSS/SG	MAECR, CNSS	7,0	7,0	7,0	21
	1.1.6. Les capacités institutionnelles du Burkina Faso en matière d'application des normes internationales de travail (NIT) sont renforcées	1.1.6.1. Créer un Comité national consultatif tripartite sur les normes internationales de travail (CNCTNIT)	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux	2,5			2,5
		1.1.6.2. Assurer le fonctionnement du Comité national consultatif tripartite sur les normes internationales de travail (CNCTNIT)	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux		9,0	9,0	18
		1.1.6.3. Instituer au sein de l'administration du travail un Comité de rédaction du Rapport annuel de l'inspection du travail et organiser des ateliers annuels de validation	MFPTSS/DGT		5,0	5,0	5,0	15
		1.1.6.4. Former tous les membres du Comité national consultatif tripartite sur les NIT	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux		3,0	3,0	6
		1.1.6.5. Former tous les inspecteurs et contrôleurs du travail sur les NIT	MFPTSS/DRH		3,0	3,0	3,0	9
	1.2. Un système complet d'information et d'aide à la décision en matière de travail et de sécurité sociale existe et est opérationnel	1.2.1 Des plans régionaux de mise en œuvre de la PNT sont élaborés	1.2.1.1 Organiser des ateliers de dissémination de la PNT et du PAO au niveau central et régional	MFPTSS/DEP	Partenaires sociaux	23,0	24,0	47
			1.2.1.2 Accompagner l'élaboration des Plans régionaux de mise en œuvre de la PNT	MFPTSS/DEP	Partenaires sociaux			35,0
1.2.2 Des systèmes de collecte des informations en		1.2.2.1 Mettre en place un système standardisé permettant la collecte d'informations auprès de l'ensemble des acteurs au niveau régional	MFPTSS/DEP		5,0	5,0	5,0	15

	matière de travail, de sécurité sociale, sécurité et santé au travail sont opérationnels au niveau déconcentré	1.2.2.2. Former au moins deux (2) agents par DRTSS à l'utilisation du système d'information statistiques	MFPTSS/DEP			4,5	5,5	10
		1.2.2.3. Informer et sensibiliser tous les intervenants locaux dans les domaines du travail et la sécurité sociale (partenaires sociaux, partenaires publics, PTF) sur le système d'information	DRTSS			14,0		14
		1.2.2.4 Elaborer et mettre à jour de manière continue un répertoire des intervenants du monde du travail et de la sécurité sociale	MFPTSS/DEP	Partenaires sociaux,  Ministères partenaires	3,0	1,0	1,0	5
1.3 La législation du travail du Burkina Faso est complète et bien vulgarisée	1.3.1. Le Code du travail et ses textes d'application sont suffisamment vulgarisés	1.3.1.1. Elaborer les textes d'application restants du Code du travail	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux	4,5			4,5
		1.3.1.2. Editer en dix mille (10.000) exemplaires le Code du travail	MFPTSS/DGT	MEF	50,0			50
		1.3.1.3 Traduire le Code du travail en trois langues nationales et l'éditer en neuf mille (9.000) exemplaires	MFPTSS/DGT	MESS, MENA, MEF,  Partenaires sociaux	60,0			60
		1.3.1.4 Editer le Code du travail en langue anglaise en trois mille (3.000) exemplaires	MFPTSS/DGT	MENA, MESS		7,0	8,0	15
		1.3.1.5 Concevoir et éditer le recueil des textes d'application du code du travail en dix mille (10.000) exemplaires	MFPTSS/DGT		40,0			40
		1.3.1.6 Traduire le recueil des textes d'application du code du travail en trois langues nationales et en anglais et l'éditer en quatre mille (4.000) exemplaires.	MFPTSS/DGT	MENA, MESS Partenaires sociaux		12,0	12,0	24
		1.3.1.7 Rendre disponible le Code du travail et ses textes d'application sur le Site Web du MTSS	MFPTSS/DCPM	Partenaires sociaux	1,5	0,5	0,5	2,5
	1.3.2. Le cadre juridique en matière de protection sociale est renforcé et vulgarisé	1.3.2.1 Organiser un atelier de dissémination du recueil des textes d'application en matière de sécurité sociale	MFPTSS/CNSS	Partenaires sociaux	3,0	3,0	3,0	9
		1.3.2.2 Organiser un atelier de dissémination de la réglementation nationale et UEMOA en matière de protection sociale	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux				PM
		1.3.2.3. Elaborer et faire adopter la loi et ses textes d'application sur l'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	Partenaires sociaux	29,0			29
		1.3.2.4. Rendre disponible l'ensemble des textes en matière de protection sociale sur le Site Web du MTSS	MFPTSS/DCPM	Partenaires sociaux		1,5	0,5	2
	1.3.3 Le cadre juridique en matière de sécurité et santé au travail est renforcé et vulgarisé	1.3.3.1 Elaborer et faire adopter un Code de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Ministères partenaires et Partenaires sociaux	8,0			8
		1.3.3.2 Elaborer tous les textes d'application du Code de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux,  MS/OST, CNSS,	2,0	3,0		5
		1.3.3.3. Procéder à la relecture des textes existants en matière de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux,  Ministères partenaires	7,5			7,5
		1.3.3.4. Collecter tous les textes existants dans les départements ministériels en matière de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Ministères partenaires				PM
		1.3.3.5. Editer en 3.000 exemplaires le recueil de tous les textes existants dans les départements ministériels en matière de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Ministères partenaires		9,0	9,0	18
		1.3.3.6. Organiser un atelier de dissémination de la réglementation en matière de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux,  Ministères partenaires		3,0	4,0	7
		1.3.3.7. Rendre disponible l'ensemble des textes en matière de sécurité et santé au travail sur le Net	MFPTSS/DCPM	Partenaires sociaux,  Ministères partenaires		1,5	0,5	2
		1.3.3.8. Elaborer et faire adopter les textes sur les normes de matériels de sécurité et santé au travail en vue de réglementer l'achat et la vente de ces matériels	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux,  Ministères partenaires	3,0	3,0		6
1.3.3.9. Harmoniser les textes législatifs et règlementaires sur le travail des enfants avec les conventions ratifiées		MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux,  Ministères partenaires	2,5			2,5	
1.3.3.10. Edition du Plan d'action national contre les pires formes de travail des enfants en deux mille (2000) exemplaires		MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux,  Ministères partenaires		15,0		15	
Sous-total /Objectif immédiat 1					353	499,8	632,2	1485
Objectif immédiat 2 : Renforcer les capacités opérationnelles des intervenants du monde du travail								

2.1 Les capacités opérationnelles en matière de contrôle, de prévention des risques professionnels et des conflits de travail sont suffisamment renforcées	2.1.1 Des ressources humaines compétentes et suffisantes sont disponibles	2.1.1.1 Poursuivre et accroître le recrutement annuel d'inspecteurs et de contrôleurs du travail	MFPTSS	MTSS/DRH				PM
		2.1.1.2 Recruter des professionnels de la sécurité et santé au travail : médecins du travail, hygiénistes du travail, techniciens de prévention en sécurité et santé au travail	MFPTSS	Ministères partenaires				PM
		2.1.1.3 Mettre en place des programmes de spécialisation et de recyclage des cadres en matière de relations de travail, de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DRH			7,5	7,5	15
		2.1.1.4. Faire organiser au Burkina Faso une formation par le Centre International de Turin au profit des Inspecteurs et contrôleurs du travail	MFPTSS/DRH					
	2.1.2 Les capacités matérielles de l'Inspection du travail, de l'administration centrale du travail et des structures spécialisées en sécurité et santé au travail sont significativement améliorées	2.1.2.1 Construire et équiper des locaux supplémentaires pour les Directions régionales du travail en vue d'améliorer les conditions de travail	MFPTSS/DAF	MEF		250,0	270,0	520
		2.1.2.2 Doter toutes les Directions régionales du travail d'équipements informatiques	MFPTSS/DAF	MEF	50,0	100,0	150,0	300
		2.1.2.3 Doter toutes les Directions régionales du travail de moyens de déplacement nécessaires pour la bonne exécution des missions d'inspection dans les entreprises	MFPTSS/DAF	MEF	40,0	100,0	110,0	250
		2.1.2.4. Doter l'Inspection médicale du travail de capacités matérielles et logistiques requises pour l'exécution de ses missions	MFPTSS/DAF	MEF	15,0	20,0	25,0	60
		2.1.2.5. Renforcer les capacités matérielles de l'Office de santé des travailleurs (OST) pour la bonne exécution de ses missions	MS	MFPTSS, MEF				PM
		2.1.2.6. Renforcer les capacités techniques de l'Autorité nationale de radioprotection et de sûreté nucléaire (ARSN)	MEDD	MFPTSS, MEF				PM
		2.1.2.7. Renforcer les capacités techniques du Bureau national des évaluations environnementales et de gestion des déchets spéciaux	MEDD	MFPTSS, MEF				PM
		2.1.2.8. Doter l'administration centrale du travail de matériels de bureau et d'équipements informatiques supplémentaires nécessaires à l'exécution de ses missions.	MFPTSS/DAF	MEF	20,0	30,0	35,0	85
		2.1.2.9 Assurer l'accès de toutes les Directions régionales de l'Inspection du travail à Internet	MFPTSS/DEP	MTPEN	4,0	7,0	8,0	19
		2.1.2.10. Doter les DRTSS d'appareils de monitoring du milieu de travail	MFPTSS/DAF					PM
		2.1.2.11. Renforcer les capacités matérielles et logistiques de la Brigade nationale des sapeurs pompiers (BNSP)	MATDS	MFPTSS, MEF				PM
2.2 Les capacités opérationnelles en matière de protection sociale et de réinsertion des travailleurs déflatés et retraités sont suffisamment renforcées	2.2.1 Les capacités humaines, techniques et matérielles des institutions en charge de la protection sociale sont suffisamment renforcées	2.2.1.1 Recruter des spécialistes en matière de sécurité sociale au profit du MTSS	MFPTSS/DRH					PM
		2.2.1.2 Mettre en place des programmes de spécialisation et de recyclage au profit des agents en charge de la protection sociale au MTSS	MFPTSS/DGPS			3,5	4,0	7,5
		2.2.1.3. Organiser un séminaire de formation au profit de tous les Cadres de la DGPS, des membres du CP/AM et SP/AM sur le concept de socle de protection sociale	MFPTSS/DGPS			6,1		6,1
		2.2.1.4. Organiser un séminaire de formation au profit de tous les membres du CP/AM et SP/AM sur le marketing social et le plaidoyer en assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MEF,		6,1		6,1
		2.2.1.5. Organiser un séminaire de formation au profit de tous les membres du CP/AM et SP/AM sur la gestion et la gouvernance d'un système d'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MEF			6,1	6,1
		2.2.1.6. Réaliser des voyages d'études au Ghana, au Rwanda, au Maroc et en Inde dans le cadre de la mise en place du système d'assurance maladie	MFPTSS/SP-AM	MEF	5,0	8,0	11,5	24,5
		2.2.1.7. Doter le SP/AM de moyens techniques et matériels requis pour l'exécution de ses missions	MFPTSS/SP-AM	MEF	10,0	20,0	20,0	50
		2.2.1.8. Recruter du personnel et renforcer les capacités techniques et matérielles des structures pilotes d'affiliation et de recouvrement	MFPTSS/SP-AM	MEF				PM
	2.2.2. Les capacités opérationnelles de l'administration du travail en matière de réinsertion des travailleurs déflatés et retraités sont suffisamment renforcées	2.2.2.1. Recruter des agents au profit du FONA-DR en vue de renforcer ses capacités humaines (agents de recouvrement, chargés d'études, comptables)	MFPTSS/FONA-DR	MEF	8,0	8,0	8,0	24
		2.2.2.2. Former les agents du FONA-DR dans leurs domaines de compétences respectifs (technique de recouvrement, étude et suivi des projets, comptabilité et en informatique)	MFPTSS/FONA-DR	MEF	1,0	1,2	1,3	3,5
		2.2.2.3. Doter le FONA-DR de moyens techniques, matériels et financiers requis pour améliorer ses capacités opérationnelles à la hauteur de ses missions	MFPTSS/FONA-DR	MEF	7,0	12,0	16,0	35
Sous-total /Objectif immédiat 2								
					166,1	573,3	672,4	1411,8
TOTAL/ Objectif stratégique 1								
					519,1	1073,1	1304,6	2896,8

**PROGRAMME 2 : Promotion du dialogue social****Objectif stratégique 2 : Promouvoir le dialogue social**

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Echéancier				
			Leader	Partenaires	(en millions de FCFA)				
					2012	2013	2014	Total	
Objectif immédiat 3 : Consolider le cadre national de dialogue social									
3.1 Le cadre du dialogue social est élargi et renforcé au Burkina Faso	3.1.1 Les cadres de concertation existants sont renforcés, dynamisés et mieux coordonnés	3.1.1.1 Etablir un agenda global des consultations bipartites et tripartites au niveau national	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux	2,5			2,5	
		3.1.1.2 Assurer l'exécution de l'agenda	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux				PM	
		3.1.1.3 Suivre et évaluer le fonctionnement des cadres de concertation et dialogue en vue d'une amélioration	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux			10,5	10,5	
		3.1.2 Une charte sociale est élaborée et adoptée	3.1.2.1 Mettre en place un groupe technique tripartite de réflexion pour dégager les différents aspects à prendre en compte dans la charte sociale	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux	3,5			3,5
		3.1.2.2 Elaborer et valider un projet de la charte sociale à soumettre à l'ensemble des partenaires sociaux pour validation	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux		12,0		12	
		3.1.2.3. Faire adopter la charte sociale	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux		1,7		1,7	
		3.1.2.4. Editer la Charte sociale en 3.000 exemplaires	MFPTSS /DGT			6,0	6,0	12	
		3.1.2.5. Traduire et éditer en 1.500 exemplaires la charte sociale en trois langues nationales	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux			12,0	12	
	3.1.3. Une classification nationale des emplois est définie	3.1.3.1. Mettre en place un groupe de travail tripartite pour dégager le processus à mettre en œuvre pour l'élaboration d'une classification nationale des emplois	MFPTSS /DGT	MESS,  MJFPE,  Partenaires sociaux	3,5			3,5	
		3.1.3.2. Elaborer et faire valider la classification nationale des emplois	MFPTSS /DGT	MESS,  MJFPE,  Partenaires sociaux		12,0		12	
		3.1.3.3. Faire adopter la classification nationale des emplois	MFPTSS /DGT	MESS,  MJFPE,  Partenaires sociaux		1,7		1,7	
		3.1.3.4. Editer la classification nationale des emplois en 3.000 exemplaires	MFPTSS /DGT	MESS,  MJFPE,  Partenaires sociaux		3,4	3,6	7	
	3.1.4 La représentativité des organisations syndicales est connue	3.1.4.1 Effectuer une mission d'étude dans un pays ayant une bonne expérience dans l'organisation d'élections professionnelles	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux	12,0			12	
		3.1.4.2 Organiser le processus de validation et d'adoption des textes sur les élections professionnelles (EP)	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux	6,5			6,5	
		3.1.4.3 Organiser un atelier national et des ateliers régionaux d'information et de sensibilisation sur l'importance des élections professionnelles	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux	15	16		31	
		3.1.4.4 Organiser des élections professionnelles	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux, MATDS, CENI		300		300	
	3.1.5. Toutes les branches d'activités disposent de conventions collectives adéquates	3.1.5.1. Poursuivre le plaidoyer auprès des partenaires sociaux pour la révision de la convention collective interprofessionnelle (CCIP) de 1974	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux	1,5	2	2	5,5	
		3.1.5.2. Poursuivre la négociation des conventions collectives sectorielles dans les secteurs (Banques, Boulangeries, Transports routiers) qui ont engagé le processus.	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux				PM	
		3.1.5.3. Identifier et sensibiliser l'ensemble des secteurs économiques qui ne disposent pas de convention collective sur l'importance des conventions collectives sectorielles	MFPTSS /DGT	Partenaires sociaux	3,0	4,0	5,5	12,5	
Sous-total /Objectif immédiat 3					47,5	358,8	39,6	445,9	



<b>Objectif immédiat 4 : Promouvoir une culture de dialogue social au niveau national</b>								
4.1 Les capacités des partenaires sociaux et des agents de l'administration du travail renforcées	4.1.1 Les compétences des agents de l'administration du travail en matière de promotion du dialogue social sont renforcées	4.1.1.1. Organiser trois sessions d'information et de formation des inspecteurs, contrôleurs et autres cadres sur le dialogue social	MFPTSS/DGT			9	9	18
		4.1.1.2. Organiser trois sessions de formation des inspecteurs, contrôleurs et juges du travail et autres cadres sur les outils, les approches et le processus d'arbitrage des conflits individuels et collectifs de travail	MFPTSS/DGT	MJPDH		18,0		18
		4.1.1.3. Organiser trois sessions de formation des inspecteurs et contrôleurs et autres cadres sur les outils et le processus de négociation des conventions collectives sectorielles	MFPTSS/DGT				18,0	18
	4.1.2 Les compétences des partenaires sociaux en matière de dialogue social sont renforcées	4.1.2.1. Organiser une formation des partenaires sociaux sur le dialogue social : les rôles et les responsabilités de chaque acteur dans le dialogue social	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux	7,0		8,0	15
		4.1.2.2. Organiser une formation des partenaires sociaux sur les pratiques et champ de la lutte syndicale pour une meilleure promotion du dialogue social	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux		8,5		8,5
		4.1.2.3. Organiser un atelier d'information et de formation des travailleurs et des employeurs sur le nouveau Code du travail	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux	7,0	7,0	7,0	21
		4.1.2.4 Appuyer les partenaires sociaux dans l'élaboration et l'exécution de programmes d'éducation ouvrière	MFPTSS/DGT	Partenaires sociaux	7,0	10,5	12,5	30
	4.1.3. Les capacités matérielles des partenaires sociaux sont renforcées	4.1.3.1 Mettre en place des cellules du CNPB dans les régions	CNPB	MFPTSS/DGT				PM
		4.1.3.2 Equiper les CNPB régionaux	CNPB	MFPTSS/DGT				PM
		4.1.3.3 Réhabiliter et équiper les bourses de travail de Ouagadougou et Bobo-Dioulasso	MFPTSS/DGT					PM
		4.1.3.4 Construire et équiper les bourses de travail dans les 11 autres régions du pays	MFPTSS/DGT					PM
		4.1.3.5 Réfectionner et équiper le Centre d'éducation ouvrière	MFPTSS/DGT		80,0			80
<b>Sous-total /Objectif immédiat 4</b>					<b>101</b>			
<b>TOTAL / Objectif stratégique 2</b>					<b>148,5</b>	<b>53</b>	<b>54,5</b>	<b>208,5</b>
							<b>94,1</b>	<b>654,4</b>

**PROGRAMME 3 : Promotion de la protection sociale****Objectif stratégique 3 : Contribuer à la mise en place d'un socle de protection sociale**

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Echéancier (en millions de FCFA)			
			Leader	Partenaires	2012	2013	2014	Total
Objectif immédiat 5 : Améliorer et étendre la protection sociale aux travailleurs des économies informelles urbaine et rurale								
5.1 Le cadre de promotion des mutuelles sociales est amélioré	5.1.1 La mise en œuvre de la réglementation communautaire sur les mutuelles sociales est facilitée	5.1.1.1 Elaborer les textes de base sur la mise en place d'un organe administratif de contrôle des mutuelles sociales (OACMS)	MFPTSS /DGPS	MEF, MS, C/UEMOA				PM
		5.1.1.2. Mettre en place l'organe administratif de contrôle des mutuelles sociales (OACMS)	MFPTSS /DGPS	MEF, MS, C/UEMOA		10,0		10
		5.1.1.3. Effectuer le contrôle des mutuelles sociales	OACMS	MFPTSS/DGPS, MS, C/UEMOA		15,0	20,0	35
		5.1.1.4. Faire un plaidoyer auprès des Autorités nationales pour la mise en place d'un fonds national de garantie en faveur des mutuelles sociales	MFPTSS /DGPS	MEF, MS, C/UEMOA, Mutuelles,	5,5			5,5
		5.1.1.5 Mettre en place un fonds national de garantie en faveur des mutuelles sociales	MFPTSS /DGPS	MEF, MS, C/UEMOA, Mutuelles,		100,0	150,0	250
		5.1.1.6 Organiser un atelier de sensibilisation et de formation des acteurs de la mutualité sur la réglementation de l'UEMOA	MFPTSS /DGPS	MEF, MS, C/UEMOA,	6,0	6,0	6,0	18

				Mutuelles, DR/MTSS				
	5.1.2 Le dispositif national de promotion des mutuelles sociales est renforcé et est efficace	5.1.2.1 Finaliser l'élaboration du cadre stratégique de développement des mutuelles sociales (CSDMS) et de son plan d'actions de mise en œuvre	MFPTSS /DGPS	MEF, C/UEMOA, Mutuelles, DR/MTSS	4,5			4,5
		5.1.2.2 Organiser annuellement un atelier de formation en faveur des acteurs de la mutualité sur les techniques de gestion et de gouvernance des mutuelles sociales	MFPTSS /DGPS	MEF,C/UEMOA  - Mutuelles, DRTSS	8,0	8,0	8,0	24
		5.1.2.3. Dynamiser le Comité interministériel de promotion et d'appui des mutuelles sociales	MFPTSS /DGPS	MS	1,5	1,5	1,5	4,5
		5.1.2.4. Mettre en place un système de collecte, de traitement et de diffusion des informations quantitatives et qualitatives sur les mutuelles sociales	MFPTSS/DEP	DGPS, MS, MEF, Mutuelles	10,0	15,0	20,0	45
5. 2 La part des travailleurs des secteurs économiques non formels urbains et ruraux couverts par une protection sociale s'est accrue	5.2.1. La protection sociale est effectivement élargie aux secteurs économiques non formels	5.2.1.1 Organiser des ateliers régionaux de sensibilisation des travailleurs des économies non formelles urbaines et rurales sur la protection sociale	CNSS	DGPS, Partenaires sociaux, DRTSS				PM
		5.2.1.2 Appuyer le développement de nouveaux produits adaptés aux besoins de protection de sociale des secteurs économiques non formels	MFPTSS /DGPS	CNSS, Partenaires sociaux	2,0	2,0	2,0	6
	5.2.2. Des mécanismes adaptés de prise en charge des risques sociaux autres que la santé sont mis en place	5.2.2.1. Réaliser une étude de faisabilité pour la mise en place de mécanismes adaptés de prise en charge des risques non liés à la santé	MFPTSS /DGPS	CNSS, Partenaires sociaux		12,0		12
		5.2.2.2. Appuyer la mise en place des mécanismes adaptés de prise en charge des risques non liés à la santé	MFPTSS /DGPS	CNSS, Partenaires sociaux		2,0	2,5	4,5
		5.2.2.3. Promouvoir l'assurance volontaire mise en place en faveur des travailleurs indépendants pour la prise en charge des risques sociaux non liés à la santé	CNSS	MFPTSS /DGPS				PM
		5.2.2.4. Réaliser une étude de faisabilité sur la mise en place d'un régime de sécurité sociale propre aux travailleurs indépendants y compris ceux de l'économie informelle	MFPTSS /DGPS	CNSS, Partenaires sociaux			15,0	15
		5.2.2.5 Mettre en place un régime de sécurité sociale propre aux travailleurs indépendants y compris ceux de l'économie informelle	CNSS	DGPS				PM
Sous-total /Objectif immédiat 5					37,5	171,5	225	434

**Objectif immédiat 6 : Améliorer et étendre la couverture sociale des travailleurs salariés**

6.1. La couverture sociale des travailleurs salariés du secteur formel est améliorée et étendue	6.1.1 Les prestations sociales fournies par la CNSS et la CARFO sont améliorées	6.1.1.1 Réaliser une étude de faisabilité d'un mécanisme de révision des taux de prestations en fonction d'un indicateur suffisamment représentatif du niveau de vie	MFPTSS /DGPS	CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		14,0		14
		6.1.1.2 Mettre en place un mécanisme de révision des taux de prestations	MFPTSS /DGPS	CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		4,5		4,5
	6.1.2 Mettre en place un régime de retraite complémentaire au niveau des institutions de prévoyance sociale	6.1.2.1 Réaliser une étude de faisabilité d'une retraite complémentaire dans le secteur formel	MFPTSS /DGPS	CNSS, CARFO, Partenaires sociaux		14,0		14
		6.1.2.2 Mettre en place un régime de retraite complémentaire au niveau des institutions de prévoyance sociale	CNSS, CARFO	DGPS, MFPTSS, Partenaires sociaux				PM
		6.1.2.3 Organiser un atelier de sensibilisation des travailleurs en vue de les inciter à épargner pour bénéficier d'une retraite complémentaire auprès des compagnies d'assurance	APSAB	MEF, DGPS, Partenaires sociaux	3,5	4,0	4,5	12
				CNSS,				

6.1.2 La couverture sociale est étendue en faveur des travailleurs du secteur formel et des chômeurs	6.1.2.4 Réaliser des études de faisabilité de mécanismes d'assurance chômage et de garantie des salaires contre l'insolvabilité des employeurs	MFPTSS /DGPS	Partenaires sociaux			35,0	35
	6.1.2.5 Mettre en place un Comité technique de réflexion chargé d'organiser un régime d'allocation chômage en faveur des travailleurs licenciés pour motifs économiques et un mécanisme de garantie des salaires.	MFPTSS /DGPS	MEF, MJFPE, CNSS, MICA			2,5	2,5
	6.1.2.6. Procéder au rattachement de toutes les personnes de statut public à la CARFO	CARFO	MTSS				PM
	6.1.2.7. Rendre effective la prise en charge des agents des collectivités territoriales	MATDS	CARFO, CNSS, DGPS, MEF				PM
	6.1.2.8. Réaliser une étude sur les modalités pratiques d'assujettissement spécifique pour les travailleurs temporaires, les apprentis, les journaliers et les volontaires	MFPTSS /CNSS	Partenaires sociaux				PM
	6.1.2.9. Mettre en œuvre les recommandations de l'étude sur les modalités pratiques d'assujettissement spécifique pour les travailleurs temporaires, les apprentis, les journaliers et les volontaires	MFPTSS /CNSS	Partenaires sociaux				PM
<b>Sous-total /Objectif immédiat 6</b>				<b>3,5</b>	<b>36,5</b>	<b>42</b>	<b>82</b>
<b>Objectif Immédiat 7 : Promouvoir un système national d'assurance maladie pour tous</b>							
7.1 Un cadre institutionnel et juridique favorable à la promotion de l'assurance maladie est mis en place	7.1.1.1 Définir un panier de soins socialement acceptable	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	36,0			36
	7.1.1.2. Définir les modalités appropriées de collaboration entre le système d'assurance et l'offre de soins	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	26,0			26
	7.1.1.3. Déterminer le coût du panier et les niveaux de contribution par catégorie socioprofessionnelle	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	26,0			26
	7.1.1.4. Définir le mécanisme d'articulation entre l'assurance maladie et les programmes sociaux et sanitaires existants (SONU, Indigents)	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	5,0			5
	7.1.1.5 Elaborer et faire valider un plan de développement et un budget prévisionnel de l'assurance maladie	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	14,0	7		21
	7.1.1.6. Définir les modalités de gestion des affiliations et de recouvrement	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	30,0	15,0		45
	7.1.1.7. Définir les modalités de gestion des prestations	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO, Partenaires sociaux	22,0			22

		7.1.1.8. Concevoir et mettre en place un système d'information adapté pour l'assurance maladie	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux				PM
		7.1.1.9. Réaliser deux études respectivement sur les déterminants de la participation de la population à un système d'assurance maladie et sur les mesures et mécanismes à mettre en place pour encourager l'adhésion au système d'assurance maladie	MFPTSS /SP-AM	MS,  MASSN,  CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux	33,0			33
		7.1.1.10. Concevoir et mettre en œuvre un plan de communication	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux	20	18		38
		7.1.1.11. Mettre en place une Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) occupant la fonction d'assureur	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux				PM
		7.1.1.12. Mettre en place des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) pour la gestion technique des remboursements des prestations de soins	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux				PM
		7.1.1.13. Signer une convention avec la CNSS et la CARFO pour la gestion technique des affiliations et des cotisations dans le secteur formel	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux				PM
		7.1.1.14. Signer une convention avec les mutuelles sociales pour la gestion technique des affiliations et le recouvrement des cotisations dans le secteur informel	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, Mutualité,  Partenaires sociaux				PM
	7.2.1 L'assurance maladie obligatoire est promue dans le secteur formel	7.2.1.1 Organiser un atelier de sensibilisation des travailleurs et des employeurs du secteur formel sur la nécessité de l'assurance maladie obligatoire	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Mutualité,  Partenaires sociaux		3,0	3,5	6,5
		7.2.1.2 Vulgariser les modalités de cotisations, les modalités de facturation, de paiement et de tarification des prestations de soins de santé au sein des travailleurs et des employeurs du secteur formel	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux		5,0	5,5	10,5
		7.2.1.3. Reverser des travailleurs du secteur formel privé et public dans l'assurance maladie obligatoire	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux				PM
		7.2.1.4. Mettre en œuvre un système de gestion simplifié de l'assurance maladie, conforme au schéma de mise en œuvre.	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux				PM
		7.2.1.5. Faire évoluer le système de gestion de l'assurance maladie en développant le TPA (Third		MS, MASSN,				

7.2 L'assurance maladie est promue dans tous les secteurs socio-économiques		party administrator) , en opérationnalisant la gestion technique des affiliations et des cotisations, ainsi que des prestations.	MFPTSS /SP-AM	CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux				PM	
	7.2.2 L'assurance maladie s'étend progressivement aux populations de l'économie informelle et des groupes cibles spécifiques	7.2.2.1. Organiser des ateliers de sensibiliser en faveur de 5000 travailleurs des économies informelles urbaines et rurales sur l'assurance maladie volontaire	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux		3,5	4,0	7,5	
		7.2.2.2 Organiser des ateliers d'information et de formation des acteurs des mutualités sociales sur les avantages, les modalités de cotisations, les modalités de facturation, de paiement et de tarification des prestations de soins de l'assurance maladie	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux		7,0	8,0	15	
		7.2.2.3 Doter les mutuelles sociales de systèmes d'information permettant une gestion efficace de l'assurance maladie	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			25,0	25	
		7.2.2.4 Réaliser une étude visant à identifier les groupes cibles spécifiques de l'économie informelle, les modes d'organisation et d'administration et le mode de contribution de ces groupes	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			13,5	13,5	
		7.2.2.5 Mettre en place des organismes d'affiliation et de recouvrement spécifiques à ces groupes cibles	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux					
		7.2.2.6 Informer et sensibiliser ces groupes cibles sur le dispositif mis en place en leur faveur	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			5,0	5	
	7.2.3. Les populations indigentes sont prises en charge par le système national d'assurance maladie	7.2.3.1 Renforcer les critères d'identification et d'assistance sociale	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			3,5	3,5	
		7.2.3.2. Organiser un atelier d'information et de sensibilisation sur les modalités pratiques de l'articulation entre l'assurance maladie et les programmes sociaux et sanitaires existants (SONU, Indigents) à l'endroit de tous les intervenants	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux			3,5	3,5	
		7.2.3.3. Mettre en œuvre le mécanisme intégré d'assistance au profit des personnes indigentes	MFPTSS /SP-AM	MS, MASSN, CNSS, CARFO,  Partenaires sociaux				PM	
	Sous-total /Objectif immédiat 7					212	58,5	71,5	342
	TOTAL / Objectif stratégique 3					253	266,5	338,5	858

**PROGRAMME 4: Promotion de la sécurité et santé au travail****Objectif stratégique 4 : Promouvoir la sécurité et la santé travail**

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Echéancier			
			Leader	Partenaires	(en millions de FCFA)			
					2012	2013	2014	Total

Objectif immédiat 8 : Renforcer la prévention des risques professionnels								
8.1 Le système d'informations et de connaissances en matière de sécurité et santé au travail est mieux organisé et efficace	8.1.1 L'accès à la documentation en sécurité et santé au travail est amélioré	8.1.1.1 Construire et équiper une bibliothèque et une médiathèque nationales en protection sociale	MFPTSS/DGPS	CNSS, Autres acteurs en SST			350	350
		8.1.1.2 Collecter et centraliser la documentation physique sur la sécurité et santé au travail au profit de la bibliothèque en sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS	Autres acteurs en SST		20,0	23,0	43
		8.1.1.3 Faire de la bibliothèque un point d'accès à la documentation électronique existant sur le net	MFPTSS/DEP	Autres acteurs en SST			12,0	12
		8.1.1.4 Créer et mettre à jour un portail web (à partir du site Web du MTSS) spécialisé en sécurité et santé au travail permettant d'accéder notamment à la documentation électronique nationale et internationale	MFPTSS/DEP & DCPM	Autres acteurs en SST	1,0	0,5	0,5	2
	8.1.2. Le système de collecte et de traitement de données sur les risques professionnels est amélioré	8.1.2.1 Effectuer une enquête nationale sur les risques professionnels en vue d'établir un état des lieux exhaustif en SST ;	MFPTSS/DEP	INSD, CNSS, CNS, MS, UFR-SDS	85,0			85
		8.1.2.2 Elaborer à partir de l'enquête nationale le profil des risques professionnels au Burkina Faso	MFPTSS/DEP	INSD, MS UFR-SDS	15,0			15
		8.1.2.3 Faire prendre en compte dans l'Enquête annuelle du questionnaire unifié des indicateurs de base du bien-être (EA/QUIBB) des questions liées aux risques professionnels.	MEF/INSD	DEP, DGPS			22,0	22
		8.1.2.4 Mettre en place un système de collecte, de traitement et de centralisation des données administratives en matière de sécurité et santé au travail (Réseau de correspondants, Annuaire, Tableau de bord)	MFPTSS/DEP	ONEF, DGPS	8,0	5,0	5,0	18
		8.1.2.5. Former tous les agents du MTSS en charge des statistiques et des correspondants sur la collecte et le traitement des données sur les risques professionnels	MFPTSS/DEP	INSD, DGPS	4,0	4,0	4,0	12
	8.1.3. Les connaissances sur le monde du travail en matière de sécurité et santé au travail sont approfondies, actualisées et vulgarisées	8.1.3.1. Elaborer et mettre à jour la cartographie nationale des risques professionnels	MFPTSS/DGPS	INSD, DGPS, Autres acteurs	10,0	3,5	3,5	17
		8.1.3.2. Promouvoir la recherche à travers un partenariat actif avec les institutions nationales et internationales de recherche en matière de sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS /IMT	MESS/UFR-SDS, MS	25,0	50,0	50,0	125
		8.1.3.3. Vulgariser les résultats de la recherche et des études sur les risques professionnels	MFPTSS/DGPS /IMT	MESS, Partenaires sociaux, DR/MFPTSS	6,0	7,5	8,5	22
8.2. Une culture de prévention des risques professionnels est promue au niveau national	8.2.1 Les employeurs et travailleurs sont suffisamment sensibilisés sur la prévention des risques professionnels	8.2.1.1 Organiser des campagnes de sensibilisation, d'information et de formation à l'endroit des travailleurs sur les risques professionnels	MFPTSS/DGPS IMT	Partenaires sociaux, DR/MFPTSS, Ministères partenaires	7,0	15,0	17,0	39
		8.2.1.2 Organiser des séances de sensibilisation, d'information et de formation à l'endroit des employeurs sur les textes nationaux et internationaux en matière de risques professionnels, ainsi que sur les enjeux économiques de la prévention des risques professionnels	MFPTSS/DGPS /IMT	CNPB	7,0	15,0	17,0	39
	8.2.2 Les compétences des inspecteurs et contrôleurs de travail sont renforcées	8.2.2.1. Organiser deux ateliers de formation par an des professionnels de la sécurité et santé au travail sur la prévention des risques professionnels	MFPTSS/DGPS /IMT	MS	6,0	6,0	6,0	18
		8.2.2.2. Effectuer des missions d'étude (Tunisie, Maroc, Bénin) sur la sécurité et santé au travail	MFPTSS/DGPS /IMT	Partenaires sociaux	6,4	6,6	7	20
		8.2.2. Améliorer le module en SST à la formation des contrôleurs et inspecteurs de travail à l'ENAM	ENAM	MFPTSS/DGPS		3,0	2,0	5
	8.2.3 Les questions de sécurité et santé au travail sont bien prises en compte à tous les niveaux	8.2.3.1. Vulgariser les bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels	MFPTSS/DGPS /IMT	Partenaires sociaux, Ministères partenaires		1,5	1,5	3
		8.2.3.2 Instaurer un module de formation en sécurité et santé au travail dans les centres de formation professionnelle	MJFPE	MFPTSS/DGPS		9,0	6,0	15
		8.2.3.3 Instaurer un module de formation en sécurité et santé au travail dans l'enseignement technique et professionnel au Burkina Faso	MESSRS	MFPTSS/DGPS		20,0	12,0	32
		8.2.3.4 Organiser et tenir la JMSST et JAPRP	MFPTSS	Partenaires sociaux, Ministères partenaires	15,0	15,0	15,0	45
		8.2.3.5 Organiser un atelier de sensibilisation et de formation sur l'intégration des questions de sécurité et santé au travail dans les politiques sectorielles à l'endroit des agents en charge de la planification sectorielle notamment au MCPEA, MECV, MAHRH, MMCE, MID.	MEF/DGEP	MFPTSS/DGPS, Ministères partenaires		7,3	7,7	15
		8.2.3.6 Participer au processus d'élaboration et de révision des politiques et programmes	MFPTSS/DGPS	Ministères partenaires				PM

		sectoriels des secteurs à risques professionnels relativement élevés afin d'assurer une bonne prise en compte des préoccupations de sécurité et santé au travail						
Sous-total /Objectif immédiat 8					195,4	188,9	569,7	954
Objectif immédiat 9 : Réduire les pires formes de travail des enfants								
9.1 Les pires formes de travail des enfants sont réduites	9.1.1 Les parents, les enfants, les employeurs, les chefs coutumiers et religieux, les leaders d'opinion et les autorités locales sont suffisamment sensibilisés par rapport aux pires formes de travail des enfants et s'engagent à mener des actions pour lutter contre le fléau	9.1.1.1 Former tous les inspecteurs et les contrôleurs de travail sur les pires formes de travail des enfants	MFPTSS/DGPS	Autres intervenants	2,8	3,0	3,2	9
		9.1.1.2. Organiser annuellement des campagnes régionales d'information et de sensibilisation à l'endroit des parents et des enfants, avec l'ensemble des intervenants sur les pires formes de travail des enfants	MFPTSS/DGPS	DR/MFPTSS  Autres intervenants	10,2	10,7	11,1	32
		9.1.1.3. Organiser et tenir la JMLTE	MFPTSS/DGPS	Autres intervenants	15	15	15	45
	9.1.2 Le dispositif national de lutte contre le travail des enfants est opérationnel	9.1.2.1 Vulgariser le plan d'action de lutte contre le travail des enfants auprès de tous les acteurs intervenant dans la lutte contre le travail des enfants	MFPTSS/DGPS	Autres intervenants	5,0	5,2	5,5	15,7
		9.1.2.2 Mettre en œuvre le plan d'actions national de lutte contre le travail des enfants impliquant tous les intervenants	MFPTSS/DGPS	Autres intervenants	150	200	250	600
		9.1.2.3. Créer et assurer le fonctionnement d'un Comité national de lutte contre les pires formes de travail des enfants	MFPTSS/DGPS	Autres intervenants	1,5	1,5	1,5	4,5
Sous-total /Objectif immédiat 9					184,5	235,4	286,3	706,2
Objectif immédiat 10 : Lutter contre les IST, le VIH/SIDA et la tuberculose en milieu de travail								
10.1 La prévention des nouvelles infections au VIH/SIDA en milieu de travail est assurée	10.1.1. Le dispositif national de lutte contre le VIH/SIDA, les IST et la tuberculose en milieu de travail est opérationnel	10.1.1.1 Finaliser et faire adopter la stratégie sectorielle de lutte contre le VIH/SIDA, les IST , la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	SP/CNLS,  Partenaires sociaux,	7,5			7,5
		10.1.1.2. Organiser des ateliers régionaux de vulgarisation de la stratégie sectorielle de lutte contre le VIH/SIDA, les IST , la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	SP/CNLS	8,5	9,0	9,5	27
		10.1.1.3. Mettre en œuvre la stratégie sectorielle de lutte contre le VIH/SIDA, les IST et la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	SP/CNLS,	75	125	150	350
		10.1.1.4 Assurer le fonctionnement effectif et efficace du cadre tripartite sur le VIH/SIDA	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux	1,5	1,5	1,5	4,5
		10.1.1.5. Réaliser une étude sur l'ampleur et l'impact du VIH/SIDA en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux			12	12
		10.1.1.6. Réaliser une analyse sur les modalités de l'implication de l'économie informelle dans la lutte contre le VIH/sida, les IST et la tuberculose en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	Organisations professionnelles de l'économie informelle	10,0			10
		10.1.1.7. Elaborer et valider un document de stratégie de coordination dans l'économie informelle pour lutter contre le VIH/SIDA, les IST et la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux	15,0			15
		10.1.1.8. Renforcer les capacités des structures de coordination du secteur de l'économie informelle dans la mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA, les IST et la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux		10,0	10,0	20
		10.1.1.9. Promouvoir l'installation des comités d'entreprises de lutte contre le VIH/SIDA	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux		4	4	8
		10.1.1.10. Elaborer des stratégies de communication spécifiques pour une meilleure prise en compte de la dimension sexospécifique dans la réponse au VIH/SIDA- IST et à la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	MPF,  Partenaires sociaux		7,0	3,0	
	10.1.1.11. Elaborer des programmes d'interventions ciblées de réduction de la vulnérabilité et de soutien des différents groupes en milieu de travail qui intègrent les questions de genre (jeunes, femmes, handicapés, etc.).	MFPTSS/DGPS	MJFPE,  MPF,  MASSN  Partenaires sociaux	10,0	5,0		15	
	10.1.2 Le taux des nouvelles infections au VIH/SIDA a considérablement baissé	10.1.2.1. Renforcer la sensibilisation et l'information à l'endroit des travailleurs sur le VIH/SIDA, les IST et la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	CNLS,  Partenaires sociaux,	8,5	9,0	9,5	27
		10.1.2.2. Instituer au niveau des Comités de lutte contre le Sida le dépistage volontaire du VIH/SIDA, des IST et de la Tuberculose	MFPTSS/DGPS	CNLS,  Partenaires sociaux,	5,0	15,0	15,0	35

		10.1.2.3. Mettre en œuvre les stratégies de communication spécifiques élaborées pour une meilleure prise en compte de la dimension sexospécifique dans la réponse au VIH/SIDA- IST et à la Tuberculose en milieu de travail	MFPTSS/DGPS	CNLS, MPF  Partenaires sociaux,		9,0	9,0	18
		10.1.2.4. Mettre en œuvre des programmes d'interventions ciblées de réduction de la vulnérabilité et de soutien des différents groupes en milieu de travail qui intègrent les questions de genre.	MFPTSS/DGPS	CNLS, MPF  Partenaires sociaux,		15,0	15,0	30
10.2 Les personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail sont protégées et soutenues	10.2.1. Les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA bénéficient d'une bonne prise en charge	10.2.1.1 Etablir un cadre de partenariat entre les services de santé en entreprise et les services nationaux chargés de la prise en charge des personnes vivant avec le VIH/SIDA pour assurer une bonne prise en charge des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux,  CNLS,  OST,	1,5	0,7	0,8	3
		10.2.1.2. Renforcer au niveau national la prise en charge globale des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA	SP/CNLS	OST,  MTSS/IMT	40,0	70,0	70,0	180
	10.2.2 La stigmatisation et la discrimination des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA ont significativement diminué	10.2.2.1. Vulgariser auprès des acteurs du monde du travail, la loi n°30-2008/AN du 20 mai 2008 portant lutte contre le VIH/SIDA et protection des personnes infectées par le VIH	MFPTSS/DGPS	CNLS	10,0	12,0	13,0	35
		10.2.2.2. Poursuivre la sensibilisation des acteurs du monde du travail sur la nécessité d'un soutien socioéconomique et psychosocial des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA	MFPTSS/DGPS	Partenaires sociaux,  CNLS,  OST,	6,5	7,0	7,5	21
		10.2.2.3. Sensibiliser les employeurs sur les droits des personnes vivant avec le VIH/SIDA	MFPTSS/DRTSS	Partenaires sociaux,  CNLS,  OST,	5,0	5,0	5,0	15
		10.2.2.4. Développer dans le dispositif d'inspection médicale du travail des procédures de contrôle des traitements dont font l'objet les personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail	MFPTSS/IMT	Partenaires sociaux,  CNLS,  OST,	2,5			2,5
		10.2.2.5. Mettre en œuvre les procédures de contrôle sur les traitements à l'égard des personnes vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail	MFPTSS/DRTSS	Partenaires sociaux,  OST, CNLS		19,0	20,0	39
Sous-total /Objectif immédiat 10								
					206,5	323,2	354,8	884,5
TOTAL/ Objectif stratégique 4								
					586,4	747,5	1210,8	2544,7

**PROGRAMME 5 : Promotion de l'équité genre en milieu de travail****Objectif stratégique 5 : Renforcer l'action ciblée de promotion du travail décent**

Résultats opérationnels	Produits attendus	Activités	Structures		Echéancier			
					(en millions de FCFA)			
			Leader	Partenaires	2012	2013	2014	Total
Objectif immédiat 11 : Améliorer les conditions des femmes en milieu de travail								
11.1 L'accès des femmes au travail décent est amélioré	11.1.1 Plus de femmes accèdent aux instances de décision des partenaires sociaux afin de leur permettre de défendre leurs droits	11.1.1.1. Organiser des ateliers de formation et d'information des femmes sur leurs droits spécifiques en milieu de travail et sur les techniques du plaidoyer au plan national et régional	MFPT SS /DGT /DRT SS	MPF, Partenaires sociaux		13,5	7,5	21
		11.1.1.2. Organiser des ateliers de sensibilisation, d'information et formation sur le rôle et la place spécifique de la femme dans les organisations syndicales et patronales au plan national et régional	MFPT SS /DGT /DRT SS	MPF, Partenaires sociaux		7,5	7,5	15
		11.1.1.3 Réaliser une étude sur les conditions de travail de la femme salariée	MFPT SS /DGT	MPF, Partenaires sociaux			9	9
		11.1.1.4. Organiser des ateliers de formation et d'information sur le leadership féminin dans le mouvement syndical au plan national et régional	MFPT SS /DGT /DRT SS	MPF, Partenaires sociaux		7,5		7,5
	11.1.2 Les droits des femmes au travail	11.1.2.1 Organiser des ateliers de sensibilisation et d'information sur les formes de discrimination et de harcèlement sexuel à l'endroit des travailleurs et des employeurs des secteurs formel et informel au plan national et régional	MFPT SS /DGT /DRT SS	MPF, Partenaires sociaux			8,5	8,5
		11.1.2.2. Organiser des ateliers d'information et de formation des employeurs sur la protection de la maternité en milieu de travail au plan national	MFPT SS/DGT /DRT SS	MPF,		3,0	4,5	7,5



	sont consolidés et mieux respectés	et régional		Partenaires sociaux				
		11.1.2.3. Organiser des ateliers de formation des inspecteurs et contrôleurs de travail sur les aspects spécifiques de la législation de travail concernant les femmes au plan national et régional	MFPTSS /DGT/DRTSS	MPF, Partenaires sociaux	2,8	3,0	3,2	9
		11.1.2.4. Mettre en place des prêts en faveur des femmes déflatées et retraitées au FONA-DR	FONA-DR	MPF, association des femmes				PM
<b>Sous-total /Objectif immédiat 11</b>					<b>2,8</b>	<b>34,5</b>	<b>40,2</b>	<b>77,5</b>
<b>Objectif immédiat 12 : Améliorer les conditions des autres groupes spécifiques en milieu de travail</b>								
12.1 L'accès des jeunes travailleurs et des personnes handicapées au travail décent est amélioré	12.1.1. Les jeunes travailleurs et les travailleurs handicapés participent activement au mouvement syndical pour la prise en compte de leurs préoccupations	12.1.1.1. Organiser des ateliers de formation et d'information à l'endroit des jeunes travailleurs sur leurs droits en milieu de travail au plan national et régional	MFPTSS /DGT/DRTSS	MJFPE, CNJ, Partenaires sociaux	6,0	15,0	18,0	39
		12.1.1.2. Organiser des ateliers de formation et d'information à l'endroit d'au moins 1500 travailleurs handicapés sur leurs droits spécifiques en milieu de travail au plan national et régional	MFPTSS /DGT/DRTSS	MASSN, Partenaires sociaux		7,0	7,5	14,5
		12.1.1.3. Organiser des ateliers de sensibilisation, d'information et de formation en faveur de 1200 jeunes travailleurs sur leur rôle et place les organisations syndicales au plan national et régional	MFPTSS /DGT/DRTSS	MJFPE, Partenaires sociaux		5,0	7,0	12
		12.1.1.4. Organiser des ateliers de formation et d'information à l'endroit des jeunes sur le leadership dans le mouvement syndical au plan national et régional	MFPTSS /DGT/DRTSS	MJFPE, Partenaires sociaux		5,0	7,0	12
	12.1.2 Les droits des jeunes et des personnes handicapées sont consolidés et mieux respectés en milieu de travail	12.1.2.1. Organiser des ateliers de sensibilisation et d'information à l'endroit de 1500 employeurs des secteurs formel et informel sur les formes de discrimination et d'exploitation à l'encontre des jeunes et des personnes handicapées au plan national et régional	MFPTSS /DGT/DRTSS	MJFPE CNJ		7,5		7,5
		12.1.2.2. Organiser des ateliers de sensibilisation à l'endroit de 3000 employeurs sur les droits des jeunes et des personnes handicapées en milieu de travail (sécurité et santé, protection sociale, relations professionnelles)	MFPTSS /DGT/DRTSS	MJFPE CNJ MASSN, Association des personnes handicapées		7,0	7,5	14,5
		12.1.2.3. Organiser des ateliers de formation de tous les inspecteurs et contrôleurs de travail sur les aspects spécifiques de la législation de travail concernant les jeunes travailleurs et les personnes handicapées	MFPTSS /DGT	MJFPE CNJ MASSN, Association des personnes handicapées	2,8	3,0	3,2	9
		12.1.2.4. Mettre en place des prêts au profit des jeunes travailleurs déflatés, des travailleurs handicapés déflatés et retraités au FONA-DR	FONA-DR					PM
	12.2. Les conditions de travail des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil sont suffisamment améliorées	12.2.1.1. Promouvoir la signature et l'application des conventions et accords multilatéraux et bilatéraux avec des pays partenaires pour assurer la sécurité sociale des travailleurs migrants	MFPTSS/CNSS	MAECR	2,0	2,0	2,0	6
		12.2.1.2. Veiller à la mise en œuvre des actions de la Politique nationale de migration concernant les travailleurs migrants	MFPTSS/SG	CONAPO				PM
		12.2.1.3. Dynamiser la Commission nationale permanente pour la migration (CNPM) en vue d'une meilleure prise en charge des préoccupations des travailleurs migrants	MFPTSS/SG	MAECR				PM
		12.2.2.1. Organiser des ateliers d'information et de sensibilisation à l'endroit des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil sur leurs droits fondamentaux, ainsi que leurs devoirs au travail en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Mali et au Gabon	CNSS, MAECR/ CSBE	MFPTSS				PM
12.3. Les travailleurs déflatés et retraités vivent dans des conditions décentes	12.2.2 Les droits fondamentaux des travailleurs migrants dans les pays d'accueil sont mieux respectés	12.2.2.2. Rendre disponibles sur le net tous textes et autres informations relatifs aux droits fondamentaux des migrants au travail	MFPTSS/DEP	CNSS, MAECR	0,8	0,4	0,3	1,5
		12.2.2.3. Réaliser une étude sur la situation des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil.	MFPTSS MTSS	MAECR, CNSS		35,0		35
		12.2.2.4. Mettre en œuvre les recommandations de l'étude sur la situation des travailleurs migrants dans leur pays d'accueil	MFPTSS/SG	MAECR, CNSS		24,0	26,0	50
		12.3.1.1. Elaborer et mettre à jour un répertoire des travailleurs retraités	FONA-DR	CNSS, ANRB, MFPTSS		10,0	4,0	14
	12.3.1. Les travailleurs retraités sont répertoriés et leur expérience est valorisée au profit de la nation	12.3.1.2. Organiser annuellement un atelier de promotion du répertoire des travailleurs retraités auprès des départements ministériels et des collectivités territoriales afin de les inciter à recourir ponctuellement aux personnes retraitées en cas de besoin.	FONA-DR	MATDS, MFPTSS, ANRB, CNSS		1,8	2,2	4
		12.3.1.3. Dynamiser les activités de l'Association des travailleurs retraités	ANRB	FONA-DR				PM
		12.3.2.1. Créer un cadre de partenariat entre le FONA-DR et la Commission de privatisation (CP) pour une meilleure anticipation sur les effets des licenciements lors des privatisations	FONA-DR	CP, MICA	0,8	0,3	0,4	1,5
	12.3.2.2. Créer un cadre de partenariat entre le FONA-DR et le Ministère en charge de la gestion de la carrière des fonctionnaires pour une		FONA-DR	MFPTSS				1,5

et leur expérience est valorisée	12.3.2. Les travailleurs déflatés, ainsi que les retraités qui le souhaitent bénéficient d'un appui	meilleure anticipation des besoins de réinsertion des retraités.			0,8	0,3	0,4	
		12.3.2.3. Augmenter l'appui financier de l'Etat au FONA-DR	MEF	MFPTSS	100,0	175,0	225,0	500
		12.3.2.4. Accroître les capacités financières du FONA-DR à travers un partenariat avec les Etablissements publics de prévoyance sociale en vue d'améliorer les capacités financières du FONA-DR	FONA-DR	CNSS, CARFO				PM
		12.3.2.5. Former par an au moins 350 travailleurs déflatés et retraités en vue de faciliter leur réinsertion sur le marché du travail	FONA-DR	ANRB	3,5	4,0	4,5	12
		12.3.2.6. Financer par an au moins 250 micro-activités au profit des travailleurs déflatés et des retraités	FONA-DR	MEF	5,0	5,0	5,0	15
Sous-total /Objectif immédiat 12								
					121,7	307,3	320	749
TOTAL/ Objectif stratégique 5								
					124,5	341,8	360,2	826,5
TOTAL GENERAL/PAO-PNT								
					1 631,5	2 840,7	3 308,2	7 780,4

[\[1\]](#) Non compris le budget de fonctionnement des structures.