

**PROGRAMME PAYS
POUR LE TRAVAIL DECENT**

2010 - 2013

UNION DES COMORES

TABLE DES MATIERES

I	Contexte Pays	1
1	Contexte économique et social	1
1.1	Pauvreté et conflits politiques	1
1.2	Impacts de la crise financière et économique mondiale	1
1.3	Pacte Mondial pour l'Emploi, un outil adéquat pour une riposte efficace à la crise	2
2	Situation du secteur de l'emploi et du travail	2
2.1	Emploi et formation professionnelle	2
2.2	Normes internationales de travail	3
2.3	Protection sociale	3
2.4	Dialogue social	4
3	Politiques et programmes de développement du pays	4
3.1	Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté	4
3.2	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF 2008 – 2012)	4
3.3	Politique nationale de l'emploi	5
4	Les acteurs impliqués dans la promotion du travail décent	5
5	Leçons tirées de la coopération passée avec le BIT	6
6	Capacités des mandants	6
II	Programme Pays pour le Travail Décent	7
1	Processus de formulation du PPTD	7
2	Priorités en matière de promotion du travail décent	7
2.1	Priorités	7
2.2	Stratégies de mise en œuvre	8
3	Réalisations à moyen et à court terme	9
4	Modalités de mise en œuvre	13
5	Modalités de suivi et évaluation	14

I CONTEXTE PAYS

1 Contexte économique et social

1.1 Pauvreté et conflits politiques

Petit Etat insulaire en développement (PEID), Les Comores est composée de 4 îles (Ngazidja, Anjouan, Mohéli et Mayotte). Elle est située à l'entrée septentrionale du Canal de Mozambique, entre Madagascar et l'Afrique continentale.

Sur le plan démographique, le pays est peuplé d'environ 600 000 habitants avec un taux d'accroissement estimé à 2,1% et dont une forte proportion de jeunes, les moins de 20 ans constituant 53% de la population. L'espérance de vie à la naissance est de 60,6 ans et la longévité touche plus de femmes (50,4 % de la population) que d'hommes.

Les principales caractéristiques socio-éducationnelles qui y prévalent sont les suivantes : (i) un taux d'alphabétisation des adultes qui stagne à 56,2%, (ii) un taux de scolarisation de 47%, (iii) un IDH estimé à 0,533 mettant en exergue le caractère improbable de l'atteinte de la plupart des cibles des OMD.

Depuis son indépendance en 1975, le pays vit dans une instabilité ponctuée par des coups d'Etat et des mouvements séparatistes avec comme point culminant la grave crise de sécession de l'île d'Anjouan depuis 1997. A cette crise sécessionniste s'ensuivit l'adoption par référendum d'un nouveau cadre institutionnel instaurant l'Union des Comores en 2001, et qui accorde une très large autonomie aux trois Îles. Cette constitution a par la suite été révisée et le texte adopté par voie référendaire en mai 2009. Cette situation d'instabilité politico institutionnelle chronique est en partie à l'origine des fluctuations économiques préjudiciables au développement du pays.

L'économie comorienne a été caractérisée par une forte récession en 2001. En dépit d'une légère reprise du PIB en 2002-2003, le taux de croissance est redescendu à un niveau en dessous de 1% en 2007. Le taux de pauvreté a connu un repli de 47% à 37% entre 1995 et 2004, les transferts d'argent effectués par la diaspora ayant largement contribué à cette situation. En effet, le pays se remet progressivement de plusieurs décennies d'instabilité politique et de conflits ; les efforts mobilisés depuis mars 2008 ont permis de jeter les bases du processus de réunification du pays, de consolidation de la paix et du rétablissement des institutions.

En définitive, le pays est toujours confronté à une situation de pauvreté grave nécessitant la poursuite des réformes pour le redressement économique et le développement social par des politiques et stratégies visant à mieux valoriser les ressources nationales, notamment en matière d'emploi.

1.2 Impacts de la crise financière et économique mondiale

La situation chronique de conflits politiques, que le pays a connue depuis les années 90, a engendré un ralentissement de la transition économique initiée par les réformes de stabilisation macro-économique et d'ajustements sectoriels. Le dualisme économique, caractérisé par un secteur agricole essentiellement de subsistance et un secteur tertiaire relativement développé autour des activités d'import-export, a favorisé la fragilité de la situation économique du pays face aux effets de la crise financière et économique mondiale.

En effet, la dépendance du pays vis-à-vis de l'aide publique au développement finançant 80% des finances publiques ainsi que la réduction des exportations en raison de la baisse de la demande mondiale ont rendu les Comores particulièrement vulnérables aux chocs causés par les impacts de la crise mondiale et des conflits intérieurs. Les manifestations sont multiples et se traduisent par : (i) l'accumulation rapide de la dette extérieure ainsi que des arriérés dus aux créanciers extérieurs, (ii) la contraction de la politique budgétaire par la forte masse salariale de l'administration publique et le manque d'accès aux financements, (iii) la détérioration significative de la santé financière des entreprises combinée au relâchement fiscal, (iv) l'effritement croissant de la confiance des entreprises vis-à-vis de l'environnement des affaires aux Comores, (v) la perte massive d'emplois dans le secteur formel et l'informatisation grandissante de l'économie.

Les contrecoups de la double crise aux Comores engendrent l'affaiblissement accru des revenus et des pouvoirs d'achat des ménages induit par le renchérissement des prix des denrées alimentaires altérant ainsi l'atteinte des objectifs de réduction de l'extrême pauvreté dans le pays.

1.3 Pacte Mondial pour l'Emploi, un outil adéquat pour une réponse efficace à la crise

Muni d'une volonté politique pour apporter des réponses adéquates à la situation de crise, le Gouvernement avec l'appui des partenaires internationaux a mis en place des mesures destinées à relever les défis imposés par les conjonctures de marasme économique et de dégradation sociale ; celles-ci concernent plusieurs domaines et intervenants notamment :

- l'engagement des négociations avec le FMI en vue d'un accord pour la mise en place d'une Facilité pour la Réduction de la Pauvreté et pour la Croissance (FRPC) dans le cadre de la stabilisation des finances publiques et de réduction de la dette. Plusieurs autres partenaires interviennent dans le cadre des appuis budgétaires.
- l'amélioration de la gouvernance par : (i) avec l'appui de l'Union Européenne, le renforcement des capacités en matière d'appui à la planification et à la coordination du développement, ainsi que la mise en place d'un fonds de réserve pour facilité de coopération technique, (ii) avec la contribution de la BAD, par l'amélioration de la gestion et la rationalisation du processus des réformes des finances publiques.
- le rattrapage du paiement des salaires des fonctionnaires avec la contribution de la Libye et des Etats de la Ligue Arabe
- la mise en place d'un programme social axé sur les jeunes et les femmes avec la France
- l'impulsion et la diversification de nouveaux partenariats surtout avec les pays du Golfe pour la promotion et le développement du tourisme, de la pêche, de l'énergie, du secteur bancaire,
- la mise en place d'une facilité financière en appui à la trésorerie des entreprises pour leurs opérations en douane
- la facilitation de la réalisation d'une première opération de mutualisation des achats des produits de première nécessité en regroupant les importateurs de riz dans un mécanisme y afférent
- le renforcement du dialogue social entre les employeurs et les travailleurs Comoriens par la mise en place d'une plateforme de travail réunissant l'OPACO et la CTC
- l'initiation, avec l'appui du PNUD, d'une étude pour la mise en place d'une mutuelle de santé institutionnelle dans le but d'accroître la couverture sociale des salariés du secteur privé
- la mise en place d'un programme spécifique d'appui à la promotion de l'emploi des jeunes financé sur le fonds de la Consolidation de la Paix du Système des Nations Unies.
- l'élaboration du plan d'action de lutte contre le travail des enfants avec l'appui du BIT

Les efforts de relance économique déployés aux Comores dans le contexte de la double crise sont jugés globalement positifs mais les impacts attendus restent tributaires d'autres mesures plus ciblées notamment dans le domaine de promotion de l'emploi et de l'amélioration des conditions de vie de la population en général.

2 Situation du secteur de l'emploi et du travail

2.1 Emploi et formation professionnelle

En matière d'emploi, le pays est confronté à un important taux de l'emploi non formel (16,3%). L'économie non formelle agricole est prédominante en regroupant plus de 57% des emplois de subsistance et en contribuant à l'emploi national à hauteur d'environ 16,2%.

Le chômage est considérable et concerne l'ensemble des îles ; il est lié principalement à la faiblesse de la croissance économique de ces dernières années résultant entre autres de la crise : de 13,5% en 2004, le taux de chômage est passé à 14,3% en 2008. Le phénomène est généralisé et le chômage affecte particulièrement les jeunes (avec 44,5 % de chômage pour la population de 15-24 ans). Les femmes sont les plus touchées par le

chômage quel que soit le niveau d'instruction (18,5% contre 11,9% pour les hommes). Le taux d'activité de la population âgée de 15-64 ans est évalué à 49,7%

Le pays est aussi caractérisé par une prévalence alarmante du travail des enfants. Ainsi, environ 3,6%¹ des enfants de 7 à 17 ans travaillent. Un nombre important de ces enfants, en grande partie originaires du monde rural, travaillent comme employés domestiques. Le risque grandissant d'enrôlement précoce des enfants dans le monde du travail en raison des effets de la crise compromet l'accès et le maintien des enfants dans le système éducatif.

L'ampleur du poids des emplois informels dans le secteur primaire qui touchent en premier lieu les femmes et les jeunes est un facteur qui mine les efforts consentis pour l'amélioration de l'employabilité aux Comores. Les initiatives développées par les partenaires techniques et financiers, spécifiquement l'appui fourni par l'Union européenne dans le cadre du programme PASEC (Programme d'Appui au Secteur Education Comores) du 9^{ème} FED et l'assistance fournie par la France pour le soutien au secteur agricole (DCP 2006-2010) ont aidé à renforcer les offres et la qualité de la formation professionnelle, mais dont la performance est moindre par rapport à la nécessité de réformer le système de formation professionnelle.

Enfin, le pays ne dispose pas de mécanisme national d'informations et d'observation sur l'emploi.

2.2 Normes internationales de travail

Membre de l'OIT depuis 1978, les Comores ont ratifié 32 Conventions dont 29 sont en vigueur, parmi lesquelles figurent les huit Conventions fondamentales et deux Conventions prioritaires². Avec la régularisation de ses contributions auprès de l'OIT en 2007, le pays s'est de nouveau conformé aux obligations d'établissement des rapports sur les conventions en vertu de l'Article 22 et de prise en compte des recommandations formulées par les organes de contrôle de l'OIT ; cela constitue un indice de l'intérêt croissant des Comores aux questions liées à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

Malgré les efforts déployés en matière de ratification des conventions, beaucoup reste à faire au regard de la mise en cohérence avec la législation nationale et de l'application effective de celle-ci. La connaissance limitée des normes internationales du travail par la société comorienne en général et les décideurs (organe législatif et appareil judiciaire) en particulier handicape la prise en compte de ces normes dans le droit positif. Le Code du Travail promulgué en 1984 nécessite une réactualisation. En outre, l'importance de l'économie informelle se dresse en obstacle au respect des normes.

2.3 Protection sociale

Le champ matériel d'application de la sécurité sociale aux Comores couvre exclusivement 2 branches sur les 9 prévues par la Convention 102 de l'OIT : (i) *la Caisse de Prévoyance Sociale* s'occupe principalement des travailleurs du secteur privé relevant du code du travail ; (ii) *La Caisse de Retraite des Comores (CRC)* gère un régime de retraite pour les agents du secteur public et tente de s'ouvrir timidement aux travailleurs des secteurs privé et parapublic sur la base de l'adhésion volontaire.

L'insuffisance de couverture de l'ensemble des travailleurs, spécifiquement ceux qui évoluent dans l'économie non formelle, associée à l'inexistence de régimes de protection sociale appropriés sont les lacunes manifestes du système de protection sociale. Cette carence fragilise spécifiquement les femmes qui opèrent en nombre important dans le travail informel. Les risques encourus par les femmes face à la propagation du VIH/Sida ne font pas l'objet de mesures préventives adéquates face à l'accroissement du taux de prévalence des IST.

Eu égard au taux alarmant d'insertion précoce des enfants dans le monde du travail exacerbée par les effets de la crise au niveau des ménages comoriens, le pays gagnera à mettre en œuvre le plus rapidement possible le Plan d'Action National de lutte contre les pires formes du travail des enfants.

¹ Source : EIM 2004

² Les deux Conventions prioritaires sont les Conventions No. 81 sur l'Inspection du Travail et No. 122 sur la Politique de l'Emploi.

2.4 Dialogue social

Le dialogue social est faiblement développé aux Comores malgré l'existence d'un Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi (CSTE) au niveau de l'Union et de conseils tripartites au niveau des îles (CES). Les imperfections structurelles et le manque de budget de ces organes tripartites les rendent inopérants. Les institutions de la sécurité sociale disposent de Conseils d'Administration tripartites, dont les réunions sont irrégulières.

Les partenaires sociaux en tant qu'acteurs du dialogue social sont regroupés au sein, d'une part, de la Confédération des Travailleurs des Comores (CTC) qui représente les agents du secteur public et les travailleurs indépendants, et d'autre part, de l'Organisation Patronale des Comores (OPACO) qui regroupe la plupart des employeurs privés. Le dialogue bipartite est embryonnaire en raison de la prépondérance de l'économie informelle.

Les retombées négatives de la crise sur l'économie en général et sur la compétitivité des entreprises en particulier constituent un risque d'aggravation des tensions sociales pouvant fragiliser davantage le dialogue social entre les parties nationales.

3 Politiques et programmes de développement du pays

3.1 Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté

La question de la réduction de la pauvreté et de l'emploi a toujours été au centre des préoccupations des gouvernements successifs.

Le pays s'est doté d'une stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté élaborée en 2003, réactualisée en 2005 et révisée en 2009. La Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté 2010-2014 (SCRP) qui a fait l'objet d'un large consensus des acteurs (Gouvernement, Employeurs, Travailleurs, Société Civile, Responsables politiques) et des partenaires au développement, définit les priorités nationales en matière de développement. Le SCRP se décline en six axes stratégiques majeurs : **(i) Stabiliser l'économie et établir les bases d'une croissance économique forte fondée sur l'équité ; (ii) Renforcer les secteurs porteurs en mettant l'emphase sur le renforcement institutionnel et une participation accrue des opérateurs économiques privés, (iii) Renforcer la gouvernance et la cohésion sociale ; (iv) Améliorer l'état sanitaire de la population ; (v) Développer l'éducation et la formation professionnelle en vue d'améliorer le capital humain ; (vi) Promouvoir la durabilité de l'environnement et la sûreté civile**

La SCRP retient 32 programmes prioritaires à mettre en œuvre au cours des cinq prochaines années.

Le SCRP confère une place de choix au développement du capital humain pour la promotion des secteurs porteurs de l'économie et pour l'efficacité de la politique pro-pauvre qu'elle prône.

3.2 Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF 2008–2012)

Les priorités de la coopération entre l'Union des Comores et la communauté internationale, en particulier le Système des Nations Unies pour la période 2008-2012 se sont matérialisées par l'élaboration de l'UNDAF qui a vu l'implication active du BIT et qui a été réalisée pour accompagner la mise en œuvre de la SCRP et pour mieux asseoir la coopération avec le SNU. Ses priorités sont « de contribuer de façon synergique et harmonisée à lutter contre la pauvreté, en visant particulièrement les groupes vulnérables, à travers la promotion des droits humains, de l'équité de genre et du développement durable, en axant l'effort sur l'amélioration : (1) de l'emploi, des revenus et de la sécurité alimentaire ; (2) de la gouvernance ; (3) des services sociaux de base ; (4) des écosystèmes et des éco services y relatifs. Parallèlement aux six axes de la SCRP, le gouvernement accorde une attention particulière aux domaines suivants considérés comme préoccupations transversales du programme UNDAF: a) la production et l'accès à l'information statistique, b) le développement et l'accès aux nouvelles technologies, c) la prise en compte systématique des questions de genre dans les programmes.

L'amélioration de l'emploi, des revenus et de la sécurité alimentaire des couches pauvres et vulnérables d'ici 2012 fait partie intégrante des domaines de concentration et effets de l'UNDAF, qui entérine son ultime importance. Le SNU entend y marquer sa contribution par l'appui aux actions de promotion de l'emploi décent, à l'élaboration d'une stratégie de sécurité alimentaire, à la mise en œuvre d'un programme de développement

agricole, au développement de la stratégie nationale de micro finance et de micro et petites entreprises (MPE), et à l'amélioration du dispositif existant de sécurité sociale en faveur des groupes vulnérables.

3.3 Politique nationale de l'emploi

L'Union des Comores s'est dotée depuis 2007 d'un Document Cadre de Politique Nationale de l'Emploi (DCPNE), validé par l'ensemble des acteurs et partenaires. Le DCPNE s'inscrit dans le cadre macro-économique et la stratégie sectorielle du SCRIP et « vise principalement à la généralisation de l'emploi décent aux Comores en vue de mieux garantir le développement durable ». Il est organisé autour de trois axes stratégiques : (i) le développement des compétences et de l'employabilité, (ii) la promotion de la productivité des entreprises privées et de l'efficacité de l'administration publique, (iii) l'amélioration de l'environnement juridique, social et institutionnel de promotion de l'emploi.

En dépit de l'adoption formelle du DCPNE, la gouvernance de l'emploi demeure faiblement développée, compte tenu notamment de l'inexistence d'un système fiable d'information sur l'emploi.

4 Les acteurs impliqués dans la promotion du travail décent

Les différentes initiatives appuyées par le BIT aux Comores concernant la promotion du travail décent ont démontré la nécessité de prendre en considération les différents aspects de l'emploi dans le processus de développement économique et social du pays. Dans ce cadre, la dimension normative a été particulièrement mise en exergue, ce qui a surtout permis la promotion des normes et principes et droits fondamentaux au travail, non seulement au niveau des mandants mais également à celui des autres acteurs du développement. En outre, l'approche tripartite du BIT commence à être reconnue comme étant un moyen efficace pour l'instauration et le maintien de la paix sociale, conditionnant la réussite des programmes.

Les résultats de ces initiatives ont favorisé une convergence plus claire des programmes d'appui des partenaires bi et multilatéraux intervenant aux Comores vers l'atteinte des objectifs stratégiques liés à l'agenda du travail décent. A ce titre, on peut notamment relever les contributions respectives de partenaires techniques et financiers dans les domaines suivants : emploi et formation professionnelle (Union Européenne, PNUD), protection sociale (France, PNUD), emploi des jeunes (programme conjoint des Nations Unies).

L'engagement national par rapport à la prise en considération de la centralité et de la transversalité de l'emploi dans le processus de développement économique et social se traduit par l'implication effective des mandants tripartites dans la conception et la mise en œuvre de programmes ou activités visant à atteindre les quatre objectifs stratégiques de l'OIT qui sont à la base du concept de travail décent. Dans cette optique, on peut noter l'existence d'une volonté politique réelle du gouvernement pour placer l'emploi au centre des stratégies et programmes de lutte contre la pauvreté, laquelle est concrétisée par la mise en place de la Maison de l'Emploi, l'intégration de l'emploi dans le SCRIP et dans le plan de sa mise en œuvre. Cette volonté est également sentie à travers l'instauration de la concertation tripartite qui se manifeste entre autres par l'institutionnalisation d'une plateforme de dialogue, en l'occurrence le Conseil Supérieur de Travail et de l'Emploi, d'une part, et d'autre part par l'adoption d'outils appropriés censés favoriser le développement du secteur de l'emploi tels que la Politique Nationale de l'Emploi et la Politique Nationale de Protection Sociale.

Par ailleurs, il y a lieu de mentionner le rôle de plus en plus accru des opérateurs du secteur de la micro finance dans la promotion d'activités productives et génératrices de revenu (SANDUCK, MECK) ainsi que dans la protection sociale (Caisse de Retraite, Caisse de Prévoyance Sociale, SANDUCK, MECK).

5 Leçons tirées de la coopération passée avec le BIT

En plus des actions d'appui en faveur des mandants, le bureau de l'OIT   Antananarivo est intervenu en qualité d'agence d'exécution dans les années 1990 dans le programme Appui au Secteur Privé (CASP), dont l'objectif était d'augmenter le tissu entrepreneurial du pays à travers la promotion du secteur privé par la création d'entreprises et par la mise en place du Fonds d'Appui au Secteur Privé (FASP) pour la recherche de financements. Le BIT a poursuivi ses missions d'appui ponctuel à travers le projet PNUD/AMIE (soutien à la structure d'appui à la création et au développement des micro-entreprises), mis en place en 1997, initialement en Grande Comore, et au niveau national à partir de 2000.

Depuis 2004, le BIT s'est davantage investi dans l'appui structurant substantiel et dans les renforcements de capacités des mandants dans plusieurs domaines des objectifs stratégiques, notamment les politiques en matière d'emploi et de protection sociale, le dialogue social, la promotion du genre, la lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail, les normes, la lutte contre le travail des enfants, l'appui aux MPE et coopératives, l'administration du travail et la sécurité sociale.

Le PPTD constitue un cadre idoine de capitalisation de ces différentes expériences, et ouvre des perspectives encourageantes pour la consolidation de la dynamique régionale promue par le BIT à travers la mise en œuvre de l'agenda du travail décent, de la Déclaration sur la Justice Sociale pour une mondialisation équitable, et du Pacte Mondial pour l'Emploi avec la feuille de route de Ouagadougou 2009.

6 Capacités des mandants

Les capacités des mandants conditionnent pour une large part la réussite du PPTD. Il se révèle ainsi nécessaire de faire ressortir leurs principales forces et faiblesses.

En ce qui concerne le gouvernement, malgré l'existence d'une volonté politique pour le développement de l'emploi, force est de constater que l'instabilité institutionnelle chronique entrave la continuité des efforts fournis, et rend difficile la coordination des actions menées à l'échelle nationale mais aussi au niveau des  les.

S'agissant des partenaires sociaux, la reconnaissance du dialogue social en tant que moyen d'anticipation et de résolution des conflits, constitue un atout considérable dans la création d'un environnement propice au développement.

En dépit des acquis de l'appui technique du BIT aux mandants, des lacunes qui sont de nature à freiner la concrétisation de leur volonté politique demeurent toujours. C'est notamment le cas de l'insuffisance marquée des ressources financières et matérielles. Dans une certaine mesure, les transferts de la diaspora comorienne pourraient contribuer à l'atténuation de ce problème s'ils sont orientés vers des programmes de développement.

II PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT

1 Processus de formulation du PPTD

Le PPTD a été élaboré par le Gouvernement et les partenaires sociaux des Comores. Un groupe de travail tripartite a été institué pour piloter le processus de formulation ; celui-ci a été placé sous l'égide du Ministre de l'Economie, du Travail, de l'Emploi et du Commerce Extérieur Chargé des Relations avec le Parlement et qui a mobilisé les partenaires sociaux qui ont largement participé à la réflexion sur le choix des priorités. Un forum de la société civile regroupant les principales organisations a été également associé au processus.

Ces consultations ont été complétées par la mission multidisciplinaire du BIT en avril 2008. L'approche inclusive et participative adoptée par la mission a facilité les contributions complémentaires de tous les acteurs pour l'élaboration du PPTD ainsi que la décision consensuelle qui en a résulté.

En complément, le PPTD a été conçu en synergie avec les actions des autres partenaires au développement bilatéraux et multilatéraux, en particulier le Système des Nations Unies à travers l'UNDAF, ce qui est un gage de leurs contributions futures pour l'efficacité de sa mise en œuvre.

La réduction de la pauvreté à travers la mise en place du PPTD est une condition essentielle du maintien de la stabilité politique et de la cohésion sociale par la promotion de l'emploi, l'appui à la formation professionnelle, l'extension de la couverture sociale de la protection sociale, le renforcement du dialogue social et une meilleure application des normes nationales et internationales du travail.

Le PPTD 2010-2013 tend à renforcer et appuyer les efforts nationaux, particulièrement les priorités nationales du pays telles que spécifiées dans la SCRP. Ces priorités reflètent les préoccupations des mandants qui souscrivent entièrement à celles définies dans le PPTD en réponse à leur souci d'engagement plus marqué à promouvoir le travail décent. En outre, il constitue un outil indispensable à la programmation des réformes institutionnelles et légales requises pour l'amélioration de la gouvernance de l'emploi.

2 Priorités en matière de promotion du travail décent

2.1 Priorités

A l'issue du processus de consultation, trois priorités ont été retenues :

- 1) ***Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises***
- 2) ***Développer et mettre en pratique une politique de protection sociale aux Comores***
- 3) ***Appliquer une bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail***

Les actions prévues pour répondre à ces priorités reposent sur la considération de leur interdépendance et de leur influence mutuelle. La promotion de l'emploi et de la productivité conformément aux paradigmes du travail décent conditionne les possibilités d'instauration et d'extension de la protection sociale par les entreprises, ainsi que l'accessibilité des travailleurs qui auront bénéficié de conditions de rémunérations plus substantielles. En outre, l'efficacité de la mise en œuvre des mesures relatives à la promotion de l'emploi et de la sécurité sociale est tributaire de l'engagement effectif et de la synergie des mandants de l'OIT dans la gouvernance des réformes. Il est autant fondamental d'améliorer le cadre législatif et d'assurer la conformité avec les normes internationales du Travail, pour le respect des principes et droits fondamentaux au travail, et pour raffermir le dialogue social.

2.2 Stratégies de mise en œuvre

2.2.1 Priorité 1 : « Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises »

Il s'agit à travers cette priorité de mettre en place un environnement propice à la création d'emplois décents ainsi qu'à leur suivi. Les actions à mener dans ce sens se focaliseront sur la mise en œuvre effective et la réactualisation de la politique nationale de l'emploi de concert avec les autres acteurs des principaux programmes nationaux, la promotion de l'emploi dans l'économie non formelle et dans les secteurs porteurs, et l'amélioration de l'employabilité des travailleurs.

La Priorité 1 contribue à la réalisation :

- des Objectifs du Millénaire pour le Développement
- de l'objectif stratégique n°1 de l'OIT
- du portefeuille de mesures de l'Agenda du Travail Décemment en Afrique 2007-2015 : « Le plein emploi productif et le développement des entreprises ».

2.2.2 Priorité 2 : « Développer et mettre en pratique une politique de protection sociale aux Comores »

Une grande majorité des travailleurs des Comores sont exclus des régimes de protection sociale, du fait de l'inexistence d'une politique claire tenant compte des spécificités des travailleurs, dont la plupart exerce dans l'emploi non formel. Il est dans ces conditions crucial et urgent d'élaborer et de mettre en pratique une politique de protection sociale durable et inclusive, ciblant en particulier les nombreux travailleurs de l'économie non formelle. La mise en œuvre de cette politique implique l'extension de la couverture des systèmes de sécurité sociale, la révision des textes réglementaires, la réforme des institutions chargées de la gestion de la protection sociale. Enfin, des actions spécifiques de lutte contre les IST/VIH/SIDA en milieu de travail feront partie intégrante de la politique de protection sociale, étant donné le danger que représente la pandémie et l'urgence qui en découle.

La Priorité 2 contribue à la réalisation :

- des Objectifs du Millénaire pour le Développement
- de l'objectif stratégique n°2 de l'OIT
- du portefeuille de mesures de l'Agenda du Travail Décemment en Afrique 2007-2015 : « La protection sociale pour tous »

2.2.3 Priorité 3 : « Appliquer une bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail »

Si le principe du dialogue social est généralement acquis comme règle de négociation et de prise de décision en matière de travail, son institutionnalisation reste à renforcer. Il a été de ce fait identifié par les mandants comme prioritaire la mise en place des cadres réglementaires et des structures instituant le dialogue social. Dans un premier temps, la réalisation de cette priorité implique la redynamisation du Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi d'une part, et la mise en place du Comité Paritaire d'autre part. Il est réitéré que l'implication active des partenaires sociaux dans toutes les étapes de la mise en œuvre du PPTD favorisera le développement d'une vision consensuelle, et garantira la réalisation efficace des objectifs conformément aux priorités identifiées par chaque entité respective. Ces organes ont pour principales attributions la promotion du tripartisme et des Normes Internationales du Travail.

La Priorité 3 contribue à la réalisation :

- des Objectifs du Millénaire pour le Développement
- des objectifs stratégiques n°3 et n°4 de l'OIT

- du portefeuille de mesures de l'Agenda du Travail Décemment en Afrique 2007-2015 : « Améliorer la gouvernance dans le monde du travail et sur le marché du travail »

3 Réalisations à moyen et à court terme

Priorité 1 : Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises

Réalisation 1.1. Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre

a. Stratégie

Un Document Cadre de l'Emploi aux Comores existe depuis décembre 2007. Son application effective appelle la création d'un cadre légal, l'élaboration de programmes appropriés ainsi que son intégration dans le SCRP. La situation spécifique des femmes, de l'entrepreneuriat féminin, des jeunes seront pris en compte, et l'approche coopérative sera privilégiée dans cette démarche. Un système d'information et des statistiques doit être établi pour servir de base pour toutes analyses et plans futurs.

b. Produits

- Les textes législatifs et réglementaires pour la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi sont adoptés, toutes en conformité avec les Conventions ratifiées, dont en particulier la Convention N°22 ;
- Une stratégie et un plan d'action pilote pour la promotion de l'emploi sont élaborés et mis en place ;
- La loi sur les coopératives est développée ;
- Une politique et une stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes sont formulées et mises en œuvre conformément à la C.111 ;
- L'Union des Comores dispose de procédures claires et sécurisantes en matière d'investissements et de création d'emplois ;
- La politique de l'emploi et son lien avec l'investissement figurent en bonne place dans le SCRP ;
- Un système d'information et de suivi du développement sur le marché du travail avec ses aspects divers est en place et opérationnel

c. Indicateurs

- Loi relative à la Politique Nationale de l'Emploi disponible
- Rapport de suivi de l'Office et Observatoire de l'Emploi disponible
- Projet de Loi sur les coopératives disponible
- Document de stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes disponible
- Agence Nationale de Promotion des Investissements créée et opérationnelle
- Programme de promotion des investissements des secteurs créateurs d'emplois disponible et mis en œuvre
- Procédures de création d'entreprises et mesures de sécurisation des investissements définies
- Nouvelle SCRP incluant la politique de l'emploi et son lien avec l'investissement disponible
- Statistiques des emplois créés dans les projets bénéficiant des avantages du code d'investissements
- Observatoire de l'emploi opérationnel par secteur et par circonscription administrative

Réalisation 1.2. La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi

a. Stratégie

Un audit de l'offre existante en formation professionnelle aux Comores, portant sur les projets, programmes, structures et mécanismes de formation est nécessaire pour servir de référence aux actions futures. Il s'agit de mettre en place des institutions et des mécanismes de proximité permettant aux jeunes et aux femmes de développer leurs compétences.

Une cellule employeurs/salariés sera créée pour réfléchir sur la formation professionnelle. Des actions de sensibilisation - formation aux techniques «HIMO» seront engagées par la promotion des bonnes pratiques existant dans la région.

b. Produits

- Le Document -Cadre de la Politique Nationale de Formation Professionnelle est adopté et mis en oeuvre
- Les structures de formation existantes sont revues, et des programmes sont mis en place ;
- Des programmes de qualification (notamment en gestion d'entreprise) des jeunes et des femmes sont développés aussi bien pour les métiers ruraux qu'urbains ;
- L'approche HIMO est intégrée dans les programmes des structures de formation professionnelle, et des campagnes de sensibilisation/formation sont développées au profit des organisations professionnelles ;
- Un système d'éducation et de formation sur les coopératives est mis en place en accord avec la recommandation 193 de l'OIT ;
- Des mécanismes de financement viables et cohérents sont mis en place en faveur des PME, y compris les coopératives, et des porteurs de projets, en collaboration avec les banques et institutions de micro finance du pays ;
- Les partenaires sociaux sont renforcés dans leur capacité de concevoir et de fournir des services de formation adaptés à leurs membres ;

c. Indicateurs

- Document – Cadre de la Politique de Formation Technique et Professionnelle adopté
- Effectif des parents d'élèves et étudiants utilisant les services (structures et programmes) de formation
- Outils de formations des formateurs ciblant les jeunes et les femmes exploités
- Tableau de suivi des formations communiqué aux partenaires sociaux
- Stratégie nationale sur l'application de l'approche HIMO adoptée
- Stratégie nationale pour le développement coopératif disponible
- Conventions signées entre les Institutions financières et Organisations Professionnelles par secteur appliquées
- Plan de développement stratégique des partenaires sociaux mis à jour.

Priorité 2 : Développer et mettre en œuvre une politique de protection sociale aux Comores

Réalisation 2.1. Une politique de protection sociale claire et durable est élaborée

a. Stratégie

La plupart des travailleurs aux Comores sont toujours exclus des régimes de couverture des risques de maladies, des accidents de travail, et ne bénéficient pas des fonds de pension/rentes. Une telle situation est une entorse de taille aux principes du travail décent, et impose l'élaboration d'un cadre légal dans les meilleurs délais. La ratification de la Convention No. 102 est indiquée.

b. Produits

- La politique nationale de protection sociale est élaborée avec la participation des partenaires sociaux et d'autres acteurs dans le domaine
- La politique nationale de protection sociale est intégrée dans la SCRP
- Un cadre légal concernant la protection sociale est élaboré avec la participation des partenaires tripartites
- Les instruments relatifs à la protection sociale sont ratifiés

c. Indicateurs

- Document cadre de la Politique Nationale de Protection Sociale disponible
- Rapport d'étude actuarielle et financière sur le système généralisé de protection sociale disponible
- Plan d'action avec le STEP/BIT disponible
- Programme de développement du mécanisme de protection sociale mis en place
- Textes réglementaires et textes d'application sur la sécurité sociale adoptés
- Code de mutualité adopté
- Texte portant sur la création d'un département de la sécurité sociale au Ministère du Travail disponible

- Textes nationaux pertinents mis en conformité avec les conventions internationales relatives à la protection sociale

Réalisation 2.2. : Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de protection sociale

a. Stratégie

La nouvelle politique sur la protection sociale doit être accompagnée par une réforme des structures publiques pour mieux répondre aux défis relevés. Cela nécessite aussi l'implication des acteurs non étatiques censés contribuer à l'extension des systèmes de sécurité sociale en faveur des groupes de travailleurs qui en ont été exclus auparavant.

b. Produits

- La Caisse de la Retraite et la Caisse de la Prévoyance Sociale sont restructurées et renforcées.
- Les rôles des autres acteurs actifs dans le domaine de la protection sociale sont clarifiés et les capacités de ces acteurs renforcés (p.ex. MECK, SANDUCK, coopératives sociales, mutuelles de santé, bancaires et autres institutions financières offrant des micros assurances).

c. Indicateurs

- Nouveaux textes portant sur le statut des institutions de protection sociale disponibles
- Acteurs potentiels dotés des informations pertinentes et des capacités suffisantes en matière de protection sociale.

Réalisation 2.3. : La Communication pour le Changement de Comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicales et patronales est développée

a. Stratégie

Cet axe d'intervention repose sur l'intensification de l'IEC, la promotion du préservatif et la prévention primaire des IST à l'endroit des employeurs et des employés. Il s'appuie également sur la promotion du dépistage/conseil volontaire dans le respect de la confidentialité, la mise en œuvre de l'éducation par les pairs au sein de ces groupes, l'implication des activités d'information de proximité pour la promotion de l'estime de soi et du respect de l'autre.

b. Produits:

- Des éducateurs pairs et un noyau de personnel compétent dans la prévention des IST et de l'infection au VIH au sein des 18 syndicats de la CTC et des 20 entreprises OPACO sont formés
- Des politiques et des programmes de prévention du VIH en milieu de travail sont élaborés et mis en œuvre dans les 18 organisations syndicales et 20 entreprises
- Des outils de formation, d'information, d'éducation et de communication sur les IST et l'infection au VIH adapté au milieu du travail comorien, sont élaborés, produits et diffusés.
- Des mesures de précautions universelles comme meilleur moyen de prévention du VIH en milieu de travail sont élaborés et promus

c. Indicateurs

- Taux de dépistage en IST et VIH/Sida par les travailleurs
- Stigmatisation et discrimination des personnes infectées et affectées par le VIH/Sida en milieu du travail réduites
- Pourcentage des entreprises effectuant des séances d'éducation et sensibilisation pour les travailleurs
- Pourcentage des structures de santé appliquant des mesures de précautions universelles.

Priorité 3 : Appliquer les règles pratiques de la bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail

Réalisation 3.1. Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et le Comité Paritaire sont institutionnalisés et redynamisés

a. Stratégie

Le CSTE, organe idéal pour promouvoir le tripartisme et les normes internationales du travail, souffre d'un manque de structure appropriée et de budget. Il s'avère impératif de jeter les bases de la redynamisation du tripartisme, qui nécessite le renforcement des capacités des partenaires sociaux pour leur permettre de relever les défis imposés pour la mise en œuvre du PPTD

b. Produits

- Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi est restructuré et opérationnel.
- Un budget est alloué et disponible pour le CSTE.
- La Convention No 144 sur le dialogue social est ratifiée et appliquée.

c. Indicateurs

- Décret portant organisation et fonctionnement du CSTE dans un cadre tripartite sorti
- Programme mis en œuvre avec le financement alloué pour le CSTE
- C.144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ratifiée

Réalisation 3.2. : Le dialogue social entre les mandants tripartites et d'autres acteurs est effectif

a. Stratégie

Pour un dialogue social effectif, il convient de connaître le cadre et les sujets traités au sein des organes bi/tripartites ainsi que d'entrer en dialogue avec d'autres acteurs (parlementaires, autres ministères, media) pour assurer la cohérence avec les autres politiques. Afin d'assurer la pérennisation du dialogue social, des débats publics sur des thèmes relatifs au travail sont prévus. A cette fin, les médias seront formés pour sensibiliser la population en général. Enfin, une étude nationale sur l'état du dialogue social s'impose avec la collaboration de PRODIAP.

b. Produits

- Les représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, de l'Assemblée Nationale et d'autres acteurs sont sensibilisés et formés sur le concept du dialogue social.
- Les relations entre employeurs du secteur privé et la CTC sont nettement améliorées avec la liberté pour les travailleurs de s'organiser.
- Un état des lieux du dialogue social réalisé.
- Les capacités des représentants des medias et de la société civile en matière de dialogue social et de ses avantages sont améliorées.
- Une campagne de promotion du dialogue social et certains thèmes à l'ordre du jour envers la population est menée

c. Indicateurs

- Mécanisme de dialogue social étendu à d'autres structures
- Cadre paritaire de négociation mis en place au sein des entreprises
- Etude nationale sur le tripartisme et le dialogue social effectuée
- Programmes avec l'ORTC et les autres organes d'information élaborés
- Structures intégrant le dialogue social comme moyen de prise de décision mises en place.

Réalisation 3.3. L'application des Normes Internationales du Travail par les mandants tripartites est effective

a. Stratégie

Cette réalisation vise à assister le pays à remplir ses obligations constitutionnelles (Article 22 et 23) et à donner suite aux obligations contenues dans les Conventions ratifiées.

b. Produits

- Les capacités des mandants tripartites sur les normes internationales du travail sont renforcées.
- Le rapport Art. 22 est établi par le Gouvernement avec l'apport des partenaires sociaux, et envoyé régulièrement.
- Un suivi efficace est donné aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT.
- Les normes internationales du travail sont intégrées dans les décisions judiciaires, et une jurisprudence cohérente est établie.

c. Indicateurs

- Fréquence des suivis de l'application des normes internationales effectués par les mandants tripartites selon les critères établis
- Rapports sur les NIT rédigés et envoyés par le gouvernement
- Rapport annuel du Ministère du Travail sur l'application des NIT
- Système judiciaire aligné aux normes internationales du travail

Réalisation 3.4 Les Normes Internationales du Travail sont appliquées et le Code du Travail et autres textes législatifs révisés en conséquence

a. Stratégie

Les mandants tripartites et autres acteurs concernés (Assemblée Nationale, Judiciaire, etc.) œuvrent pour le respect des obligations imposées par la ratification des conventions. A cet effet, le Code du Travail (élaboré en 1975), et les autres textes juridiques pertinents seront révisés et mis en adéquation avec les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et largement diffusés, en vue de leur application effective. D'autre part, la lutte contre le travail des enfants, dont l'élimination des pires formes de travail des enfants sera renforcée, conformément à la Convention n°182, à travers le développement d'un plan d'action national.

b. Produits

- Le code du travail est révisé, et des textes juridiques pertinents sont pris conformément aux conventions ratifiées sur une base tripartite.
- De nouvelles conventions internationales du travail sont ratifiées.
- Une large sensibilisation sur le nouveau cadre juridique (national et international) du travail est menée auprès des mandants tripartites et autres acteurs concernés
- Le plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants est mis en oeuvre

c. Indicateurs

- Code du Travail révisé disponible
- Nombre de propositions de nouvelles conventions faites par le CSTE au gouvernement pour validation
- Proportion des groupes cibles touchés par les activités de plaidoyer

4 Modalités de mise en œuvre

Le PPTD étant un document national établi par les mandants tripartites aux Comores avec l'appui du BIT, sa mise en œuvre incombe principalement aux autorités aux Comores.

Le BIT, notamment le Bureau de l'OIT   Antananarivo, encadrera et supervisera le programme en collaboration avec les mandants regroupés au sein du Groupe de Travail Technique dont la coordination et le leadership sont assurés par le Ministère de l'Union en charge de l'emploi. Les responsabilités des partenaires sociaux au sein du groupe couvrent toutes les phases du processus PPTD. Le groupe de travail technique fonctionnera dorénavant comme un organe assurant le suivi de la mise en œuvre du PPTD. Le BIT assistera à la mobilisation des ressources auprès des donateurs internationaux, mais la mobilisation des ressources nationales sera un indicateur pertinent de l'engagement du Gouvernement.

Tous les projets de coopération technique actifs du BIT en Union des Comores s'inscrivent dans ce programme et une meilleure synergie sera recherch e dans la mise en œuvre de leurs activités afin de maximiser l'utilisation des ressources et faire converger toutes les ressources vers l'atteinte des réalisations. Le BIT se mobilisera pour assurer une synergie avec les actions du Programme et celles des partenaires nationaux et multilatéraux dans le cadre de la mise en œuvre de la SCRP et de l'UNDAF afin d'assurer une meilleure convergence, un plus grand impact et une pérennité des acquis.

La totale implication des mandants tripartites et de l'expertise nationale, incluant ceux de la diaspora dans les processus d'élaboration, de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation demandera un renforcement de leurs capacités et la valorisation de leurs compétences.

5 Modalités de suivi et évaluation

Le suivi et l'évaluation du Programme obéiront aux règles et pratiques du BIT en matière de mise en œuvre de programmes, en l'occurrence l'établissement des rapports à mi-parcours, biennal et final d'évaluation. Le suivi et l'évaluation porteront sur l'impact du PPTD en terme qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus. En plus de la réalisation des évaluations externes conformément aux pratiques du BIT, les partenaires sociaux seront appelés à apporter leur contribution énergique au suivi continu et à la revue des réalisations du Programme au niveau des Comores et des Iles, pour assurer leur responsabilisation dans la mise en œuvre et l'appropriation du programme. Pour mieux suivre le progrès réalisé, il est judicieux de planifier une série d'évaluations du PPTD dont la première se tiendra en mi-parcours et une autre à la fin de la période couverte par le programme. Face à l'insuffisance marquée des moyens à la disposition des mandants, le BIT devrait dans un premier temps contribuer au budget nécessaire pour la conduite du suivi et de l'évaluation du PPTD.

PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT- COMORES

CADRE DE SUIVI

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2004	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
Priorité 1: Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises					
1.1. Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre					
1.1.1. Les textes législatifs et réglementaires pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi sont adoptés, toutes en conformité avec les conventions ratifiées dont la C.122.	Loi relative à la Politique Nationale de l'Emploi disponible	Non disponible	Disponible	Projet de Loi élaboré	Min Trav/ Emploi Partenaires sociaux
1.1.2. Une stratégie et un plan d'action pilote pour la promotion de l'emploi sont élaborés et mis en place.	Rapport de suivi de l'Office et Observatoire de l'Emploi disponible	Non disponible	Disponible	Système de collecte d'informations mis en place	Min Trav/ Emploi
1.1.3. La loi sur les coopératives est développée	Projet de Loi sur les coopératives disponible	Non disponible	Disponible	Processus d'élaboration du projet de Loi sur les coopératives engagé	Min Trav/ Emploi
1.1.4. Une politique et une stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes sont formulées et mises en œuvre conformément à la C.111.	Document de stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes disponible	Non disponible	Disponible	Document de stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes élaboré	Min Trav/ Emploi Dir Travail
1.1.5. L'Union des Comores dispose de procédures claires et sécurisantes en matière d'investissements et de création d'emploi.	Agence Nationale de Promotion des Investissements (ANPI) créée et opérationnelle	Mise en place non effective	ANPI Opérationnelle	Processus engagé	Min Economie OPACO
	Programme de promotion des investissements des secteurs créateurs d'emplois disponible et mis en œuvre	Démarrage	Mis en oeuvre	Disponible	ANPI Min Trav/ Emploi OPACO Chambre de Commerce
	Procédures de création d'entreprises et mesures de sécurisation des investissements définies	Non disponible	Disponible	Elaborées	

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2004	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
1.1.6. La politique de l'emploi et son lien avec l'investissement figure en bonne place dans la SCRP.	Nouvelle SCRP incluant la politique de l'emploi et son lien avec l'investissement disponible	Non disponible	Disponible	Processus engagé	Commissariat Plan Min Trav/ Emploi Partenaires sociaux
	Statistiques des emplois créés dans les projets bénéficiant des avantages du code d'investissements	Non disponible	Disponible	Système de collecte de données mis en place	Min Trav/ Emploi Min Economie Statistiques
1.1.7. Un système d'information et de suivi du développement sur le marché du travail avec ses aspects divers est en place et opérationnel.	Observatoire de l'emploi opérationnel par secteur et par circonscription administrative	Mise en place non effective	Fonctionnel	Mis en place	Min Trav/ Emploi Partenaires sociaux
1.2. La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi					
1.2.1. Le Document -Cadre de la Politique Nationale de Formation Professionnelle est adopté et mis en oeuvre.	Document -Cadre de la Politique de Formation Technique et Professionnelle adopté	Non disponible	Mis en oeuvre	Document Cadre disponible	Min Trav/ Emploi Min Formation professionnelle Partenaires sociaux
1.2.2. Les structures de formation existantes sont revues, et des programmes sont mis en place.	Effectif des parents d'élèves et étudiants utilisant les services (structures et programmes) de formation	Structures et programmes utilisés	Mise en place	Processus engagé	Min Trav/ Emploi Partenaires au Développement Partenaires sociaux
1.2.3. Des programmes de qualification (notamment en gestion d'entreprise) des jeunes et des femmes sont développés pour les métiers aussi bien ruraux qu'urbains	Outils de formations des formateurs ciblant les jeunes et les femmes exploités	Outils disponibles non exploités	Outils accessibles aux utilisateurs	Utilisateurs informés et sensibilisés sur l'existence des outils	Dir de la Formation professionnelle
	Tableau de suivi des formations communiqué aux partenaires sociaux	Non disponibles	Disponibles	Développés	
1.2.4. L'approche HIMO est intégrée dans les programmes des structures de formation professionnelle, et des campagnes de sensibilisation/formation sont développées au profit des organisations professionnelles.	Stratégie nationale sur l'application de l'approche HIMO adoptée	Non disponible	Disponible	Draft de stratégie disponible	Dir. Emploi
1.2.5. Un système d'éducation et de formation sur les coopératives est mis en place en accord avec la recommandation 193 de l'OIT	Stratégie nationale pour le développement coopératif disponible	Non disponible	Disponible	Processus d'élaboration de la stratégie en cours	Dir. Emploi

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2004	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
1.2.6. Des mécanismes de financement viables et cohérents sont mis en place en faveur des PME, y compris les coopératives, et des porteurs de projets, en collaboration avec les banques et institutions de micro finance du pays.	Conventions signées entre les Institutions financières et Organisations Professionnelles par secteur appliquées	0	10 conventions signées	5 conventions signées	Partenaires sociaux
1.2.7. Les partenaires sociaux sont renforcés dans leur capacité de concevoir et de fournir des services de formation adaptés à leurs membres.	Plans de développement stratégique des partenaires sociaux mis à jour.	Disponible	Plans de développement stratégique révisés	Draft de plans de développement stratégique élaborés	Dir. Emploi
Priorité 2 : Développer et mettre en œuvre une politique de protection sociale aux Comores					
2.1. Une politique de protection sociale claire et durable est élaborée					
2.1.1 La politique nationale de protection sociale est élaborée avec la participation des partenaires sociaux et d'autres acteurs dans le domaine.	Document Cadre de la Politique Nationale de Protection Sociale (DCPNPS) disponible	Non disponible	Disponible	Draft DCPNPS révisé	Min Trav/ Emploi
	Rapport d'étude actuarielle et financière sur le système généralisé de protection sociale disponible	Non disponible	Disponible	Processus engagé	Min Trav/ Emploi
	Plan d'action avec le STEP/BIT disponible	Non disponible	Disponible	Processus engagé	Min Trav/ Emploi
2.1.2. La politique nationale de protection sociale est intégrée dans la SCRP	Programme de développement du mécanisme de protection sociale mis en place	Non disponible	Disponible	Processus engagé	Commissariat Plan Dir Travail Partenaires sociaux
2.1.3. Un cadre légal concernant la protection sociale est élaboré et adopté avec la participation des partenaires tripartites	Textes réglementaires et textes d'application sur la sécurité sociale adoptés		Textes appliqués	Processus engagé	Dir Travail Partenaires sociaux
	Code de mutualité adopté		Code validé	Draft élaboré	Dir Travail
	Texte portant sur la création d'un département de la sécurité sociale au Ministère du travail disponible	Non disponible	Disponible	Draft élaboré	Min Trav/ Emploi
2.1.4. Les instruments relatifs à la protection sociale sont ratifiés	C.102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ratifiée	Non disponible	C.102 appliquée	C.102 présentée à l'Assemblée Nationale pour ratification	Min Trav/ Emploi Partenaires sociaux
2.2 Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de protection sociale					
2.2.1. La Caisse des Retraites et la Caisse de Prévoyance Sociale sont restructurées et renforcées.	Nouveaux textes portant sur le statut des institutions de protection sociale disponibles	Textes non disponibles	Textes disponibles	Textes développés	Min Trav/ Emploi BIT Partenaires sociaux

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2004	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
2.2.2. Les rôles des autres acteurs actifs dans le domaine de la protection sociale sont clarifiés, et les capacités de ces acteurs renforcées	Acteurs potentiels dotés des informations pertinentes et des capacités suffisantes en matière de protection sociale.	-	MECK, SANDUCK, Coopératives sociales, mutuelles de santé, mutuelles bancaires et autres institutions financières offrant de micro assurance	MECK, SANDUCK, Coopératives sociales	Dir Travail
2.3 La Communication pour le Changement de Comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicales et patronales est développée					
2.3.1. Des éducateurs pairs et un noyau de personnel compétent dans la prévention des IST et de l'infection à VIH au sein des 18 syndicats de la CTC et des 20 entreprises OPACO sont formés	Taux de dépistage en IST et VIH/Sida par les travailleurs	-	75	30	Syndicats Entreprises
2.3.2 Des politiques et des programmes de préventions du VIH en milieu du travail sont élaborés et mis en œuvre dans les 18 organisations syndicales et 20 entreprises	Stigmatisation et discrimination des personnes infectées et affectées par le VIH/Sida en milieu du travail réduites	-	18 organisations syndicales et 20 entreprises	8 organisations syndicales et 7 entreprises	Syndicats Entreprises
2.3.3. Des outils de formation, d'information, d'éducation et de communication sur les IST et l'infection à VIH, adaptés au milieu de travail comorien sont élaborés, produits et diffusés	Pourcentage des entreprises effectuant des séances d'éducation et sensibilisation pour les travailleurs	-	80	45	Syndicats Entreprises
2.3.4. Des mesures de précautions universelles comme meilleur moyen de prévention du VIH en milieu de travail sont élaborées et promues	Pourcentage des structures de santé appliquant des mesures de précautions universelles	-	80	40	Syndicats Entreprises
Priorité 3 : Appliquer les règles pratiques de la bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail					
3.1. Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et du Comité Paritaire sont institutionnalisés et redynamisés					
3.1.1. Le CSTE est restructuré et opérationnel.	Décret portant organisation et fonctionnement du CSTE dans un cadre tripartite sorti	-	CSTE opérationnel	Min Trav/Emploi et partenaires sociaux engagés dans l'organisation de revue de la structure du CSTE	Dir Travail

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2004	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
3.1.2. Un budget est alloué et disponible pour le CSTE.	Programme mis en œuvre avec le financement alloué pour le CSTE		Programme budgétisé disponible	Plaidoyer sur le budget du CSTE effectué	Dir Travail et Partenaires sociaux
3.1.3. La C.144 sur le dialogue social est ratifiée et appliquée	C.144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ratifiée	Non disponible	C.144 appliquée	C.144 présentée à l'Assemblée Nationale pour ratification	Dir Travaux
3.2. Le dialogue social entre les mandants tripartites et d'autres acteurs est effectif					
3.2.1. Les représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, de l'Assemblée Nationale et d'autres acteurs sont sensibilisés et formés sur le concept du dialogue social.	Mécanisme de dialogue social étendu à d'autres structures	Pratique du dialogue social limitée	Implication effective de tous les acteurs dans le dialogue social	Sensibilisations réalisées auprès des parties prenantes dont les représentants de l'Etat et des élus	
3.2.2. Les relations entre employeurs du secteur privé et la CTC sont nettement améliorées avec la liberté pour les travailleurs de s'organiser.	Cadre paritaire de négociation mis en place au sein des entreprises	Cadre non disponible	Concertations bilatérales effectives	Processus engagé	Dir. Travail
3.2.3. Un état des lieux du dialogue social est réalisé.	Etude nationale sur le tripartisme et le dialogue social effectuée	Non disponible	Disponible	Audit et évaluation du dialogue social réalisés	GTT
3.2.4. Les représentants des médias et de la société civile sont formés sur le dialogue social et ses avantages	Programmes avec l'ORTC et les autres organes d'information élaborés	Non disponible	Disponible	Processus engagé	Part. sociaux
3.2.5. Une campagne de promotion du dialogue social et certains thèmes à l'ordre du jour envers la population est menée	Structures intégrant le dialogue social comme moyen de prise de décision mises en place	Non disponible	Disponible	Plans de communication sur le dialogue social élaborés	
3.3. L'application des Normes Internationales du Travail par les mandants tripartites est effective					
3.3.1. Les capacités des mandants tripartites sur les normes internationales du travail sont renforcées.	Fréquence des suivis de l'application des normes internationales effectués par les mandants tripartites selon les critères établis	-	1 suivi par an	Sensibilisation des partenaires sociaux réalisée	Part. sociaux

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2004	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
3.3.2. Le rapport Art. 22 est établi par le Gouvernement avec l'apport des partenaires sociaux, et envoyé régulièrement.	Rapports sur les NIT rédigés et envoyés par le Gouvernement	Réalisé	Partenaires sociaux impliqués dans l'élaboration des rapports	Capacités des mandants renforcées en matière d'élaboration des rapports sur la mise en œuvre des NIT	Part. sociaux
3.3.3. Un suivi efficace est donné aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT.	Rapport annuel du Ministère sur l'application des NIT	-	Fréquence des suivis effectués par les mandants	Mécanisme tripartite de suivi de l'application des NIT (CSTE) mis en place	Dir. Travail
3.3.4. Les normes internationales du travail sont intégrées dans les décisions judiciaires, et une jurisprudence cohérente est établie.	Système judiciaire aligné aux normes internationales du travail	-	Décisions judiciaires conformes aux NIT	Formation des inspecteurs et des juges réalisée	Min Trav/ Emploi
3.4. Les Normes Internationales du Travail sont appliquées et le Code du Travail et autres textes législatifs révisés en conséquence					
3.4.1. Le code du travail est révisé, et des textes juridiques pertinents conformément aux conventions ratifiées sur une base tripartite sont adoptés.	Code du Travail révisé disponible	Code disponible	Version révisée du Code disponible	Rapports d'inspection sur l'application effective du nouveau code du Travail	Part. Sociaux
3.4.2. De nouvelles conventions internationales du travail sont ratifiées.	Nombre de propositions de nouvelles conventions faites par le CSTE au gouvernement pour validation	-	3 nouvelles conventions ratifiées	Sessions d'information/ formation sur les nouvelles conventions réalisées	CSTE
3.4.3. Une large sensibilisation sur le nouveau cadre juridique (national et international) du travail est menée auprès des mandants tripartites et autres acteurs concernés	Nombre d'ateliers de formation et autres mesures de diffusion (médias, brochures) sur les nouvelles normes internationales et nationales du travail	-	9	3	Min Trav/ Emploi
3.4.4. Le plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants est mis en oeuvre	Proportion des groupes cibles touchés par les activités de plaidoyer	Non disponible	Au moins 80%	40%	Min Trav/ Emploi Partenaires sociaux

PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT – COMORES
RESSOURCES

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
Priorité 1: Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises		\$2 201 666,68
1.1. Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre	0	\$1 445 000,00
1.1.1. Les textes législatifs et réglementaires pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi sont adoptés, toutes en conformité avec les conventions ratifiées dont la C.122	0	
1.1.1.1 Présenter la loi de mise en œuvre de la PNE à l'AUC	0	
1.1.1.2. Entreprendre des actions de sensibilisation et de plaidoyers envers les élus sur l'urgence et l'importance de faire adopter cette loi	0	
1.1.2. Une stratégie et un plan d'action pilote pour la promotion de l'emploi sont élaborés et mis en place	0	\$146 666,67
1.1.2.1 Identifier les secteurs porteurs d'emploi	2 000 000	
1.1.2.2. Mettre en place et rendre fonctionnel le système d'information et de suivi) de l'évolution du marché du travail (Office et Observatoire de l'Emploi)	20 000 000	
1.1.2.3. Définir une stratégie de promotion des secteurs porteurs d'emplois	7 000 000	
1.1.2.4 Appuyer les jeunes diplômés à la création d'entreprise	15 000 000	
1.1.3. La loi sur les coopératives est développée	0	\$140 000,00
1.1.3.1. Promouvoir le concept de coopérative auprès des jeunes entrepreneurs et des femmes, notamment en milieu rural	10 000 000	
1.1.3.2. Mener des actions de sensibilisation, formation auprès des partenaires sociaux et des acteurs de la société civile au	25 000 000	

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
fonctionnement des coopératives		
1.1.3.3. Elaborer et faire adopter les textes légaux autorisant la création et le fonctionnement des coopératives	7 000 000	
1.1.4. Une politique et une stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes sont formulées et mises en œuvre conformément à la C. 111	0	\$213 333,33
1.1.4.1. Sensibiliser les partenaires nationaux de l'intérêt de l'Entrepreneuriat Féminin	17 000 000	
1.1.4.2. Soutenir les organisations des femmes dans la mobilisation des femmes de l'économie informelle pour se constituer en associations ou coopératives	12 000 000	
1.1.4.3. Mettre en place des dispositifs d'insertion de l'emploi informel (notamment rural), de la micro entreprise et de l'auto emploi	15 000 000	
1.1.4.4. Entreprendre des activités de sensibilisation et de concertation sur l'emploi féminin et des jeunes en direction des mairies et autres collectivités locales	20 000 000	
1.1.5. L'Union des Comores dispose de procédures claires et sécurisantes en matière d'investissements et de création d'emploi		\$391 666,67
1.1.5.1. Diffuser les textes réglementaires sur les procédures de création d'entreprise et de sécurisation des investissements	5 000 000	
1.1.5.2. Mettre en place et rendre opérationnelle l'Agence Nationale de la Promotion des Investissements (ANPI)	110 000 000	
1.1.5.3. Adopter un plan de promotion des investissements des secteurs créateurs d'emplois	2 500 000	
1.1.6. La politique de l'emploi et son lien avec l'investissement figurent en bonne place dans la SCRCP		\$13 333,33
1.1.6.1. Inscrire la politique de l'emploi et son lien avec l'investissement dans le SCRCP	1 000 000	
1.1.6.2. Associer les partenaires sociaux et les Organisations de la société civile dans la concertation sur la révision de la SCRCP	1 500 000	
1.1.6.3. Mettre la création d'emploi parmi les premiers indicateurs d'éligibilité aux avantages fiscaux des projets d'investissements	1 500 000	

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
1.1.7. Un système d'information et de suivi du développement sur le marché du travail avec ses aspects divers est en place et opérationnel		\$526 666,67
1.1.7.1. Mettre en place un système de consultation tripartite et intersectoriel pour évaluer les demandes des différents secteurs en matière d'emplois	8 000 000	
1.1.7.2. Edition et Publication régulière d'un bulletin d'information sur l'emploi	0	
1.1.7.3. Création d'un observatoire pour l'emploi et d'un mécanisme de type Agence Nationale pour l'Emploi	150 000 000	
1.2. La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi		\$756 666,67
1.2.1. Le Document Cadre de la Politique Nationale de Formation Professionnelle est adopté et mis en oeuvre		\$116 666,67
1.2.1.1. Concevoir une stratégie nationale de formation technique et professionnelle	15 000 000	
1.2.1.2. Mettre en place le cadre réglementaire de la formation professionnelle	2 000 000	
1.2.1.3. Renforcer les compétences des partenaires sociaux dans l'évaluation des besoins de formation et de concertation avec les fournisseurs de formation	16 000 000	
1.2.1.4. Encourager l'investissement dans les structures de formation professionnelles et renforcer les organisations d'employeurs à s'engager dans la FP	2 000 000	
1.2.2. Les structures de formation existantes sont revues, et des programmes sont mis en place		\$78 333,33
1.2.2.1. Evaluer les formations dispensées au sein des établissements de formation existants, les renforcer et faire leur promotion auprès des parents d'élèves et des étudiants	1 500 000	
1.2.2.2. Mettre en place des programmes de formation de formateurs et des programmes de partenariat opérationnels avec les centres de formation de la région OI	22 000 000	
1.2.3. Des programmes de qualification (notamment en gestion des entreprises) des jeunes et des femmes sont développés aussi bien pour les métiers ruraux qu'urbains		\$41 666,67
1.2.3.1. Identifier et recenser les jeunes et les femmes à former	1 500 000	

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
1.2.3.2. Définir, étudier et classer les programmes de formation aux métiers en fonction des activités spécifiques des régions	5 000 000	
1.2.3.3. Les partenaires sociaux sont régulièrement informés des plans de formation mis en œuvre et de leur évolution	6 000 000	
1.2.4. L'approche HIMO est intégrée dans les programmes des structures de formation professionnelle, et des campagnes de sensibilisation/formation sont développées au profit des organisations professionnelles.		\$416 666,67
1.2.4.1. Elaborer et mettre en œuvre une stratégie nationale et un plan d'action pour l'approche HIMO	15 000 000	
1.2.4.2. Intégrer l'approche HIMO dans les programmes de formation professionnelle et mener des campagnes de sensibilisation	10 000 000	
1.2.4.3. Mettre en place des plans de formation des formateurs à l'approche HIMO		
1.2.4.4. Entreprendre des actions d'informations sur les bonnes pratiques dans l'approche HIMO	100 000 000	
1.2.5. Un système d'éducation et de formation sur les coopératives est mis en place en accord avec la recommandation 193 de l'OIT		\$31 666,67
1.2.5.1. Entreprendre des actions de sensibilisation et de formations en direction des PME et des jeunes créateurs d'emplois	6 000 000	
1.2.5.2. Former les organisations d'employeurs et des salariés à la gestion des coopératives	2 500 000	
1.2.5.3. Mettre en place des modules de formation pour la création et la gestion des coopératives dans les centres de formation professionnelle	1 000 000	
1.2.6. Des mécanismes de financement viables et cohérents sont mis en place en faveur des PME, y compris les coopératives, et des porteurs de projets, en collaboration avec les banques et institutions de micro finance du pays		\$21 666,67
1.2.6.1. Mener des actions de sensibilisation pour favoriser les accords entre les Institutions de la Micro finance et la banque de développement avec les organisations d'employeurs pour financer les projets d'investissements	1 500 000	
1.2.6.2. Organiser des conférences ou séminaires entre les Institutions financières et les organisations professionnelles sur la politique du crédit à l'investissement	5 000 000	
1.2.7. Les partenaires sociaux sont renforcés dans leur capacité de concevoir et de fournir des services de formation adaptés à leurs membres		\$50 000,00

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
1.2.7.1. Former les organisations d'employeurs et des salariés pour la fourniture des services à leurs membres	3 000 000	
1.2.7.2. Organiser des programmes d'apprentissage des bonnes pratiques organisationnelles avec les partenaires de la région OI	12 000 000	
Priorité 2 : Développer et mettre en œuvre une politique de protection sociale aux Comores		\$1 927 583,33
2.1. Une politique de protection sociale claire et durable est élaborée		\$748 333,33
2.1.1 La politique nationale de protection sociale est élaborée avec la participation des partenaires sociaux et d'autres acteurs dans le domaine		\$476 666,67
2.1.1.1 Elaborer la politique nationale de protection sociale (PNPS)		
2.1.1.2. Réaliser une étude actuarielle et financière sur un système généralisé de protection sociale	45 000 000	
2.1.1.3. Etendre l'assurance maladie avec l'appui du STEP/BIT	75 000 000	
2.1.1.4. Réaliser une étude technique pour une protection complémentaire en matière de revenu de substitution et d'accès aux soins.	21 000 000	
2.1.1.5. Organiser un atelier de validation du projet PNPS dans un cadre tripartite	2 000 000	
2.1.2. La PNPS est intégrée dans la SCRP		\$166 666,67
2.1.2.1 Intégrer les activités du PNPS dans le plan d'action du SCRP avec les prévisions budgétaires en rapport avec le Commissariat au Plan	5 500 000	
2.1.2.2. Former le Commissariat Général au Plan sur les indicateurs sociaux, outils de dialogue et concertation sur la protection sociale	44 500 000	
2.1.3. Un cadre légal concernant la protection sociale est élaboré et adopté avec la participation des partenaires tripartites		\$40 000,00
2.1.3.1. Soumettre à l'AUC pour adoption la loi portant Code de la Protection sociale et la Loi portant cadre des institutions de sécurité sociale	0	

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
2.1.3.2. Elaborer et soumettre pour adoption un code sur la mutualité	8 000 000	
2.1.3.3. Créer et équiper d'un département de la sécurité sociale au Ministère du travail	1 500 000	
2.1.3.4. Réaliser des séances d'information, formation et communication à l'endroit de tous les acteurs sociaux sur le nouveau cadre légal	2 500 000	
2.1.4. Les instruments relatifs à la protection sociale sont ratifiés		\$65 000,00
2.1.4.1. Ratifier les conventions relatives à la sécurité sociale	3 500 000	
2.1.4.2. Pérenniser la participation tripartite aux sessions régionales et internationales du BIT et honorer les engagements statutaires	11 000 000	
2.1.4.3. Procéder à l'adhésion des organismes sociaux aux institutions internationales sœurs AISS et CIPRESS	5 000 000	
2.2. Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de protection sociale		\$530 000,00
2.2.1. La Caisse des Retraites et la Caisse de Prévoyance Sociale sont restructurées et renforcées		\$290 000,00
2.2.1.1. Réaliser une étude d'analyse actuarielle et financière des régimes existants	25 000 000	
2.2.1.2. Mener la refonte des textes techniques et la réactualisation des statuts des organismes de protection sociale	9 000 000	
2.2.1.3. Identifier un schéma directeur informatique et un manuel de procédure de toutes les applications techniques, comptables et administratives pour les organismes gestionnaires	35 000 000	
2.2.1.4. Elaborer un plan de formation pluriannuel du personnel des organismes	3 000 000	
2.2.1.5. Acquérir des logiciels et équipements informatiques pour les organismes gestionnaires, et les administrateurs	15 000 000	
2.2.2. Les rôles des autres acteurs actifs dans le domaine de la protection sociale sont clarifiés, et les capacités de ces acteurs renforcées (par exemple MECK, SANDUCK, coopératives sociales, mutuelles de santé, bancaires et autres institutions financières offrant des micro assurances)		\$240 000,00

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
2.2.2.1. Mener des activités d'information du cadre légal de la protection sociale auprès des autres acteurs actifs dans le domaine	22 000 000	
2.2.2.2. Définir le cadre relationnel entre les mutuelles de santé communautaires en entreprise et les institutions publiques de protection sociale	12 000 000	
2.2.2.3. Evaluer avec les autres acteurs, la viabilité des diverses initiatives privées en matière de protection sociale et définir les passerelles de collaboration	18 000 000	
2.2.2.4. Intégrer dans les IMF des produits de protection sociale.		
2.3 La Communication pour le Changement de Comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicales et patronales est développée		\$649 250,00
2.3.1. Des éducateurs pairs et un noyau de personnel compétent dans la prévention des IST et de l'infection à VIH au sein des 18 syndicats de la CTC et des 20 entreprises OPACO sont formés		\$50 000
2.3.1.1 Organiser des séminaires / ateliers de formation d'éducateurs pairs sur les techniques de CCC en milieu de travail en vue d'assurer le développement d'une communication de masse en direction des travailleurs, des leaders syndicaux et du patronat	15 000 000	
2.3.2 Des politiques et des programmes de préventions du VIH en milieu du travail sont élaborés et mis en œuvre dans les 18 organisations syndicales et 20 entreprises		\$257 583
2.3.2.1 Organiser des séminaires/ateliers de formation par les éducateurs pairs en direction des leaders et cadres syndicaux et du patronat sur les techniques de CCC en milieu de travail en vue d'assurer le développement d'une communication de masse	25 000 000	
2.3.2.2 Organiser des réunions de sensibilisation des employeurs et des travailleurs dirigées par les éducateurs pairs et basées sur l'éducation et la formation en matière de lutte contre l'infection à VIH	22 000 000	
2.3.2.3. Concevoir, en collaboration avec le PNLS, une stratégie de communication qui devra assurer une bonne information des leaders syndicaux, des chefs d'entreprises, des employeurs et des employés sur les risques des IST et de l'infection à VIH et sur les efforts à faire pour une prévention individuelle et collective	12 000 000	
2.3.2.4 Intégrer de façon permanente la prévention du VIH dans toutes les activités marquant la célébration de la journée internationale du travail aux Comores	8 175 000	
2.3.2.5 Elaborer et produire des modules de formations sur la prévention du VIH en milieu de travail aux Comores	10 099 900	
2.3.3. Des outils de formation, d'information, d'éducation et de communication sur les IST et l'infection à VIH, adaptés au milieu de travail comorien sont élaborés, produits et diffusés		\$275 000

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
2.3.3.1 Diffuser le guide pour lutter contre le VIH en milieu de travail et le plan d'action nationale de lutte contre le VIH en milieu de travail plus particulièrement en direction des patrons, des cadres et leaders syndicaux	15 000 000	
2.3.3.2 Produire une version du Guide en « Français facile » et/ou en langue nationale pour les travailleurs de faible niveau d'instruction	21 000 000	
2.3.3.3 Elaborer, produire et diffuser un support d'informations sur les dangers que peuvent représenter des actes comme la « saignée traditionnelle » couramment pratiquée en milieu rural comorien	15 000 000	
2.3.3.4 Elaborer des brochures, posters et supports de message de sensibilisation	10 500 000	
2.3.3.5 Produire des spots publicitaires audio et télévisuels	9 000 000	
2.3.3.6 Organiser des causeries à la radio, dans les villages	6 000 000	
2.3.3.7 Promouvoir l'utilisation correcte des préservatifs	6 000 000	
2.3.4. Des mesures de précaution universelles comme meilleur moyen de prévention du VIH en milieu de travail sont élaborées et promues		\$66 667
2.3.4.1 Assurer la fourniture par le PNLS des kits de post exposition pour le personnel médical et soignant dans toutes les structures sanitaires	6 000 000	
2.3.4.2 Multiplier et diffuser les mesures de précautions universelles dans les structures où les risques d'accident, impliquant les liquides biologiques, sont élevés	10 000 000	
2.3.4.3 Etablir avec les ministères en charge de la santé publique et du travail, une convention engageant les dirigeants de la CTC et de l'OPACO à informer le personnel sur la nature de l'infection par le VIH et sur ses modes de transmission	4 000 000	
Priorité 3: Appliquer les règles pratiques de la bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail		\$988 970,66
3.1. Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et le Comité Paritaire sont institutionnalisés et redynamisés		\$140 833,33
3.1.1. Le CSTE est restructuré et opérationnel.		\$30 000,00

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
3.1.1.1. Elaborer un projet de décret portant organisation et fonctionnement du CSTE dans un cadre tripartite		
3.1.1.2. Définir et mettre en place un cadre paritaire de négociations		
3.1.1.3. Sensibiliser les partenaires sur l'importance du CSTE	9 000 000	
3.1.2. Un budget est alloué et disponible pour le CSTE.		\$41 666,67
3.1.2.1. Organiser le plaidoyer auprès des autorités gouvernementales et législatives sur le budget du CSTE	1 000 000	
3.1.2.2. Elaborer le projet de budget de manière tripartite et définir clairement les modalités de sa mobilisation	2 500 000	
3.1.2.3. Elaborer et adopter de manière tripartite, le plan de travail annuel du CSTE	9 000 000	
3.1.3. La C.144 sur le dialogue social est ratifiée et appliquée		\$69 166,67
3.1.3.1. Soumettre la Convention 144 à l'AUC pour ratification	0	
3.1.3.2. Elaborer dans un cadre tripartite les textes réglementaires de mise en œuvre de la Convention	1 750 000	
3.1.3.3. Mettre en place un mécanisme tripartite de suivi/évaluation du dialogue social	19 000 000	
3.2. Le dialogue social entre les mandants tripartites et d'autres acteurs est effectif		\$415 999,99
3.2.1. Les représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, de l'Assemblée Nationale et d'autres acteurs sont sensibilisés et formés sur le concept du dialogue social		\$193 333,33
3.2.1.1. Organiser des Conférences, Ateliers et Séminaires sur le dialogue social dans les îles et au niveau national	35 000 000	
3.2.1.2. Organiser une table ronde regroupant les partenaires sociaux, les élus et les représentants de l'Etat sur le dialogue social	10 000 000	
3.2.1.3. Programmer des rencontres régulières et périodiques entre les partenaires sociaux et le Ministère du travail	0	

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
3..2.1.4. Elaborer un programme de promotion pour la mise en place de conventions collectives	13 000 000	
3.2.2. Les relations entre employeurs du secteur privé et la CTC sont nettement améliorées avec la liberté pour les travailleurs de s'organiser		\$93 333,33
3.2.2.1. Mettre en place un cadre paritaire de négociations avec un mandat précis	3 000 000	
3.2.2.2. Mener les études et négociation à la mise en œuvre des conventions	16 000 000	
3.2.2.3. Mettre en place des plans de formation sur le processus de création de syndicats dans les entreprises et leurs missions	9 000 000	
3.2.2.4. Désigner des délégués du personnel dans les entreprises	0	
3.2.3. Un état des lieux du dialogue social est réalisé.		\$93 333,33
3.2.3.1. Mettre en place une mission d'audit et d'évaluation du dialogue social	22 500 000	
3.2.3.2. Publier les commentaires et points de vue des partenaires sur le dialogue social	5 500 000	
3.2.4. Les représentants des médias et de la société civile sont formés sur le dialogue social et ses avantages		\$24 333,33
3.2.4.1. Elaborer un programme de travail en direction des médias et des OSC	2 300 000	
3.2.4.2 Former des chargés de communication au sein des organisations professionnelles	5 000 000	
3.2.5. Une campagne de promotion du dialogue social et certains thèmes à l'ordre du jour envers la population est menée		\$11 666,67
3.2.5.1. Mettre en place des plans de communication sur le dialogue social à la Télé et dans les radios	3 500 000	
3.3. L'application des Normes Internationales du Travail par les mandants tripartites est effective		\$148 166,66
3.3.1. Les capacités des mandants tripartites sur les normes internationales du travail sont renforcées.		\$45 000,00

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
3.3.1.1. Sensibiliser les partenaires sociaux sur la législation du travail et les NIT	13 500 000	
3.3.1.2. Organiser la diffusion périodique des rapports sur les NIT par les partenaires sociaux	7 000 000	
3.3.1.3. Former les représentants de l'Etat et des partenaires sociaux aux NIT	27 500 000	
3.3.2. Le rapport Art. 22 est établi par le Gouvernement avec l'apport des partenaires sociaux, et envoyé régulièrement		\$5 833,33
3.3.2.1. Associer les partenaires sociaux à l'élaboration des rapports sur la mise en œuvre des NIT(Art.22)	0	
3.3.2.2. Procéder à la signature de l'engagement du gouvernement et des partenaires sociaux à envoyer régulièrement les rapports sur les NIT	1 750 000	
3.3.3. Un suivi efficace est donné aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT.		\$29 000,00
3.3.3.1. Mettre en place un mécanisme tripartite (CSTE) de suivi de l'application des NIT	7 500 000	
3.3.3.2. Publier un rapport annuel sur la mise en œuvre des NIT	1 200 000	
3.3.4. Les normes internationales du travail sont intégrées dans les décisions judiciaires, et une jurisprudence cohérente est établie.		\$68 333,33
3.3.4.1. Former le corps des juges et des avocats sur les NIT	18 000 000	
3.3.4.2. Inviter la faculté de Droit à participer à la formation des acteurs sur les NIT	0	
3.3.4.3. Procéder à l'opérationnalisation du tribunal du travail	2 500 000	
3.4. Les Normes Internationales du Travail sont appliquées et le Code du Travail et autres textes législatifs révisés en conséquence		\$283 970,66

Intitulé	Coûts estimatifs	
	En KMF	En USD
3.4.1. Le code du travail est révisé, et des textes juridiques pertinents conformément aux conventions ratifiées sur une base tripartite sont adoptés		\$39 000,00
3.4.1.1. Mettre en place un programme et un calendrier précis de révision du code de travail	5 700 000	
3.4.1.2. Adopter les textes sur le SMIG, la durée des préavis et les taux d'indemnité de licenciement	6 000 000	
3.4.2. De nouvelles conventions internationales du travail sont ratifiées		\$48 333,33
3.4.2.1. Soumettre les nouvelles conventions aux autorités compétentes	0	
3.4.2.2. Impliquer les partenaires sociaux dans le processus de ratification de ces nouvelles conventions	0	
3.4.2.3. Organiser des sessions d'information/formation sur les nouvelles conventions	14 500 000	
3.4.3. Une large sensibilisation sur le nouveau cadre juridique (national et international) du travail est menée auprès des mandants tripartites et autres acteurs concernés		\$79 333,33
3.4.3.1. Organiser des ateliers de sensibilisation et de formation et diffuser les nouvelles Normes Internationales et nationales du travail	23 800 000	
3.4.4. Le plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants est mis en oeuvre		\$ 117 304
3.4.4.1. Lancer la mise en œuvre effective du PAN/LCTE	8 160 000	
3.4.4.2. Mettre en place et opérationnaliser les mécanismes de coordination, de gestion, de monitoring et d'évaluation de la mise en œuvre du PAN/LCTE	27 031 200	
3.4.4.3. Etablir une liste officielle des activités interdites		
TOTAL PROGRAMME		\$5 118 221

Gap financier

BUDGET TOTAL EN USD	\$ 5 118 221
Financements acquis	\$ 1 117 304
Financements à mobiliser	\$ 4 000 917

PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT – COMORES

CHRONOGRAMME

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
Priorité 1: Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises							
1.1. Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre	1.1.1. Les textes législatifs et réglementaires pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi sont adoptés, toutes en conformité avec les conventions ratifiées dont la C.122.	1.1.1.1 Présenter la loi de mise en œuvre de la PNE à l'AUC					Min Trav/ Emploi
		1.1.1.2. Entreprendre des actions de sensibilisation et de plaidoyers envers les élus sur l'urgence et l'importance de faire adopter cette loi					OPACO CTC
	1.1.2. Une stratégie et un plan d'action pilote pour la promotion de l'emploi sont élaborés et mis en place.	1.1.2.1 Identifier les secteurs porteurs d'emploi					PNUD
		1.1.2.2. Mettre en place et rendre fonctionnel le système d'information et de suivi de l'évolution du marché du travail (Office et Observatoire de l'Emploi)					BIT Commissariat Plan Min Trav/ Emploi Partenaires sociaux
		1.1.2.3. Définir une stratégie de promotion des secteurs porteurs d'emplois					Min Trav/ Emploi OPACO CTC
		1.1.2.4 Appuyer les jeunes diplômés à la création d'entreprise					Gouvernement Bailleurs d e fonds OPACO CTC
	1.1.3. La loi sur les coopératives est développée.	1.1.3.1. Promouvoir le concept de coopérative auprès des jeunes entrepreneurs et des femmes, notamment en milieu rural	Jan/Juin				BIT Min Trav/ Emploi
		1.1.3.2. Mener des actions de sensibilisation, formation auprès des partenaires sociaux et des acteurs de la société	Jan/Juin				BIT

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		civile au fonctionnement des coopératives					PNUD
		1.1.3.3. Elaborer et faire adopter les textes légaux autorisant la création et le fonctionnement des coopératives	Déc.09				Min Trav/ Emploi Partenaires sociaux
	1.1.4. Une politique et une stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes sont formulées et mises en œuvres conformément à la C. 111.	1.1.4.1. Sensibiliser les partenaires nationaux de l'intérêt de l'Entrepreneuriat Féminin	Jan.09				Min Trav/ Emploi BIT
		1.1.4.2. Soutenir les organisations des femmes dans la mobilisation des femmes de l'économie informelle pour se constituer en associations ou coopératives					Min Trav/ Emploi PNUD BIT
		1.1.4.3. Mettre en place des dispositifs d'insertion de l'emploi informel (notamment rural), de la micro entreprise et de l'auto emploi					BIT PNUD Min Trav/ Emploi
		1.1.4.4. Entreprendre des activités de sensibilisation et de concertation sur l'emploi féminin et des jeunes en direction des mairies et autres collectivités locales					Min Trav/ Emploi BIT
		1.1.5. L'Union des Comores dispose de procédures claires et sécurisantes en matière d'investissements et de création d'emploi.	1.1.5.1. Diffuser les textes réglementaires sur les procédures de création d'entreprise et de sécurisation des investissements				
	1.1.5.2. Mettre en place et rendre opérationnelle l'Agence Nationale de la Promotion des Investissements (ANPI)						Gouvernement
	1.1.5.3. Adopter un plan de promotion des investissements						Gouvernement

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		des secteurs créateurs d'emplois					PNUD OPACO
	1.1.6. La politique de l'emploi et son lien avec l'investissement figurent en bonne place dans la SCRP.	1.1.6.1. Inscrire la politique de l'emploi et son lien avec l'investissement dans le SCRP					Min Trav/ Emploi CGPlan PNUD
		1.1.6.2. Associer les partenaires sociaux et les Organisations de la société civile dans la concertation sur la révision de la SCRP					CGPlan
		1.1.6.3. Mettre la création d'emploi parmi les premiers indicateurs d'éligibilité aux avantages fiscaux des projets d'investissements					Min Finances Min Trav/ Emploi OPACO
	1.1.7. Un système d'information et de suivi du développement sur le marché du travail avec ses aspects divers est en place et opérationnel.	1.1.7.1. Mettre en place un système de consultation tripartite et intersectoriel pour évaluer les demandes des différents secteurs en matière d'emplois					Min Trav/ Emploi BIT
		1.1.7.2. Edition et Publication régulière d'un bulletin d'information sur l'emploi					Min Trav/ Emploi Dir.Travail Dir.Statistiques
		1.1.7.3. Création d'un observatoire pour l'emploi et d'un mécanisme de type Agence Nationale pour l'Emploi					Min Trav/ Emploi Dir.Travail Dir. Statistiques
1.2. La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi	1.2.1. Le Document-Cadre de la Politique Nationale de Formation Professionnelle est adopté et mis en œuvre.	1.2.1.1. Concevoir une stratégie nationale de formation technique et professionnelle					BIT PNUD Min Trav/ Emploi
		1.2.1.2. Mettre en place le cadre réglementaire de la					Gouvernement

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		formation professionnelle					
		1.2.1.3. Renforcer les compétences des partenaires sociaux dans l'évaluation des besoins de formation et de concertation avec les fournisseurs de formation					BIT PNUD
		1.2.1.4. Encourager l'investissement dans les structures de formation professionnelles et renforcer les organisations d'employeurs à s'engager dans la FP.					Gouvernement PN UD OPACO UE
	1.2.2. Les structures de formation existantes sont revues, et des programmes sont mis en place.	1.2.2.1. Evaluer les formations dispensées au sein des établissements de formation existants, les renforcer et faire leur promotion auprès des parents d'élèves et des étudiants					Gouvernement BIT UE PNUD
		1.2.2.2. Mettre en place des programmes de formation de formateurs et des programmes de partenariat opérationnels avec les centres de formation de la région OI					BIT UE PNUD OIF GVT
	1.2.3. Des programmes de qualification (notamment en gestion d'entreprise) d'es jeunes et des femmes sont développés aussi bien pour les métiers ruraux qu'urbains	1.2.3.1 Identifier et recenser les jeunes et les femmes à former					GVT CG Plan
		1.2.3.2. Définir, étudier et classer les programmes de formation aux métiers en fonction des activités spécifiques des régions					BIT Gouvernement
		1.2.3.3. Les partenaires sociaux sont régulièrement informés					Min Trav/ Emploi

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		des plans de formation mis en œuvre et de leur évolution					Dir.Travail CGPlan DFTP
	1.2.4. L'approche HIMO est intégrée dans les programmes des structures de formation professionnelle, et des campagnes de sensibilisation/formation sont développées au profit des organisations professionnelles.	1.2.4.1. Elaborer et mettre en œuvre une stratégie nationale et un plan d'action pour l'approche HIMO					Gouvernement BIT UE PNUD
		1.2.4.2. Intégrer l'approche HIMO dans les programmes de formation professionnelle et mener des campagnes de sensibilisation					Gouvernement PNUD BIT
		1.2.4.3. Mettre en place des plans de formation des formateurs à l'approche HIMO					BIT PNUD UE
		1.2.4.4. Entreprendre des actions d'informations sur les bonnes pratiques dans l'approche HIMO					BIT PNUD UE
		1.2.5. Un système d'éducation et de formation sur les coopératives est mis en place en accord avec la recommandation 193 de l'OIT.	1.2.5.1. Entreprendre des actions de sensibilisation et de formations en direction des PME et des jeunes créateurs d'emplois				
		1.2.5.2. Former les organisations d'employeurs et des salariés à la gestion des coopératives					Bit Min Trav/ Emploi PNUD
		1.2.5.3. Mettre en place des modules de formation pour la création et la gestion des coopératives dans les centres de					Gouvernement

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		formation professionnelle					
	1.2.6. Des mécanismes de financement viables et cohérents sont mis en place en faveur des PME, y compris les coopératives, et des porteurs de projets, en collaboration avec les banques et institutions de micro finance du pays.	1.2.6.1. Mener des actions de sensibilisation pour favoriser les accords entre les Institutions de la Micro finance et la banque de développement avec les organisations d'employeurs pour financer les projets d'investissements					Gouvernement Min Trav/ Emploi
		1.2.6.2. Organiser des conférences ou séminaires entre les Institutions financières et les organisations professionnelles sur la politique du crédit à l'investissement					BIT Min Trav/ Emploi Gouvernement
	1.2.7. Les partenaires sociaux sont renforcés dans leur capacité de concevoir et de fournir des services de formation adaptés à leurs membres.	1.2.7.1. Former les organisations d'employeurs et des salariés pour la fourniture des services à leurs membres					BIT
		1.2.7.2. Organiser des programmes d'apprentissage des bonnes pratiques organisationnelles avec les partenaires de la région OI					BIT
Priorité 2: Développer et mettre en œuvre une politique de protection sociale aux Comores							
2.1. Une politique de protection sociale claire et durable est élaborée	2.1.1 La politique nationale de protection sociale est élaborée avec la participation des partenaires sociaux et d'autres acteurs dans le domaine.	2.1.1.1 Elaborer la Politique Nationale de protection Sociale (PNPS)					Gouvernement BIT
		2.1.1.2. Réaliser une étude actuarielle et financière sur un système généralisé de protection sociale					BIT PNUD Gouvernement
		2.1.1.3. Etendre l'assurance maladie avec l'appui STEP/BIT					BIT Gouvernement
		2.1.1.4. Réaliser une étude technique pour une protection complémentaire en matière de revenu de substitution et d'accès aux soins.					BIT

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		2.1.1.5. Organiser un atelier de validation projet PNPS dans un cadre tripartite					BIT Min Trav/ Emploi
	2.1.2. La politique nationale de protection sociale (PNPS) est intégrée dans la SCRП	2.1.2.1 Intégrer les activités de la PNPS dans le plan d'action de la SCRП avec les prévisions budgétaires en rapport avec le Commissariat au Plan					CGPlan BIT PNUD OPACO/CTC
		2.1.2.2. Former le Commissariat Général au Plan sur les indicateurs sociaux, outils de dialogue et concertation sur la protection sociale					BIT PNUD CGPlan
	2.1.3. Un cadre légal concernant la protection sociale est élaboré et adopté avec la participation des partenaires tripartites	2.1.3.1. Soumettre à l'AUC pour adoption la loi portant Code de la Protection sociale et la Loi portant cadre des institutions de sécurité sociale					Gouvernement
		2.1.3.2. Elaborer et soumettre pour adoption un code sur la mutualité					Gouvernement
		2.1.3.3. Créer et équiper d'un département de la sécurité sociale au Ministère du travail					Gouvernement
		2.1.3.4. Réaliser des séances d'information, formation et communication à l'endroit de tous les acteurs sociaux sur le nouveau cadre légal					BIT PNUD Part. sociaux
	2.1.4. Les instruments relatifs à la protection sociale sont ratifiés	2.1.4.1. Ratifier les conventions relatives à la sécurité sociale					Gouvernement Parlement OPACO-CTC
		2.1.4.2. Pérenniser la participation tripartite aux sessions régionales et internationales du BIT, honorer les engagements statutaires et célébrer les journées					BIT PNUD

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
							Gouvernement Partenaires sociaux
		2.1.4.3. Procéder à l'adhésion des organismes sociaux aux institutions internationales sœurs AISS et CIPRESS					BIT PNUD Gouvernement
2.2. Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de protection sociale	2.2.1. La Caisse des Retraites et la Caisse de Prévoyance Sociale sont restructurées et renforcées.	2.2.1.1. Réaliser une étude d'analyse actuarielle et financière des régimes existants					BIT PNUD
		2.2.1.2. Mener la refonte des textes techniques et la réactualisation des statuts des organismes de protection sociale					BIT Gouvernement
		2.2.1.3. Identifier un schéma directeur informatique et un manuel de procédure de toutes les applications techniques, comptables et administratives pour les organismes gestionnaires					Gouvernement BIT
		2.2.1.4. Elaborer un plan de formation pluriannuel du personnel des organismes					BIT PNUUD
		2.2.1.5. Acquérir des logiciels et équipements informatiques pour les organismes gestionnaires, et les administrateurs					BIT Gouvernement PNUD
	2.2.2. Les rôles des autres acteurs actifs dans le domaine de la protection sociale sont clarifiés, et	2.2.2.1. Mener des activités d'information du cadre légal de la protection sociale auprès des autres acteurs actifs dans le domaine					BIT PNUD

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
	ses acteurs renforcés (par exemple MECK, SANDUCK, coopératives sociales, mutuelles de santé, bancaires et autres institutions financières offrant des micro assurances).						
		2.2.2.2. Définir le cadre relationnel entre les mutuelles de santé communautaires, mutuelle de santé en entreprise et les institutions publiques de protection sociale					Gouvernement BIT PNUD
		2.2.2.3. Evaluer avec les autres acteurs, la viabilité des diverses initiatives privées en matière de protection sociale et définir les passerelles de collaboration					BIT PNUD Gouvernement
		2.2.2.4. Intégrer dans les IMF des produits de protection sociale.					BIT IMF Gouvernement
2.3 La Communication pour le Changement de Comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicales et patronales est développée	2.3.1. Des éducateurs pairs et un noyau de personnel compétent dans la prévention des IST et de l'infection à VIH au sein des 18 syndicats de la CTC et des 20 entreprises OPACO sont formés	2.3.1.1 Organiser des séminaires / ateliers de formation d'éducateurs pairs sur les techniques de CCC en milieu de travail en vue d'assurer le développement d'une communication de masse en direction des travailleurs, des leaders syndicaux et du patronat					UGP/PNLS CTC OPACO
	2.3.2 Des politiques et des programmes de prévention du VIH en milieu de travail sont élaborés et mis en œuvre dans les 18 organisations syndicales et 20 entreprises	2.3.2.1 Organiser des séminaires/ateliers de formation par les éducateurs pairs en direction des leaders et cadres syndicaux et du patronat sur les techniques de CCC en milieu de travail en vue d'assurer le développement d'une communication de masse					UGP/PNLS CTC OPACO
		2.3.2.2 Organiser des réunions de sensibilisation des employeurs et des travailleurs dirigées par les éducateurs pairs et basées sur l'éducation et la formation en matière de					UGP/PNLS CTC

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		lutte contre l'infection à VIH					OPACO
		2.3.2.3. Concevoir, en collaboration avec le PNLS, une stratégie de communication qui devra assurer une bonne information des leaders syndicaux, des chefs d'entreprises, des employeurs et des employés sur les risques des IST et de l'infection à VIH et sur les efforts à faire pour une prévention individuelle et collective					UGP/PNLS CTC OPACO
		2.3.2.4 Intégrer de façon permanente la prévention du VIH dans toutes les activités marquant la célébration de la journée internationale de travail aux Comores					UGP/PNLS CTC OPACO
		2.3.2.5 Elaborer et produire des modules de formations sur la prévention du VIH en milieu de travail aux Comores					UGP/PNLS CTC OPACO
	2.3.3. Des outils de formation, d'information, d'éducation et de communication sur les IST et l'infection à VIH adapté au milieu du travail comorien, sont élaborés, produits et diffusés.	2.3.3.1 Diffuser le guide pour lutter contre le VIH en milieu de travail et le plan d'action nationale de lutte contre le VIH en milieu de travail plus particulièrement en direction des patrons, des cadres et leaders syndicaux					UGP/PNLS CTC OPACO
2.3.3.2 Produire une version du Guide en « Français facile » et/ou en langue nationale ³ pour les travailleurs de faible niveau d'instruction							UGP/PNLS CTC OPACO
2.3.3.3 Elaborer, produire et diffuser un support d'informations sur les dangers que peuvent représenter des actes comme la « saignée traditionnelle » couramment							UGP/PNLS CTC

³ Cette version peut s'écrire même en caractère arabe

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		pratiquée en milieu rural comorien					OPACO
		2.3.3.4 Elaborer de brochures, posters et supports de message de sensibilisation					UGP/PNLS CTC OPACO
		2.3.3.5 Produire de spots publicitaires audio et télévisuels					UGP/PNLS CTC OPACO
		2.3.3.6 Organiser des causeries à la radio, dans les villages					UGP/PNLS CTC OPACO
		2.3.3.7 Promouvoir l'utilisation correcte des préservatifs					UGP/PNLS CTC OPACO
	2.3.4. Des mesures de précautions universelles comme meilleur moyen de prévention du VIH en milieu de travail sont élaborées et promues	2.3.4.1 Assurer la fourniture par le PNLS des kits de post exposition pour le personnel médical et soignant dans toutes les structures sanitaires					UGP/PNLS CTC OPACO
		2.3.4.2 Multiplier et diffuser les mesures de précautions universelles dans les structures où les risques d'accident, impliquant les liquides biologiques, sont élevés					UGP/PNLS CTC OPACO
		2.3.4.3 Etablir avec les ministères en charge de la santé publique et du travail, une convention engageant les dirigeants de la CTC et de l'OPACO à informer le personnel sur la nature de l'infection par le VIH et sur ses modes de					UGP/PNLS CTC

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		transmission					OPACO
Priorité 3 : Appliquer les règles pratiques de la bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail							
3.1. Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et le Comité Paritaire sont institutionnalisés et redynamisés	3.1.1. Le CSTE est restructuré et opérationnel.	3.1.1.1. Elaborer un projet de décret portant organisation et fonctionnement du CSTE dans un cadre tripartite					Min Trav/ Emploi BIT OPACO- CTC
		3.1.1.2. Définir et mettre en place un cadre paritaire de négociations					Min Trav/ Emploi OPACO CTC
		3.1.1.3. Sensibiliser les partenaires sur l'importance du CSTE					BIT Gouvernement
	3.1.2. Un budget est alloué et disponible pour le CSTE.	3.1.2.1. Organiser le plaidoyer auprès des autorités gouvernementales et législatives sur le budget du CSTE					BIT OPACO CTC Dir.Travail
		3.1.2.2. Elaborer le projet de budget de manière tripartite et définir clairement les modalités de sa mobilisation					Dir Travail OPACO CTC
		3.1.2.3. Elaborer et adopter de manière tripartite, le plan de travail annuel du CSTE					Dir Travail OPACO CTC
	3.1.3. La C.144 sur le dialogue social est ratifiée et appliquée	3.1.3.1. Soumettre la Convention 144 à l'AUC pour ratification					Min Trav/ Emploi BIT
		3.1.3.2. Elaborer dans un cadre tripartite les textes					BIT

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
		réglementaires de mise en œuvre de la Convention					Min Trav/ Emploi OPACO- CTC
		3.1.3.3. Mettre en place un mécanisme tripartite de suivi/évaluation du dialogue social					Min Trav/ Emploi OPACO-CTC
3.2. Le dialogue social entre les mandants tripartites et d'autres acteurs est effectif	3.2.1. Les représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, de l'Assemblée Nationale et d'autres acteurs sont sensibilisés et formés sur le concept du dialogue social.	3.2.1.1. Organiser des Conférences, Ateliers et Séminaires sur le dialogue social dans les îles et au niveau national					BIT OPACO CTC PNUD
		3.2.1.2. Organiser une table ronde regroupant les partenaires sociaux, les élus et les représentants de l'Etat sur le dialogue social					BIT PNUD Min Trav/ Emploi OPACO- CTC
		3.2.1.3. Programmer des rencontres régulières et périodiques entre les partenaires sociaux et le Ministère du travail					BIT Min Trav/ Emploi Dir Travail
		3.2.1.4. Elaborer un programme de promotion pour la mise en place de conventions collectives					BIT Dir.Travail OPACO- CTC
	3.2.2. Les relations entre employeurs du secteur privé et la CTC sont nettement améliorées avec la liberté pour les travailleurs	3.2.2.1. Mettre en place un cadre paritaire de négociations avec un mandat précis					Dir.Travail OPACO CTC

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
	de s'organiser.	3.2.2.2. Mener les études et négociation à la mise en œuvre des conventions					BIT
		3.2.2.3. Mettre en place des plans de formation sur le processus de création de syndicats dans les entreprises et leurs missions					BIT PNUD OPACO CTC
		3.2.2.4. Désigner des délégués du personnel dans les entreprises					BIT Dir.Travail OPACO CTC
	3.2.3. Un état des lieux du dialogue social est réalisé.	3.2.3.1. Mettre en place une mission d'audit et d'évaluation du dialogue social					BIT
		3.2.3.2. Publier les commentaires et points de vue des partenaires sur le dialogue social					BIT Dir.Travail OPACO- CTC
	3.2.4. Les représentants des médias et de la société civile sont formés sur le dialogue social et ses avantages.	3.2.4.1. Elaborer un programme de travail en direction des médias et des OSC					BIT Dir.Travail
		3.2.4.2. Former des chargés de communication au sein des organisations professionnelles					BIT PNUD
	3.2.5. Une campagne de promotion du dialogue social et certains thèmes à l'ordre du jour envers la population est menée.	3.2.5.1. Mettre en place des plans de communication sur le dialogue social à la Télé et dans les radios					BIT Dir Travail OPACO CTC

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
3.3. L'application des Normes Internationales du Travail par les mandants tripartites est effective	3.3.1. Les capacités des mandants tripartites sur les normes internationales du travail sont renforcées.	3.3.1.1. Sensibiliser les partenaires sociaux sur la législation du travail et les NIT					BIT Dir Travail
		3.3.1.2. Organiser la diffusion périodique des rapports sur les NIT par les partenaires sociaux					Dir Travail OPACO CTC BIT
		3.3.1.3. Former les représentants de l'Etat et des partenaires sociaux aux NIT					BIT PNUD
	3.3.2. Le rapport Art. 22 est établi par le Gouvernement avec l'apport des partenaires sociaux, et envoyé régulièrement	3.3.2.1. Associer les partenaires sociaux à l'élaboration des rapports sur la mise en œuvre des NIT (Art.22)					BIT Min Trav/ Emploi
		3.3.2.2. Procéder à la signature de l'engagement du gouvernement et des partenaires sociaux à envoyer régulièrement les rapports sur les NIT					Dir Travail OPACO CTC
	3.3.3. Un suivi efficace est donné aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT.	3.3.3.1. Mettre en place un mécanisme tripartite (CSTE) de suivi de l'application des NIT					Dir Travail OPACO CTC BIT
		3.3.3.2. Publier un rapport annuel sur la mise en œuvre des NIT					Dir Travail
	3.3.4 Les normes internationales du travail sont intégrées dans les décisions judiciaires, et une jurisprudence cohérente est établie.	3.3.4.1. Former le corps des juges et des avocats sur les NIT					BIT PNUD
		3.3.4.2. Inviter la faculté de Droit à participer à la formation des acteurs sur les NIT					BIT PNUD Dir Travail Université
		3.3.4.3. Procéder à l'opérationnalisation du tribunal du travail					BIT Gvt

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
3.4. Les Normes Internationales du Travail sont appliquées et le Code du Travail et autres textes législatifs révisés en conséquence	3.4.1. Le code du travail est révisé, et des textes juridiques pertinents conformément aux conventions ratifiées sur une base tripartite sont adoptés.	3.4.1.1. Mettre en place un programme et un calendrier précis de révision du code de travail					BIT Min Trav/ Emploi
		3.4.1.2. Adopter les textes sur le SMIG, la durée des préavis et les taux d'indemnité de licenciement					BIT Dir Travail OPACO CTC
	3.4.2. De nouvelles conventions internationales du travail sont ratifiées.	3.4.2.1. Soumettre les nouvelles conventions aux autorités compétentes					BIT Dir Travail OPACO CTC
		3.4.2.2. Impliquer les partenaires sociaux dans le processus de ratification de ces nouvelles conventions					BIT Dir Trav
		3.4.2.3. Organiser des sessions d'information/formation sur les nouvelles conventions					BIT Dir Travail
	3.4.3. Une large sensibilisation sur le nouveau cadre juridique (national et international) du travail est menée auprès des mandants tripartites et autres acteurs concernés.	3.4.3.1. Organiser des ateliers de sensibilisation et de formation et diffuser les nouvelles Normes Internationales et nationales du travail					BIT PNUD
	3.4.4. Le plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants est mis en oeuvre	3.4.4.1. Lancer la mise en œuvre effective du PAN/LCTE					BIT/IPEC/Mandants
		3.4.4.2. Mettre en place et opérationnaliser les mécanismes de coordination, de gestion, de monitoring et d'évaluation de la mise en œuvre du PAN/LCTE					BIT/IPEC/Mandants
		3.4.4.3. Etablir une liste officielle des activités interdites					BIT/IPEC/Mandants

UNION DES COMORES

Unité- Solidarité- Développement

Présidence de l'Union

Moroni, le 01 novembre 2010

Secrétariat Général du
Gouvernement

**Le Secrétaire Général
Adjoint**

N°010- 199 /PR-SGAG

Extrait du procès verbal du Conseil de Gouvernement du mercredi 29 septembre 2010

Au titre du Ministère de l'Industrie, du Travail, de l'Emploi et de l'Entreprenariat féminin

- ✓ Adoption et signature officielle du programme pays pour la
promotion du travail Décent (PPTD).

Le Ministre a soumis pour examen et adoption par le Conseil le document programme pays pour la promotion du Travail Décent en Union des Comores.

Ce programme pays pour la Promotion du Travail Décent constitue le premier document de politique nationale sur l'emploi et la sécurité sociale.

Le document doit faire l'objet d'un adossement qui requiert la signature du Chef de l'Etat et celle du représentant du Bureau International du travail.

Le conseil a examiné, apprécié et approuvé le document.

Il sera soumis à la signature du Chef de l'Etat.

Le conseil recommande le Ministère de faire le suivi pour éviter tout blocage qui pourrait être de nature à retarder la validation.

Maoulida MABROUK