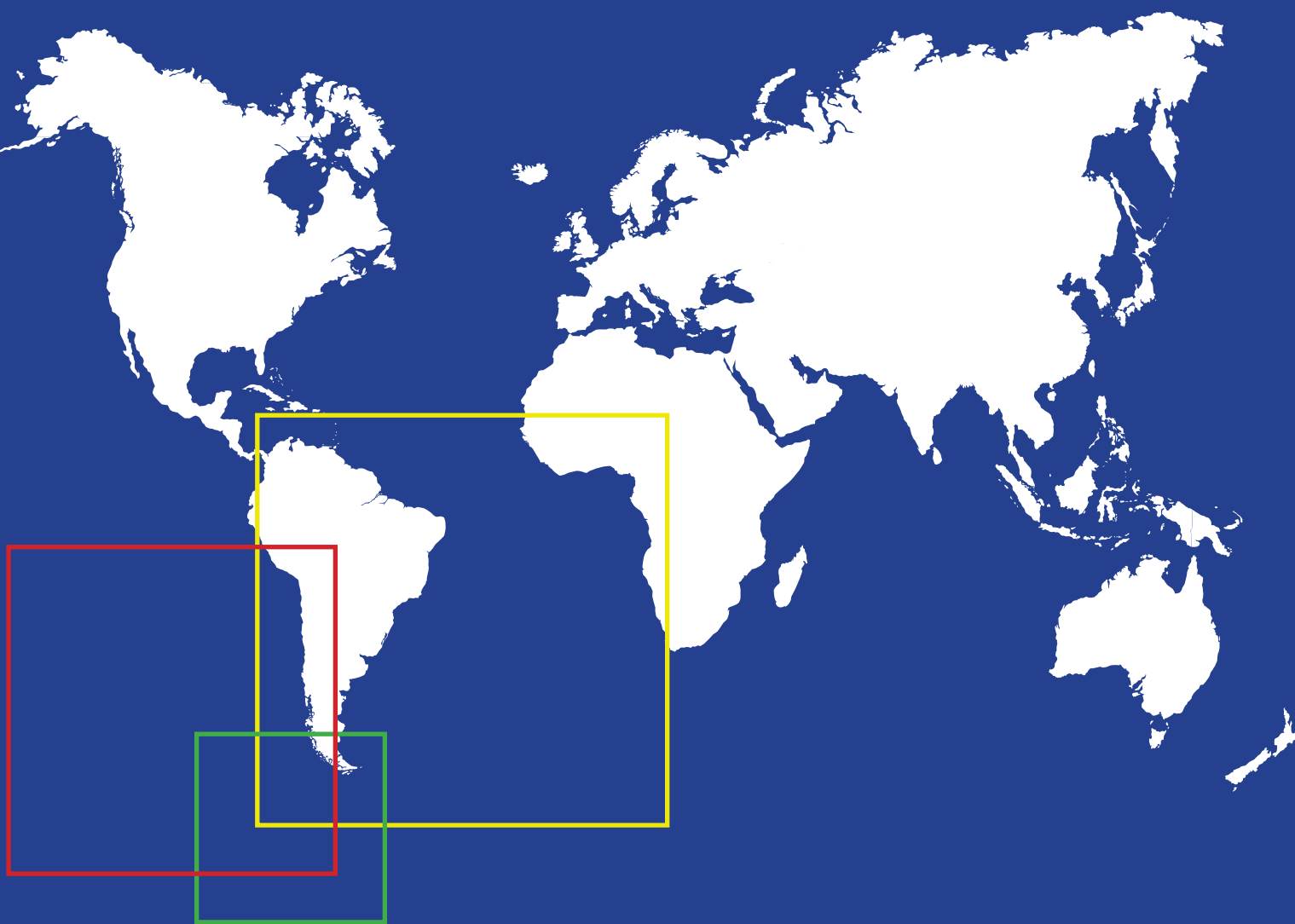




Bureau
international
du Travail

Profil Pays du Travail Décent NIGER



**Profil Pays
du Travail Décent
NIGER**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Données de catalogage avant publication du BIT

Profil Pays du Travail Dément Niger / Organisation Internationale du Travail – Genève : OIT, 2013

1 v.

ISBN : 978-92-2-227341-6 (print)

ISBN : 978-92-2-227342-3 (web pdf)

International Labour Office ;

travail décent / emploi / Conditions de travail / responsabilités familiales / sécurité de l'emploi / droits égaux / sécurité sociale / dialogue social / Niger

13.01.1

Révision générale du document : EAT/BP Dakar, MAP/INTEGRATION BIT Genève

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email : pubvente@ilo.org ou par notre site web : www.ilo.org/pblns

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Preface

Le travail décent est un élément central pour lutter contre la pauvreté et pour atteindre un développement durable, inclusif et équitable. Le travail décent signifie des opportunités d'emplois productifs, générant un revenu équitable, assurant la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale des travailleurs et de leur famille, et accordant aux personnes la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions affectant leurs vies.

Le travail décent a été institutionnalisé dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'OIT le définit comme « la possibilité pour les hommes et les femmes d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. » (Déclaration OIT, 2008). Cette Déclaration, adoptée à l'unanimité par les mandants de l'OIT, a réaffirmé l'attachement de l'OIT et de ses Etats Membres aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent : la création d'emplois, le respect, la promotion et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail, l'extension de la protection sociale et la promotion du dialogue social et du tripartisme.

La nécessité de mesurer le travail décent et d'évaluer les progrès réalisés est une préoccupation réelle du BIT et de ses mandants. La Déclaration de 2008 précise ainsi que les Etats membres pourront « établir, si nécessaire avec l'aide du BIT, des indicateurs ou statistiques appropriés permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés en matière de travail décent ».

A cet égard, le suivi et l'évaluation des progrès accomplis sur la voie du travail décent à l'échelle des pays est une préoccupation réelle de l'OIT et de ses mandants. C'est sur cette base que le BIT a développé un cadre méthodologique de mesure du travail décent pour aider les mandants à évaluer les progrès réalisés au niveau national à partir d'une série d'indicateurs utilisables d'un pays à un autre. En septembre 2008, le BIT a organisé une réunion internationale tripartite d'experts sur la mesure du travail décent et a adopté un cadre pour la mesure du travail décent, qui a été alors présenté à la 18^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail en décembre 2008. Ce cadre pour la mesure du travail décent inclut des indicateurs statistiques, et des indicateurs du cadre juridique car « l'action normative est un instrument indispensable pour traduire dans les faits le travail décent ». Le Conseil d'Administration du BIT a ensuite entériné la proposition de tester ce cadre de mesure pour un certain nombre de pays pilotes, en développant des Profils Pays du Travail Décent.

Le projet « Suivi et mesure des progrès accomplis en faveur du travail décent » (projet MAP) financé par la Commission européenne pour une durée de quatre ans (2009–2013) travaille avec les agences gouvernementales, les organisations des travailleurs et des employeurs, et les instituts de recherche, afin de renforcer les capacités nationales pour mesurer et suivre le travail décent au niveau des pays eux-mêmes. Le projet MAP couvre une dizaine de pays en Afrique, Amérique Latine, Asie et Europe Centrale, et appuie l'identification des indicateurs du travail décent au niveau national, la collecte des données et l'exploitation des données pour une analyse intégrée du travail décent, qui soit pertinente et utile pour les programmes pays du travail décent et les politiques nationales. Le projet appuie aussi l'élaboration de guides et d'outils pour la mesure et le suivi des progrès en faveur du travail décent à partir de l'expérience des pays pilotes.

Les Profils Pays du Travail Décent permettent de mesurer à l'aide des indicateurs retenus, les progrès réalisés en faveur du travail décent et les déficits en travail décent, pour aider à la formulation et au

suivi-évaluation des Programmes Pays du Travail Décent (PPTD), ainsi que des stratégies nationales de développement.

Les Profils Pays du Travail Décent couvrent dix éléments principaux correspondant aux quatre piliers stratégiques de l'Agenda pour le Travail Décent (plein emploi productif, droits au travail, protection sociale et promotion du dialogue social) : opportunités d'emploi, gains adéquats et travail productif, horaires de travail décents, combiner travail, famille et vie personnelle, formes de travail à abolir, stabilité et sécurité au travail, égalité des opportunités et de traitement dans l'emploi, sécurité dans l'environnement du travail, sécurité sociale, et dialogue social et représentation des travailleurs et des employeurs.

Les Profils Pays du Travail Décent compilent en un seul document toutes les données disponibles sur le travail décent, les indicateurs statistiques et les indicateurs du cadre juridique, ainsi que l'analyse des tendances des indicateurs et des déficits en travail décent. Les Profils permettent d'appuyer l'évaluation des progrès réalisés en faveur du travail décent et d'informer les politiques et planificateurs nationaux. Ils fournissent une information clé pour la formulation et le suivi-évaluation des Programmes Pays du Travail Décent et représentent un instrument de plaidoyer pour la prise en compte du travail décent dans les politiques nationales de développement. Les indicateurs du travail décent compilés peuvent servir comme une base fiable pour définir des indicateurs cibles du travail décent et comme un instrument de suivi-évaluation des PPTD et des politiques nationales.

Le Profil Pays du Travail Décent pour le Niger permet de mettre en évidence les principales tendances des indicateurs du travail décent au Niger dans la limite des données disponibles, et de faire un état des lieux de la réglementation nationale dans chacun des domaines du travail décent en rapport avec les normes internationales du travail. Les évolutions constatées sont analysées dans le contexte juridique, économique et social du pays et au regard des politiques nationales mises en œuvre en faveur du travail décent.

Les principaux résultats du Profil Pays du Travail Décent du Niger constituent des éléments essentiels pour la formulation et le suivi du Programme Pays du Travail Décent du Niger en cours de finalisation. De même, le Profil représente un outil de plaidoyer important pour une meilleure prise en compte du travail décent dans la nouvelle Stratégie Nationale de Développement.

Le Profil Pays du Travail Décent du Niger vise à évaluer de façon critique et sur la base de sources nationales, les progrès réalisés en faveur du travail décent au Niger, en favorisant le dialogue social au niveau national.

Mme Sabo Fatouma Zara
Boubacar Zakaria



Ministre
Ministère de la Fonction Publique
et du Travail du Niger

François Murungira



Directeur
EAT/BP – BIT Dakar

Remerciements

Le Profil Pays du Travail Décent du Niger été préparé par des consultants nationaux, en collaboration avec le Ministère de la Fonction Publique et du Travail, l'Institut National de la Statistique et l'appui technique des experts du BIT.

Les indicateurs statistiques et du cadre juridique ont été compilés sur la base des données existantes (enquêtes réalisées par l'Institut National de la Statistique et sources administratives du Ministère de la Fonction Publique et du Travail), en se référant à la liste des indicateurs du travail décent identifiés par les mandants et partenaires sociaux sur la base du cadre méthodologique développé par le BIT, lors de l'*Atelier de consultation tripartite sur la mesure du travail décent* (Niamey, 9-11 août 2011). Ces indicateurs ont été analysés dans le contexte socioéconomique et juridique du Niger, sur la dernière décennie en fonction des données disponibles.

L'étude a été discutée lors de l'*Atelier de validation tripartite pour le Profil Pays du Travail Décent du Niger* (Niamey, 6-12 juillet 2012), avec la participation du Ministère de la Fonction Publique et du Travail, du Ministère de l'Emploi et la Formation Professionnelle, du Ministère de l'Economie et des Finances, de l'Institut National de la Statistique et des représentants des employeurs et des travailleurs.

Le BIT souhaite remercier les représentants des travailleurs et des employeurs, le Ministère du Travail et l'Institut National de la Statistique pour leur contribution à cette première édition du Profil Pays du Travail Décent du Niger.

Le BIT souhaite remercier la Commission européenne pour avoir soutenu financièrement cette étude et l'ensemble du processus de préparation et de validation du Profil Pays du Travail Décent du Niger, dans le cadre du Projet MAP « Suivi et mesure des progrès accomplis en faveur du travail décent ».

Enfin, le BIT souhaite remercier les experts du BIT du Bureau de Dakar et de Genève pour leur appui technique à la préparation et à la revue finale du Profil.

Certaines analyses menées dans cette étude peuvent ne pas refléter les positions des institutions et individus précédemment cités. Toute erreur ou omission est de la responsabilité seule du BIT.

Résumé

Le Profil Pays du Travail Décent du Niger constitue une première analyse des dix éléments des quatre dimensions du travail décent telles que définies dans l'Agenda du Travail Décent du BIT, c'est-à-dire les droits au travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Cette étude analyse les informations législatives et statistiques compilées pour chacune de ces dimensions à partir des données nationales existantes. Elle met aussi en lumière les données statistiques manquantes pour une collecte de données plus complète sur le travail décent dans les futures enquêtes nationales. En effet, une des priorités du Gouvernement du Niger est de produire des indicateurs plus pertinents et plus fiables sur le travail décent en vue d'assurer un meilleur suivi-évaluation des politiques et programmes en matière de travail décent.

Un des défis majeurs du Niger est de réussir son passage d'une économie fortement centrée sur le secteur primaire (45,2 % du PIB en 2010), dépendant des aléas climatiques et soumis aux chocs extérieurs vers une économie plus équilibrée, génératrice d'emploi productifs. Cette évolution doit favoriser le développement du travail décent et bénéficier à la population nigérienne caractérisée par son extrême jeunesse (la moitié de la population a moins de 15 ans), sa croissance démographique élevée (3,3 % par an) et un taux de fécondité élevé (7,1 enfants par femme en âge de procréer en 2006, selon les estimations de l'INS). La réduction des inégalités et du niveau de pauvreté nationale est aussi une préoccupation permanente des autorités. La situation a montré quelques signes encourageants entre 2005 et 2008 avec des indicateurs d'inégalité de revenus plus favorables (l'indice de Gini est passé de 43,7 % à 36,3 %) et une légère baisse de la proportion de pauvres (62,1 % en 2005 et 59,5 % en 2008). Il n'y a cependant pas de données plus récentes permettant d'évaluer l'impact de la crise mondiale de ces dernières années sur les niveaux de pauvreté et d'inégalité.

Les principaux indicateurs portant sur les **opportunités d'emploi** décrivent une population peu occupée (41,6 % de la population âgée de 15 à 64 ans est employée en 2008) et essentiellement tournée vers une économie de subsistance. Les taux de chômage relativement faibles (2,4 % de la population active et 2,3 % des 15-24 ans en 2008) ne reflètent que partiellement les difficultés rencontrées sur le marché du travail, caractérisé par le sous-emploi et de faibles revenus. Un des défis majeurs du Niger est de favoriser les opportunités d'emploi dans un marché insuffisamment structuré et faiblement productif et de mettre en place les services d'appui et les institutions nécessaires à la formalisation du marché du travail.

Le peu de données statistiques portant sur les **gains adéquats et sur le travail productif** limite fortement l'analyse. La proportion de travailleurs pauvres représente plus de la moitié des travailleurs, soit 51,4 % en 2008, tandis que le taux de bas salaires pour les salariés et les travailleurs à la tâche est de 46,9 % en 2008. Globalement, la pauvreté est plus répandue en milieu rural qu'en milieu urbain avec une incidence plus forte chez les agriculteurs, les travailleurs indépendants du secteur informel urbain et les chômeurs¹. La pauvreté chronique et la vulnérabilité de certaines catégories sociales s'explique notamment par la difficulté d'accès aux ressources productives, dont la terre et le capital financier, et la faiblesse des aptitudes techniques et professionnelles. La ratification par le Niger de la Convention internationale sur la fixation des salaires minima et son application est une première étape vers un marché du travail plus décent.

Les données statistiques et juridiques concernant le **temps de travail** confortent l'idée de dichotomie du marché du travail entre un secteur moderne structuré, couvert par le Code du Travail, princi-

¹ O. Habi (2011) *Mesure et suivi du travail décent au Niger, Etude diagnostique*. MAP/BIT, Genève.

palement urbain et un secteur traditionnel, souvent informel, caractérisé par l'absence de conditions décentes de travail et qui est prédominant dans le secteur agricole où la vulnérabilité est accrue. En 2008, 69,3 % des travailleurs comptabilisent moins de 40 heures hebdomadaires dont la plupart sont ruraux (73 % des travailleurs ruraux travaillent moins de 40 heures par semaine).

Concernant la dimension « **Combiner travail, famille et vie privée** », les textes législatifs concernant les congés de maternité et les autorisations d'absence accordées à l'occasion d' v nements familiaux existent et même s'ils ne sont observés que dans le secteur formel, ils représentent les prémices d'une structure favorable au travail décent.

Les **formes de travail à abolir** sont de réelles préoccupations au Niger et leur éradication reste une priorité pour les autorités. En 2009, le pays a entrepris une enquête nationale sur le travail des enfants (ENTE). Le travail des enfants à abolir est estimé à 42,1 % du total des enfants en situation de travail. Le travail for  est estimé à 1,4 % des adultes et à 2,8 % des enfants économiquement actifs. Les principaux facteurs explicatifs sont relatifs aux pratiques traditionnelles et à la pauvreté, notamment en zone rurale, et concernent surtout les populations les plus vulnérables dont les femmes et les enfants.

Les indicateurs portant sur la **stabilité et la sécurité de l'emploi** montrent que 33,4 % des emplois salariés et à la tâche, qui comptabilisent moins d'un quart des emplois totaux, sont temporaires. La proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux reste élevée, soit 91,3 % des actifs occupés.

L'égalité des chances et de traitement dans l'emploi reste un défi majeur. La structure législative existante (le Niger a ratifié les Conventions n  100 sur l'égalité de rémunération de 1951 et n  111 concernant la discrimination de 1958) n'est a priori pas assez efficace pour être traduite

en actions concrètes. Statistiquement, les rares indicateurs disponibles reflètent une situation où les femmes n'ont pas le même accès à l'emploi que les hommes ; en effet, elles n'occupent que 17,2 % des emplois salariés.

La **sécurité du milieu du travail** au Niger est difficile à juger sur la base des données publiées qui ne concernent que les travailleurs couverts par la convention collective interprofessionnelle. Toutefois, les infrastructures mises en place pour assurer la sécurité du milieu du travail sont largement insuffisantes.

Les autorités qui ont conscience de l'importance de la protection sociale comme levier majeur de la lutte contre la pauvreté ont adopté un document de Politique Nationale de Protection Sociale en 2011. Actuellement, deux régimes de sécurité sociale sont inscrits dans la loi en matière d'assurance vieillesse, couvrant respectivement les fonctionnaires et les salariés du secteur formel. En matière de santé, le Code du Travail et la convention collective interprofessionnelle et le décret n  165-117 du 18 août 1965 portant détermination des règles de gestion des régimes d'accidents du travail et maladies professionnelles, prévoient une couverture minimum à la charge de l'employeur. Dans les deux cas, ces assurances ne protègent que le travail formel salarié qui ne correspond qu'à une petite proportion des emplois totaux. Enfin, 1,3 % de la population des plus de 60 ans bénéficient d'une pension de retraite.

En ce qui concerne le **dialogue social et la représentation des travailleurs et des employeurs**, le bilan reste mitigé. Les structures législatives qui ont le mérite d'exister, restent inadéquates. Alors que la Constitution du pays garantit le droit syndical, ainsi que le droit de grève et le Code du Travail en régit les modalités, le manque de visibilité et de moyens financiers des acteurs (l'administration du travail, les organisations des travailleurs et celles des employeurs) est une raison principale des dysfonctionnements du dialogue social.

Sommaire

Préface	iii
Remerciements	v
Résumé	vii
Sommaire	ix
Liste des tableaux (indicateurs statistiques)	x
Liste des encadrés (indicateurs du cadre juridique)	xi
Liste des abréviations	xiii
1. Contexte socio-économique	1
2. Opportunités d'emploi	9
3. Gains adéquats et emploi productif	15
4. Temps de travail décent	19
5. Combiner travail, vie de famille et vie privée	23
6. Formes de travail à abolir	27
7. Stabilité et sécurité de l'emploi	33
8. Egalité de chances et de traitement dans l'emploi	37
9. Sécurité du milieu de travail	41
10. Sécurité sociale	45
11. Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs	51
12. Le Programme Pays Travail Décent du Niger et les indicateurs de Travail Décent	55

Liste des tableaux (indicateurs statistiques)

Tableau 1.	Contexte socio économique pour du travail décent	2
Tableau 2.	Opportunités d'emploi	10
Tableau 3.	Gains adéquats et travail productif	17
Tableau 4.	Temps de travail décent	21
Tableau 5.	Formes de travail à abolir	30
Tableau 6.	Formes de travail à abolir	31
Tableau 7.	Stabilité et sécurité du travail	34
Tableau 8.	Egalité des chances et de traitement dans l'emploi	40
Tableau 9.	Sécurité du milieu de travail	43
Tableau 10.	Sécurité sociale.	47
Tableau 11.	Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs	54
Tableau 12.	Liste des 20 indicateurs du travail décent prioritaires et conventions correspondantes adoptée par les mandants – Niamey, 11 août 2011	56
Tableau 13.	Les dix éléments substantifs du Travail Décent et les résultats du PPTD Niger	57

Liste des encadrés (indicateurs du cadre juridique)

Encadré 1.	Indicateur sur le cadre juridique	6
Encadré 2.	Indicateur sur le cadre juridique 2. Engagement du Gouvernement en faveur du plein emploi	12
Encadré 3.	Indicateur sur le cadre juridique 3. Assurance chômage	13
Encadré 4.	Indicateur sur le cadre juridique 4. Salaire minimum	16
Encadré 5.	Indicateur sur le cadre juridique 5. Limite des heures de travail	20
Encadré 6.	Indicateur sur le cadre juridique 6. Congés annuels payés	21
Encadré 7.	Indicateur sur le cadre juridique 7. Congé de maternité	24
Encadré 8.	Indicateur sur le cadre juridique 8. Congé parental	25
Encadré 9.	Indicateur sur le cadre juridique 9. Travail des enfants	28
Encadré 10.	Indicateur sur le cadre juridique 10. Travail forcé	32
Encadré 11.	Indicateur sur le cadre juridique 11. Cessation de la relation de travail	35
Encadré 12.	Indicateur sur le cadre juridique 12. Egalité des chances et de traitement	38
Encadré 13.	Indicateur sur le cadre juridique 13. Egalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale	39
Encadré 14.	Indicateur sur le cadre juridique 14. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles	42
Encadré 15.	Indicateur sur le cadre juridique 15. Inspection du travail (santé et sécurité)	44
Encadré 16.	Indicateur sur le cadre juridique 16. Pension	46
Encadré 17.	Indicateur sur le cadre juridique 17. Incapacité de travail due à la maladie / congé de maladie	48
Encadré 18.	Indicateur sur le cadre juridique 18. Incapacité de travail due à l'invalidité	49
Encadré 19.	Indicateur sur le cadre juridique 19. Liberté syndicale et droit d'organisation	52
Encadré 20.	Indicateur sur le cadre juridique 20. Droit de négociation collective	53
Encadré 21.	Indicateur sur le cadre juridique 21. Consultations tripartites	54

Liste des abréviations

ANPE	Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi
BIT	Bureau International du Travail
BEPC	Brevet d'Etude de Premier Cycle
CCI	Convention Collective Interprofessionnelle
CDD	Contrat à Duré Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEDEAO	Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CNDS	Commission Nationale de Dialogue Social
CNPN	Conseil National du Patronat du Niger
CNT	Commission Nationale Consultative du Travail
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CTN	Code du Travail du Niger
DPG	Discours de Politique Générale
EDSN	Enquête Démographique de Santé au Niger
ENBC	Enquête Nationale de Budget Consommation des Ménages
ENTE	Enquête National de Travail des Enfants
FCFA	Franc de la Communauté Financière d'Afrique
FOP	Fédération des Organisations Patronale du Niger
IDH	Indice de Développement Humain
INS	Institut National de la Statistique
MAP	« Suivi et Mesure des progrès accomplis en faveur du Travail Décent »
MFP/E	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
ME/F	Ministère de l'Economie et des Finances
MFPT	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
OIT	Organisation Internationale du Travail
PANCL	Plan d'Actions de Lutte Contre les Surveillances du Travail Forcé et la Discrimination
PDES	Programme de Développement Economique et Social
PIB	Produit Intérieur Brut
PICAG	Programme Intérimaire d'Urgence du Gouvernement
PNPS	Politique Nationale de Protection Sociale du Niger
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNDS	Parti Nigérien pour la Démocratie et le Socialisme
PPTD	Programme pays pour le travail décent
QUIBB	Questionnaire Unifié de Bien Etre de Base
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SDRP	Stratégie de Développement Accéléré pour la Réduction de la Pauvreté
SMIG	Salaires Minimum Interprofessionnel Garanti
STT	Santé et Sécurité au Travail
UEMOA	Union Economique et Monétaire des Etat de l'Afrique de l'Ouest
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome de l'Immunodéficience Acquis

1 Contexte socio-économique

Le Niger est un vaste territoire d'une superficie de 1 267 000 km² avec une situation géographique centrale, étant limité au Nord par l'Algérie et la Libye, à l'Est par le Tchad, au Sud par le Nigeria et le Bénin, à l'Ouest par le Burkina Faso, au Nord-Ouest par le Mali. La population totale est estimée à 15,2 millions d'habitants dont 980 000 habitants dans la capitale Niamey (2010, estimation officielle). Sur l'ensemble du pays, un cinquième de la population vit en zone urbaine.

La croissance démographique est de l'ordre de 3,3 % avec un taux de fécondité très élevé de 7,1 enfants par femme. C'est un pays extrêmement jeune, puisque la moitié de sa population a moins de 15 ans, alors que les plus de 65 ans représentent seulement 2,5 % de la population. L'espérance de vie à la naissance est en moyenne de 57 ans (données de 2009)¹.

La République du Niger est une République unitaire dirigée par M. Mahamadou Issoufou, Président élu en mars 2011. Le gouvernement, nommé le 7 avril 2011, est conduit par le Premier Ministre, M. Brigi Rafini. L'Assemblée Nationale, dirigée par Monsieur Hama Amadou, compte 113 membres dont le parti majoritaire est le Parti Nigérien pour la Démocratie et le Socialisme (PNDS).

L'économie nationale est peu diversifiée ; elle est basée principalement sur l'agriculture et l'élevage et reste tributaire des aléas climatiques. L'exploitation de l'uranium, principale exportation du pays, représente une autre source importante de revenus. L'activité économique s'organise autour de deux grands pôles de développement : la vallée

du Niger (Niamey) et le bassin du Tchad (Diffa). Au cours de la dernière décennie, la croissance économique a été pénalisée par les sécheresses, l'avancée du désert et la baisse du prix de l'uranium, ainsi que par des périodes d'incertitude politique qui ont découragé l'aide étrangère.

Après une transition politique et une restauration de la démocratie réussie au début 2011, les perspectives économiques semblent meilleures. Pour l'année 2011, les prévisions macroéconomiques sont modérées (INS-Niger, novembre 2011). Si l'année 2010 a été caractérisée par une croissance économique très élevée (8,2 %) due à une forte hausse de la production agricole (20,4 %), la croissance du PIB réel pour 2011 est estimée à 2,3 %, en raison d'une baisse de la production agricole. L'économie nationale fortement dépendante du secteur primaire (entre 40 % et 50 % du PIB), présente des résultats très variables d'une année à l'autre, mais avec une situation positive à moyen terme puisque le taux de croissance atteint 4,5 % en moyenne annuelle sur la période 2007-2011 en termes réels. Le développement récent de la production des mines d'uranium et des raffineries du pétrole permettra vraisemblablement de stabiliser la croissance, sans pour autant diversifier les sources de la croissance, qui restent principalement primaires.

La croissance démographique reste stable à 3,3 % mais elle est élevée relativement aux capacités productives nationales. En 2011, les perspectives de croissance du PIB réel par habitant sont moins favorables avec un repli de 1 % après une hausse de 4,6 % en 2010 (Tableau 1).

L'inflation est bien maîtrisée avec un indice de prix à la consommation maintenu en-dessous des seuils communautaires fixés par l'UEMOA. Le

¹ OMS, 2010, *Profil Santé Niger*, voir <http://www.who.int/gho/countries/ner.pdf>

Tableau 1. Contexte socio économique pour du travail décent

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CONT-1	Enfants non scolarisés au primaire (7-12 ans), %⁽¹⁾	65,9	62,7	58,3	54,6	50,0	47,6	46,5	42,9	37,4	32,2	27,1
	Garçons (7-12 ans)	58,7	55,0	49,8	45,8	40,4	38,1	37,1	33,3	28,3	23,0	18,1
	Filles (7-12 ans)	73,1	70,4	66,7	63,5	59,6	57,2	56,0	52,6	46,5	41,4	36,1
	Taux d'obtention de diplômes de fin d'études secondaires, %⁽²⁾											
	Premier cycle, BEPC	28,1	32,5	31,8	48,0	47,8	55,5	11,9	19,4	30,6	41,5	
	Second cycle, Baccalauréat Général	43,0	33,7	23,9	28,2	39,3	32,9	14,4	21,9	23,6	27,1	
	Second cycle, Baccalauréat Technique	45,9	27,6	25,3	27,1	26,9	29,6	20,2	16,0	25,9	27,2	
		RGPH 2001	QUIBB 2005	EDSN 2006	ENBC 2007/08							
CONT-2	Pourcentage estimé de la population en âge de travailler qui est séropositive au VIH (15 à 49 pour les femmes et 15 à 59 ans pour les hommes), %⁽⁴⁾			0,7								
	Hommes			0,7								
	Femmes			0,7								
	Zones urbaines			1,4								
	Zones rurales			0,5								
CONT-7	Taux d'alphabétisation des adultes, %	14,1	28,7		29,0							
	Hommes	19,6	42,9		42,8							
	Femmes	9,4	15,1		17,1							
	Zones urbaines	39,9	52,0		48,8							
	Zones rurales	9,1	23,4		22,3							
CONT-4	Inégalité des revenus (rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur des ménages dans la répartition des revenus ou de la consommation)		5,88		4,50							
	Zones urbaines		7,12		6,33							

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Zones rurales		5,33		3,84								
Indice de Gini, %		43,7		36,3								
Zones urbaines		44,4		42,8								
Zones rurales		42,5		31,9								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
CONT-9 PIB, en millions de US \$ (courant) ⁽⁵⁾	1'252,0	1'308,5	1'451,8	1'872,8	1'984,5	2'211,9	3'646,7	4'112,2	4'836,2	4'505,8		
Taux de croissance PIB (US \$), %	-15,8	4,5	11,0	29,0	6,0	11,5	64,9	12,8	17,6	-6,8		
PIB, en millions de FCFA (nominal)							1'906'800	2'053'000	2'419'700	2'533'400	2'809'100	3'010'900
Taux de croissance du PIB réel (FCFA constant), %		7,5	5,3	3,4	-0,8	7,4	5,8	3,1	9,6	-0,7	8,2	2,3
PIB par habitant, en PPA US\$	119,7	118,0	126,7	158,2	169,4							
PIB par habitant, en FCFA (nominal)							143'934	149'700	170'400	172'400	184'800	191'700
Taux de croissance annuel du PIB réel par habitant, en FCFA 2006, %								-0,4	5,9	-4,1	4,6	-1,0
CONT-3 Productivité du travail, en FCFA 2006 (par actif occupé)						428'877,4		527'520,5				
Taux de croissance annuel de la productivité du travail, % ⁽⁶⁾						5,14	5,14	5,14				
CONT-5 Taux d'inflation (IPC), %	2,9	4,0	2,7	-1,6	0,2	7,8	0,1	0,0	11,3	4,3	0,9	3,8
CONT-8 Part des revenus du travail dans le PIB, %							16,6	16,2	15,5	15,6	14,6	

Sources et notes :

⁽¹⁾ Direction des Statistiques et de l'Informatique du Ministère de l'Education Nationale.

⁽²⁾ BEPC : Direction des Statistiques et de l'Informatique du Ministère de l'Education Nationale ;
Baccalauréat Général et Technique : Université de Niamey / Service des examens du Baccalauréat.

⁽³⁾ ANPE / Annuaire Statistique des Cinquante Ans d'Indépendance du Niger, Institut National de la Statistique du Niger.

⁽⁴⁾ EDSN 2006, Enquête Démographique de Santé

RGPH 2001, Recensement Général de la Population et de l'Habitat

QUIBB 2005, Questionnaire Unifié du Bien-Être de Base

ENBC 2007/2008, Enquête Nationale sur le Budget et la Consommation des Ménages.

⁽⁵⁾ Comptes économiques de la Nation / Institut National de la Statistique Niger.

⁽⁶⁾ Taux de croissance annuel moyen estimé à partir des productivités du travail calculées en 2005 et 2008 (années correspondant aux enquêtes QUIBB et ENBC couvrant l'emploi).

taux d'inflation est particulièrement faible en 2010 (soit 0,9 %) alors que le taux d'inflation moyen au sein de l'UEMOA est estimé à 3 % (Tableau 1).

Les autres indicateurs socio-économiques pour la période récente sont relativement encourageants. La productivité du travail – estimée par le PIB par actif occupé – augmente de plus de 20 % entre 2005 et 2008, passant de 428 877 à 527 520 francs CFA par actif occupé. En revanche, la part des revenus du travail dans le PIB diminue légèrement entre 2006 et 2010 de 16,6 % à 14,6 %, ce qui signifie que la croissance économique serait moins orientée en faveur du travail (Tableau 1).

Si la pauvreté reste une préoccupation essentielle, la situation semble s'améliorer en termes d'inégalité des revenus. L'indice de Gini diminue, passant de 43,7 % en 2005 à 36,3 % en 2008, et le rapport entre les revenus des personnes situées au sommet de la répartition (10^e décile) et ceux des personnes situées en bas de la répartition (1^{er} décile) évolue favorablement sur la même période (de 5,9 à 4,5). Cette amélioration, clairement plus marquée dans les zones rurales pour les deux indicateurs, s'explique principalement par la croissance du secteur primaire et notamment de la production agricole entre 2005 et 2008².

Le rapport national sur les progrès vers l'atteinte des objectifs du millénaire pour le développement du Niger (INS-2010)³ met en avant une amélioration des indicateurs d'accès aux services sociaux de base notamment l'éducation, la santé et l'eau potable, en soulignant cependant que la forte croissance démographique induit une demande particulièrement élevée relativement aux capacités financières de l'Etat. Le taux d'alphabétisation des adultes passe d'un niveau extrêmement bas de 14,1 % au début du millénaire à 29 % en 2007/08. Les efforts à fournir dans ce domaine restent toutefois importants, notamment envers les femmes et les populations rurales qui demeurent très fai-

blement alphabétisées (respectivement 17,1 % et 22,3 % en 2007/08). D'importants progrès ont aussi été réalisés dans l'accès à l'éducation primaire au cours de la dernière décennie. Le pourcentage d'enfants non scolarisés (approximation basée sur le complément à 100 du taux brut de scolarisation des enfants âgés de 7 à 12 ans) s'est réduit de plus de la moitié sur la dernière décennie atteignant 27,1 % pour l'ensemble de la population en 2010. Cependant, la disparité selon le sexe reste très discriminatoire, puisque 36,1 % des filles de 7 à 12 ans ne sont pas scolarisées contre 18,1 % des garçons du même âge.

Le Niger est relativement épargné par l'épidémie du sida qui atteint la majorité des pays africains. L'enquête démographique de santé du Niger réalisée en 2006, montre un taux de séroprévalence du VIH, parmi les plus faibles du continent, soit de 0,7 %. Ce taux est identique pour les deux sexes ; en revanche, l'épidémie touche presque trois fois plus les populations urbaines que rurales (respectivement 1,4 % et 0,5 %). Par ailleurs, une des principales préoccupations sanitaires du pays est l'accès des populations à l'eau potable bien que des efforts ont été entrepris pour améliorer cette situation : les deux tiers de la population ont accès à l'eau potable en 2006 contre 43 % en 2000 (estimation de l'INS).

Le Niger a aligné sa Stratégie de Développement Accéléré et de Réduction de la Pauvreté (SDRP) couvrant la période 2008-2012⁴ sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) avec pour ambition de réduire la pauvreté dans toutes ses dimensions d'ici 2015. Dans ce contexte, le Gouvernement a opté, dans le cadre de sa Politique Nationale de l'Emploi (PNE) (2008-2012), pour la promotion d'une croissance économique intensive en travail et en faveur des populations pauvres tant urbaines que rurales. La promotion du travail décent fait partie intégrante de la PNE et de la SDRP dans la mesure où l'accroissement des possibilités d'emplois offertes aux travailleurs doit être accompagné d'une amélioration qualitative des conditions de travail pour lutter efficacement contre la pauvreté.

² Il n'existe pas de données plus récentes qui permettraient de mesurer l'impact de la crise financière et économique de 2008 sur l'économie et le niveau de pauvreté nationale.

³ INS, 2010, *Rapport national sur les progrès vers l'atteinte des objectifs du millénaire pour le développement du Niger*, voir http://www.undp.org/africa/documents/mdg/niger_2010.pdf

⁴ Cabinet du Premier Ministre, 2007, *Stratégie de Développement accéléré et de Réduction de la Pauvreté, 2008-2012*, Niger.

Ainsi, les objectifs de la SDRP en matière d'emploi et de travail décents sont les suivants :

- 1- la valorisation des ressources humaines et la formation technique et professionnelle ;
- 2- la promotion des petites entreprises ;
- 3- l'amélioration de la visibilité du marché par la mise en place de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- 4- l'amélioration du cadre législatif et institutionnel relatif aux stratégies de promotion de l'emploi décent et au travail des enfants ;
- 5- la promotion de programmes de création d'emplois aptes à réduire la pauvreté du monde rural, du secteur informel urbain et des jeunes diplômés ou déscolarisés, et des femmes ;
- 6- la création d'un programme de volontariat national pour absorber et mettre à contribution les jeunes diplômés, tout en leur transférant une expertise professionnelle de qualité ;
- 7- la promotion de la santé et la protection sociale.

Après la revue à mi-parcours de la SDRP en avril 2012, le Cadre Accéléré de Réduction de la Pauvreté a été créé, pour évoluer vers le Programme Intérimaire d'Urgence du Gouvernement (PICAG), mis en œuvre dans le cadre du bilan de l'an 1 du Président de la République.

Par ailleurs, le cadre institutionnel de l'administration du travail est déterminé par un décret du 04 novembre 2010 portant organisation des Directions générales et des Directions nationales du Ministère de la Fonction Publique et du Travail. Le Code du Travail définit le statut de travailleur et d'employeur, tandis que les fonctionnaires relèvent du statut général de la fonction publique (voir Encadré 1).

En matière de gouvernance administrative, la revue à mi-parcours de la Stratégie de Dévelop-

pement Accéléré et de Réduction de la Pauvreté⁵ souligne les réalisations menées ces dernières années, notamment : la validation et la mise en exploitation d'un logiciel de gestion du personnel, la conception et la mise en exploitation d'une nouvelle base de données de gestion du personnel, l'élaboration d'un plan d'action pour l'amélioration du rendement et de la productivité des secteurs public et privés par le CNT, le parachèvement du fichier intégré fonction publique/solde qui est opérationnel ayant permis un traitement en temps réel des états des paiements des salaires et accessoires des soldes des fonctionnaires, l'interconnexion des directions des ressources humaines des ministères à gros effectif (santé, éducation, développement agricole) et enfin la déconcentration des services de la fonction publique avec l'adoption du décret portant création des directions régionales de la fonction publique et du travail.

En matière de droits de l'homme, plusieurs instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits humains ont été ratifiés par le Niger. Par ailleurs, le Gouvernement du Niger a élaboré et adopté plusieurs textes juridiques nationaux qui réglementent les domaines des droits de l'homme : Constitution de la 7^{ème} République (novembre 2010), code électoral, code pénal, code civil, code de nationalité, code du travail, Loi instituant le système des quotas, Ordonnance fixant les règles minima de protection des personnes handicapées. Dans ce contexte, le Gouvernement adoptera prochainement une Politique Nationale des Droits de l'Homme. Conformément à ses engagements internationaux, le Gouvernement a présenté le Rapport Périodique Universel en février 2010 et qui a été adopté en juin 2011 par le Conseil des Droits de l'Homme.

S'agissant des droits à l'information et à la communication, une réelle progression de la liberté d'expression et de communication a été observée, suite à l'organisation des états généraux de la presse et à l'Ordonnance 2010-35 du 4 juin 2010 portant régime de la liberté de presse et la signature de la Déclaration de la Montagne de la Table.

⁵ Cabinet du Premier Ministre, 2012, *Revue à mi-parcours de la Stratégie de Développement Accéléré et de Réduction de la Pauvreté 2008 – 2012*, février 2012, Niamey Niger.

Encadré 1. Indicateur sur le cadre juridique

1. Administration du travail

Législation, politique ou institutions : L'organisation et les attributions de l'administration du travail sont fixées par les articles 248 et 250 CTN. Le cadre institutionnel de l'administration du travail est le Ministère de la Fonction Publique et du Travail dont l'organisation et les attributions sont déterminées les décrets n° 2011-157/PRN/MFP/T du 28 juin 2011 et le n° 2011-158/PRN/MFP/T du 28 juin 2011.

Les partenaires sociaux participent aux fonctions d'administration du travail par le biais (1) des organismes consultatifs pour l'élaboration ou la révision de la législation et la réglementation du travail (Commission Consultative du Travail, Comité Technique Consultatif de Santé et Sécurité au Travail – Articles 270 à 272 CTN) ; (2) de leur participation aux Conseils d'Administration de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et de L'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) ; et (3) de leur participation à la Commission Nationale du Dialogue Social (CNDS), Les ressources du Ministère chargé de l'administration du travail proviennent essentiellement du Budget National.

Preuves de mise en œuvre effective : Aucune information disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 150) sur l'administration du travail, 1978 n'a pas été ratifiée par le Niger.

2. Couverture du Code du Travail (CTN)

Les travailleurs couverts par le CTN sont définis par l'article 2 CTN en ces termes : « est considéré comme travailleur au sens du présent code, quels que soient son sexe, et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé. Toutefois, les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ne sont pas soumises aux dispositions du présent code ». L'article 3 du CTN définit l'employeur en ces termes : « Est considéré comme employeur et constitue une entreprise, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut : entreprise commerciale, industrielle, agricole ou des services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non gouvernementale, association ou confrérie religieuse, ainsi que toutes autres institutions avec ou sans but lucratif ». En dehors des fonctionnaires qui sont exclus du champ d'application du CTN aucun travailleur répondant à la définition de l'article 2 du CTN ne sort du cadre de compétence de la législation du travail. Les fonctionnaires relèvent du statut général de la fonction publique (Loi n°2011-15 du 28 juillet 2011 modifiant et complétant la loi N°2007-26 du 23 juillet 2007 portant statut général de la fonction publique de l'Etat et son Décret d'application n° 2008-244 /PRN/MFP/T du 31 juillet 2008).

Source : Ministère de la Fonction Publique et du Travail (MFP/T).

S'agissant des droits économiques, sociaux et culturels, depuis 1986, le Niger a adhéré au Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC). Les droits sus-visés sont garantis par la Constitution de la 7^{ème} République (Titre 7 : du développement économique et social).

S'agissant du droit au travail, à la sécurité sociale et à la santé au travail, pour garantir un travail décent et productif, le Niger a ratifié 36 conventions de l'OIT dont les huit fondamentales. Par ailleurs, les révisions en cours du Code des Investissements et du Code du Travail, permettront de créer les conditions favorables aux investissements privés, générateurs d'emplois décents. L'Etat du Niger a lancé avec l'appui du BIT, en juillet 2010, le pro-

cessus d'élaboration de son Programme Pays pour le Travail Décent avec pour objectifs stratégiques, la promotion des normes du travail, la création d'emplois, l'extension de la protection sociale et du dialogue social. La liberté syndicale a favorisé le pluralisme syndical avec la création de 11 centrales syndicales et deux organisations patronales.

Les droits catégoriels ont été promus, notamment les droits des personnes en situation de handicap (l'Ordonnance n°93-012 du 2 mars 1993 détermine les règles minima relatives à la protection sociale des personnes en situation de handicap). Selon les termes de l'article 21 de l'Ordonnance, tout établissement public ou privé employant au moins 20 salariés est tenu de réserver 5 % des postes de travail à des personnes en

situation de handicap. L'application des dispositions de cet article a permis de recruter plus de 200 diplômés handicapés entre 2008 et 2011 dans la fonction publique de l'Etat.

Les minorités sont des communautés nationales qui sont reconnues constitutionnellement comme une composante de la nation, leurs langues sont également reconnues comme langues nationales au même pied d'égalité que les autres langues (Article 4 de la Constitution de la 7ème République). Le système de représentation est respecté avec le système de circonscriptions électorales spéciales dont la finalité est de garantir leur représentation à l'Assemblée Nationale.

L'Etat du Niger a ratifié la Convention relative au Statut des Réfugiés de 1950, ainsi que son protocole (décembre 1966). Il a adopté la Loi n°97-016 du 20 juin 2007 portant statut des réfugiés et son décret d'application n°98-382/PRN/MI/AT du 24/12/1998 déterminant les modalités de la Loi portant statut des réfugiés. Il a créé une commission nationale d'éligibilité au statut de réfugiés. Il a pris les mesures pour accueillir les réfugiés en provenance de la Côte d'Ivoire, du Nigeria, du Mali et de la Libye pendant l'année 2011 et 2012.

Le diagnostic établi dans le cadre de l'élaboration du Plan de Développement Economique et Social (PDES), souligne certaines contraintes dans le cas particulier des femmes et de enfants (persistance des violences faites aux femmes, exploitation des travailleuses domestiques, mortalité élevée des enfants de moins de 5 ans, soit 33 décès pour 1000 naissances vivantes, faible accès à l'éducation, malnutrition), dans le cas des personnes handicapées (discrimination, manque d'opportunité économique et sociale puisque seulement 47 % des personnes en situation de handicap exercent des activités économiques) et dans le cas des personnes âgées qui souffrent de l'absence d'une couverture adéquate de sécurité sociale.

Les principaux défis portent sur la promotion de la défense et la protection des droits humains, le renforcement des capacités des porteurs d'obligation en matière de prise en charge des droits des personnes et l'harmonisation des instruments juridiques nationaux aux traités et conventions

internationaux relatifs aux droits humains ratifiés par le Niger.

Les chapitres suivants présentent les indicateurs de travail décent relatifs aux dix éléments couvrant les quatre dimensions du travail décent tels que définies dans l'Agenda du Travail Décent de l'OIT, c'est-à-dire : (i) les opportunités d'emploi, (ii) les gains adéquats et le travail productif, (iii) le temps de travail décent, (iv) les capacités à combiner travail, famille et vie privée, (v) les formes de travail à abolir, (vi) la stabilité et la sécurité de l'emploi, (vii) l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi, (viii) la sécurité du milieu de travail, (ix) la sécurité sociale et (x) le dialogue social. Pour tous ces thèmes, la majorité des indicateurs calculés sont désagrégés par sexe et par zone géographique afin de les analyser plus finement et de révéler d'éventuelles différences entre eux ; certains indicateurs seront aussi calculés par âge, afin de mettre en exergue la situation particulière des jeunes.

La plupart des indicateurs présentés dans ce rapport sont calculés à partir des données des enquêtes nationales QUIBB 2005 et ENBC 2007/08. Dédiée à mesurer le bien-être, l'enquête QUIBB 2005 est la première du genre depuis plus de dix ans et présente une source importante d'information. Une analyse pertinente de ses résultats ne peut toutefois se faire sans tenir compte du contexte de pénurie alimentaire, due à la sécheresse de 2004, dans lequel elle a été réalisée. L'enquête ENBC 2007/2008 avait pour but non seulement d'actualiser le profil de pauvreté de 2005, mais aussi de réviser les pondérations de l'indice national des prix à la consommation. La réalisation des deux enquêtes n'a pas suivi exactement la même démarche : les durées d'enquête sont différentes (l'enquête QUIBB s'est déroulé sur trois mois d'avril à juillet 2005, tandis que l'enquête ENBC s'est déroulé sur une année d'avril 2007 à avril 2008) et les techniques de relevé des consommations alimentaires des ménages diffèrent (l'enquête QUIBB mesure la consommation habituelle des ménages, alors que l'ENBC mesure la consommation factuelle des ménages).

De plus, ces deux enquêtes n'ont pas pour objectif principal de mesurer l'emploi et celui-ci est traité

différemment en raison des durées d'enquête qui peuvent avoir un impact sur les niveaux d'activité et d'emploi des ménages, d  à des effets saisonniers qui n'ont malheureusement pas pu être évalués. D'autres divergences plus spécifiques (par exemple des classifications différentes) sont

détaillées en note des tableaux statistiques pour chaque chapitre. Il est donc important d'analyser les indicateurs dans les limites imposées par les méthodes d'enquête. Ces limites montrent aussi la nécessité de mener une enquête emploi à l'échelle nationale sur une base régulière.

2 Opportunités d'emploi

La Stratégie de Développement accéléré et de Réduction de la Pauvreté (SDRP) couvrant la période 2008-2012, a pour objectif principal de réduire la pauvreté dans toutes ses dimensions ; elle est articulée autour de sept axes dont le premier est « la recherche d'une croissance forte, diversifiée, durable et créatrice d'emplois ». Plus particulièrement, l'axe 1 de la SDRP préconise le développement et la diversification du secteur productif comme générateur d'emplois et mise sur quatre secteurs à haut potentiel de croissance et d'emploi : le développement rural, l'artisanat, le tourisme et les mines¹.

Le Niger n'a pas ratifié la Convention (n°122) sur la politique de l'emploi de 1964. Il a toutefois adopté une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) en 2009, qui réitère la volonté du Gouvernement de placer la création d'emplois au centre des objectifs de politique économique et sociale en vue de la réduction de la pauvreté et de l'amélioration des conditions socioéconomiques des populations². La PNE a pour objectif de réduire le chômage et le sous-emploi, de créer davantage d'opportunités d'emploi et de revenus décents pour les groupes vulnérables (les femmes, les jeunes et les handicapés), de rendre le secteur informel mieux organisé et plus productif et de favoriser sa mutation vers le secteur formel. Parallèlement, la PNE définit comme secteurs prioritaires des programmes et projets d'actions, l'agriculture et l'élevage, le bâtiment et les travaux publics, les technologies de l'information et la communication, le secteur moderne dont le tourisme et l'artisanat.

Par ailleurs, le Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) du Niger couvrant la période 2012-

2016, implique l'ensemble des partenaires sociaux et mandants tripartites du BIT³. Ce programme, destiné à favoriser le travail décent au Niger, est en ligne avec les axes prioritaires de la nouvelle Stratégie Nationale de Développement et de la PNE en matière d'emplois et définit comme priorité principale pour les années à venir « *la promotion de la création d'emplois décents et productifs pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes par le renforcement du dialogue social* ».

Les indicateurs du travail décent présentés dans le tableau 2 permettent une première analyse des opportunités d'emploi au Niger. Les seules sources disponibles sont les enquêtes QUIBB 2005 et ENBC 2007/08 dont les méthodologies diffèrent sensiblement (voir Chapitre 1). Les indicateurs calculés à partir de ces enquêtes sont donc interprétés en tenant compte des limites imposées par les enquêtes⁴.

Au cours de la décennie 2000, la part des emplois dans la population en âge de travailler reste relativement faible. Le rapport emploi/population est de 62,7 % en 2001 (RGPH), de 53,9 % en 2005 (enquête QUIBB) et de 42,6 % en 2007/08 (ENBC). Il n'est pas possible de conclure à une baisse du ratio emploi/population, qui diffère fortement d'une enquête à l'autre, et ce, en raison des méthodologies d'enquête utilisées. Néanmoins, il apparaît que la proportion des personnes (de 15 à 64 ans) dans l'emploi reste relativement faible. Aussi, les différences selon la localisation et le sexe sont notables. L'enquête ENBC de 2007/08 indique que le ratio emploi/population est de 39 % en zone rurale et 52 % en zone urbaine, tandis que la part des femmes dans l'emploi est deux fois moins importante, soit 29 % contre 57 % chez les hommes (Tableau 2).

¹ Cabinet du Premier Ministre, Secrétariat Permanent de la SRP, Stratégie de développement accéléré et de réduction de la pauvreté 2008-2012, mars 2007, Niger.

² Document cadre de la PNE du 12 mars 2009, disponible sur le site de l'ANPE-Niger <http://www.anpe-niger.ne/anpe/anpe2/pages/politik.php>

³ BIT, 2012, *Programme Pays pour un Travail Décent au Niger*.

⁴ Les différences méthodologiques des enquêtes sont rappelées et détaillées en notes de bas de tableau.

Tableau 2. Opportunités d'emploi^{(1) (2)}

		RGPH 2001	QUIBB 2005	ENBC 2007/08
EMPL-1	Rapport emploi/population (15-64 ans), en %	62,7	53,9	41,6
	Hommes	87,4	80,6	56,8
	Femmes	39,3	29,4	29,0
	Zones urbaines		47,7	51,9
	Zones rurales		55,3	39,3
EMPL-2	Taux de chômage (15-64 ans), en %		3,1	2,4
	Hommes		3,4	4,6
	Femmes		2,7	0,5
	Zones urbaines		6,1	2,5
	Zones rurales		2,3	2,3
EMPL-3	Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (15-24 ans), en %		23,1	45,2
	Hommes		12,1	38,3
	Femmes		42,0	53,5
	Zones urbaines		30,8	31,7
	Zones rurales		18,8	51,3
EMPL-3	Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (15-35 ans), en %		21,9	39,3
	Hommes		10,0	29,9
	Femmes		44,9	51,7
	Zones urbaines		32,0	30,4
	Zones rurales		16,9	43,1
EMPL-4	Emploi informel, en %		–	–
	Hommes			
	Femmes			
	Zones urbaines			
	Zones rurales			
EMPL-5	Taux de chômage des jeunes (15-24 ans), en %		4,5	2,3
	Hommes		5,5	4,4
	Femmes		3,7	0,8
	Zones urbaines		9,1	2,6
	Zones rurales		3,3	2,2
EMPL-5a	Rapport entre le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) et le taux de chômage des adultes (25 ans et plus)		2,0	1,0
	Hommes		2,2	1,0
	Femmes		1,7	2,0
	Zones urbaines		2,1	1,0
	Zones rurales		1,8	0,9
EMPL-5b	Proportion de jeunes chômeurs (15-24 ans) par rapport au nombre total de chômeurs, en %		51,0	33,9
	Hommes		51,8	54,8
	Femmes		50,0	38,7
	Zones urbaines		73,5	32,8
	Zones rurales		37,0	33,9
EMPL-6	Taux de chômage des jeunes (15-35 ans), en %		3,6	2,1
	Hommes		4,3	4,2
	Femmes		3,1	0,6

		RGPH 2001	QUIBB 2005	ENBC 2007/08
	Zones urbaines		7,7	2,5
	Zones rurales		2,7	2,0
EMPL-6a	Rapport entre le taux de chômage des jeunes (15-35 ans) et le taux de chômage des adultes (36 ans et plus)		1,9	0,8
	Hommes		2,1	0,8
	Femmes		1,8	1,5
	Zones urbaines		2,6	1,0
	Zones rurales		1,6	0,7
EMPL-6b	Proportion de jeunes chômeurs (15-35 ans) par rapport au nombre total de chômeurs, en %		79,8	58,3
	Hommes		78,4	55,6
	Femmes		81,4	76,5
	Zones urbaines		84,0	65,1
	Zones rurales		77,1	56,6
EMPL-7	Taux de chômage des hommes par niveau d'éducation, en %		3,9	4,5
	Aucun niveau		—	5,0
	Coranique		2,7	4,2
	Alphabétisé		3,7	4,5
	Primaire		5,4	3,7
	Secondaire		5,1	4,6
	Formation technique et professionnelle		3,5	4,0
	Supérieur		3,4	7,7
EMPL-7	Taux de chômage des femmes par niveau d'éducation, en %		4,2	0,5
	Aucun niveau		14,3	0,3
	Coranique		1,3	0,8
	Alphabétisé		1,1	0,0
	Primaire		5,9	0,4
	Secondaire		5,5	2,4
	Formation technique et professionnelle		4,1	4,1
	Supérieur		4,7	0,0
EMPL-8	Emploi d'après la situation dans la profession, en %		99,9	
	Employeurs		0,6	
	Travail à son propre compte		81,2	
	Salariés		5,6	
	Employés de maison		3,3	
	Apprentis non payés		7,1	
	Autres		2,1	
EMPL-8	Emploi d'après la situation dans la profession, en %		100,00	
	Non rémunéré		41,9	
	Salarié Agricole		0,2	
	Salarié non-Agricole		7,3	
	Payé à la tâche, Agricole		1,1	
	Payé à la tâche, non-Agricole		15,2	
	Non-salarié, Agricole		1,9	
	Non-salarié, non-Agricole		32,4	

		RGPH 2001	QUIBB 2005	ENBC 2007/08
EMPL-9	Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée, en % (3)		91,3	
	Hommes		90,1	
	Femmes		94,5	
	Zones urbaines		74,6	
	Zones rurales		94,6	
EMPL-10	Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole, en %		12,1	13,3
	Hommes		15,9	13,7
	Femmes		6,3	7,3
	Zones urbaines		27,2	31,0
	Zones rurales		5,2	5,9

Notes:

(1) Sources:

RGPH 2001, Recensement Général de la Population et de l'Habitat

QUIBB 2005, Questionnaire Unifié du Bien-être de Base

ENBC 2007/2008, Enquête Nationale sur le Budget et la Consommation des Ménages.

(2) La définition du chômage retenue est celle définie par le BIT (chômage au sens strict).

Les concepts d'activité et de chômage utilisés dans l'enquête ENBC 2007/08 sont identiques à ceux de l'enquête QUIBB 2005.

(3) Les travailleurs familiaux incluent les employés de maison et les apprentis non payés.

Encadré 2. Indicateur sur le cadre juridique 2. Engagement du Gouvernement en faveur du plein emploi

Législation, politique ou institutions : La Constitution constitue l'engagement fondamental du peuple et du Gouvernement du Niger en faveur du plein emploi. Ses articles 3, 4, 8, 10, 11, 12, 13, 25, 33 et 34 ont prévu des prescriptions portant sur les droits au travail et à la protection sociale. En 2009, une politique de l'emploi a été adoptée (Décret n 2009-095/PRN/MFP/T du 12 mars 2009, portant adoption du document cadre de la Politique Nationale de l'Emploi).

Les décrets N  2011-124/PRN/MFP/E et N 2011-125/PRN/MFP/E du 15 juin 2011, portant attributions du Ministre et organisation du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi et la Loi N 2012-24 du 02 mai 2012, portant création d'un établissement public à caractère social dénommé « Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ONEF) ».

Preuves de mise en œuvre effective : Recrutement des enseignants contractuels (2500 en 2011), du personnel de la santé (1608 agents et 450 médecins en 2011).

Le Gouvernement s'est engagé en 2011 à créer 50 000 emplois par an sur les cinq ans à venir.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 122) sur la politique de l'emploi (1964), n'a pas été ratifiée par le Niger.

Sources : Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER).

Le taux de chômage s'élève à 2,4 % en 2007/08 alors qu'il était de 3,1 % en 2005. Cette évolution diffère selon le genre en faveur des femmes : le taux de chômage des femmes diminue fortement au cours de la période de 2,7 % à 0,5 %, alors que celui des hommes passe de 3,4 % à 4,6 %. L'évolution du taux de chômage est aussi contrastée selon les zones géographiques avec un taux de

chômage stable de 2,3 % en zones rurales et en baisse en milieu urbain – de 6,1 % à 2,5 % entre 2005 et 2008. Cette évolution doit être analys e dans les limites de comparabilité des deux sources QUIBB (2005) et ENBC (2007/08).

Si la baisse des taux de chômage est plutôt encourageante, elle n'est pas forcément représentative

Encadré 3. Indicateur sur le cadre juridique 3. Assurance chômage

Législation, politique ou institutions : Le risque chômage n'est pas couvert.

Conditions d'obtention : Sans objet.

Prestations (niveau et durée) : Sans objet.

Financement : Sans objet.

Preuves de mise en œuvre effective : Sans objet.

Travailleurs protégés par la loi : Sans objet.

Travailleurs protégés en pratique : Sans objet.

Ratification des Conventions de l'OIT : Les parties V à VIII de la Convention (no, 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 a été ratifiée par le Niger le 9 août 1966. La Convention (no, 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 n'a pas été ratifiée par le Niger.

Sources : 1, MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ; 2, Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER).

d'une amélioration des opportunités d'emploi. La définition standard du chômage⁵ est utilisée dans les deux enquêtes : les chômeurs représentent les personnes n'ayant pas d'emploi, qui sont disposées à travailler et qui sont activement à la recherche d'un travail, tandis que les personnes sans emploi et aptes à travailler, mais qui ne recherchent pas activement un emploi, soit parce qu'elles sont découragées, soit parce que les infrastructures nécessaires à la recherche d'un emploi n'existent pas ou sont insuffisantes, ne sont pas prises en compte. De ce fait, ces faibles taux de chômage pourraient cacher une autre réalité du chômage vécu.

Le Niger n'a pas ratifié la Convention (n°168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage de 1988 et aucun système de protection contre le chômage n'est prévu par la législation ou les institutions nationales. De fait, la plupart des personnes sans emploi doivent compter sur d'autres formes de solidarité pour pallier le manque de revenus du travail, et ne voient pas forcément un intérêt à se déclarer en tant que chômeurs à l'ANPE ; elles sont le plus souvent contraintes à accepter toute forme de travail, même insuffisant ou inadapté, pour survivre.

La structure de l'emploi d'après la situation dans la profession, confirme la forte vulnérabilité au travail et la prédominance de l'emploi informel. En 2005, la grande majorité des actifs occupés sont des travailleurs indépendants ou des travailleurs familiaux, soit 91,3 %, avec des taux relativement comparables entre hommes et femmes (supérieurs à 90 %). La proportion d'emplois vulnérables diffère selon les zones, avec une moindre concentration de travailleurs indépendants et familiaux dans les villes, soit 74,6 % contre 94,6 % en zone rurale⁶ (QUIBB 2005).

Toujours selon la même enquête, les travailleurs à compte propre représentent 81,2 % des actifs occupés et les salariés seulement 5,6 %. L'enquête EBC de 2007/08, indique que les travailleurs non rémunérés représentent 42 % des actifs occupés et les travailleurs non salariés 34,4 %, alors que les salariés représentent 7,5 % et les travailleurs payés à la tâche 16,2 % (Tableau 2).

La part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole est relativement faible. Les salariés représentent 12,1 % et 13,3 % des actifs occupés non agricoles en 2005 et 2007/08 respectivement. Ils sont proportionnellement deux fois plus présents parmi les hommes occupant un emploi non agricole que parmi les femmes occupant un emploi non agri-

⁵ BIT, 1982, *Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, adoptée par la treizième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, octobre 1982).

⁶ L'emploi informel n'est pas mesuré dans les enquêtes QUIBB (2005) et EBC (2007/08). La prochaine enquête Emploi et Secteur Informel (2012-13) permettra de pallier à cette insuffisance.

cole. Enfin, ils représentent presque un tiers des actifs occupés non agricoles en zone urbaine et seulement 6 % des travailleurs non agricoles en zone rurale (Tableau 2).

L'extrême jeunesse de la population du Niger (les 15-24 ans et les 15-34 ans représentaient respectivement 18,1 % et 30,6 % de la population totale selon le RGPH de 2001) rend la situation des jeunes face à l'emploi d'autant plus cruciale pour le pays. Entre 2005 et 2007/08, les indicateurs mesurant le chômage des jeunes de 15 à 24 ans dessinent une situation complexe :

- le taux de chômage des 15-24 ans diminue de 4,5 % à 2,3 % et celui des 15-35 ans passe de 3,6 % à 2,1 % entre 2005 et 2007/08 ; le chômage concerne plus particulièrement les jeunes filles et les zones urbanisées ;
- la proportion de jeunes qui ne sont ni dans l'emploi ni dans l'éducation double entre 2005 et 2007/08 en passant de 23,1 % à 45,2 % ; elle progresse notamment chez les jeunes hommes (de 12,1 % à 38,3 %) relativement aux jeunes filles (42 % à 53,5 %) et concerne presque exclusivement les zones rurales (18,8 % à 51,3 % sur la période observée) alors qu'elle se

maintient juste au-dessus de 30 % dans les villes ;

- la situation des jeunes face au chômage par rapport à celle des adultes s'améliore notamment pour les jeunes ruraux de 15 à 24 ans (Tableau 2).

Si les taux de chômage sont relativement faibles, ils ne reflètent pas les difficultés rencontrées sur le marché du travail, notamment par les jeunes actifs. Ces difficultés transparaissent plus clairement à travers d'autres indicateurs, tels que la proportion de jeunes qui ne sont ni dans l'emploi ni dans l'éducation, mais aussi les indicateurs du travail décent portant sur les gains, le temps de travail, etc. (voir les chapitres suivants).

En résumé, il apparaît qu'un des premiers défis du Niger est de favoriser les opportunités d'emploi dans un marché très peu structuré avec une majorité d'emplois peu productifs et précaires, en développant des politiques actives du marché du travail, notamment en faveur des femmes, des jeunes et des travailleurs vulnérables de l'économie informelle. Dans ce contexte, le gouvernement du Niger, à travers le Discours de Politique Générale du Premier Ministre prévoit la création de 50 000 emplois par an, soit 250 000 emplois d'ici cinq ans.

3 Gains adéquats et emploi productif

Le concept de gains adéquats et d'emploi productif est directement lié à l'ODD 1B « Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif ». La rémunération est le plus souvent l'objectif principal d'un travail, et celui-ci ne peut être décent que s'il génère assez de revenus pour assurer des conditions de vie adéquates pour le travailleur et sa famille.

La ratification par le Niger en 1980 de la Convention internationale (n°131) sur la fixation des salaires minima et son application est une première étape vers une meilleure adéquation des revenus du travail.

Le Code du Travail prévoit un Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) pour tous les travailleurs régis par la Convention Collective Interprofessionnelle, fixé par décret. Le dernier ajustement date du 17 août 2012 et prévoit des salaires minima selon la branche d'activité et la catégorie d'employés. Pour les premières catégories d'emplois (employés, ouvriers, personnel de bureau et personnel d'atelier de 1^{ère} catégorie A), le salaire mensuel s'élève à 30 047 Francs CFA. Il est difficile de juger de la représentativité de ces niveaux de salaires à l'échelle nationale, dans la mesure où ils ne concernent que les salariés des entreprises enregistrées. Aussi, les enquêtes-ménages disponibles (QUIBB 2005 et ENBC 2007/08) ne permettent pas d'estimer le revenu médian au niveau national. Néanmoins, il est important de noter que le salaire mensuel minimum représente un peu plus que le double du seuil de pauvreté monétaire ramené à un niveau mensuel (voir Encadré 4), ce qui reste relativement très faible, étant donné qu'un salarié nigérien a généralement à sa charge une famille nombreuse.

L'économie nigérienne, essentiellement tournée vers l'agriculture de subsistance, l'élevage et les produits miniers, rend les revenus des travailleurs fortement tributaires des chocs extérieurs (aléas climatiques, cours internationaux). C'est ainsi que les mauvaises conditions climatiques et l'invasion des criquets en 2004 ont fortement pénalisé la production agricole et induit une hausse des prix de près de 8 % en 2005 (voir Tableau 1).

Sur la dernière décennie, seules les enquêtes QUIBB (2005) et ENBC (2007/08) fournissent des données sur les revenus des travailleurs. Ces données doivent être analysées avec précaution. En effet, dans le cadre de ces enquêtes ménage, la mesure des revenus du travail peut se révéler délicate dans une économie marquée par la prédominance de l'économie de subsistance. Aussi, les données d'enquête ne permettent pas d'estimer les revenus médians des travailleurs. Néanmoins, la part des travailleurs pauvres et la part des travailleurs à bas salaires peuvent être estimées (Tableau 3).

Les seuils de pauvreté monétaire sont calculés selon la méthode du coût des besoins essentiels, à partir d'un panier de consommation minimum et mesurés de façon distincte pour les zones rurales et urbaines. Dans l'enquête ENBC 2007/08, les seuils de 2005 sont repris et actualisés en leur appliquant le taux d'inflation national. Les seuils de pauvreté monétaire s'élèvent à 144 750 francs CFA en zones urbaines et 105 827 francs CFA en zones rurales par année et par personne en 2005, contre respectivement 150 933 francs CFA et 110 348 francs CFA en 2007/08.

Le pourcentage de travailleurs vivant dans des ménages pauvres diminue entre les deux enquêtes, passant de 57,7 % en 2005 à 51,4 % en 2007/08.

Encadré 4. Indicateur sur le cadre juridique 4. Salaire minimum

Législation, politique ou institutions : Le CTN établit que « des Décrets pris après avis de la Commission Consultative du Travail fixent le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti et, à défaut de conventions collectives ou dans leur silence, les salaires minima par catégories professionnelles, ainsi que les taux minima des heures supplémentaires et du travail de nuit ou des jours non ouvrables et, éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité » (art, 153). Le taux horaire du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti a été fixé par le Décret N  359/PRN/MFP/T du 17 août 2012. Par ailleurs, des salaires minima par catégories professionnelles de travailleurs régis par la convention collective interprofessionnelle ont été fixés par le Décret N  359/PRN/MFP/T du 17 août 2012) N  358/PRN/MFP/T du 17 août 2012 Le salaire minimum est fixé par Décret pris en Conseil des Ministres sur Rapport du Ministre de la Fonction Publique et du Travail. Tous les travailleurs régis par la Convention collective interprofessionnelle sont couverts par le salaire minimum.

Salaire minimum : 30 047 FCFA Décret N  358/PRN/MFP/T du 17 août 2012. Ces salaires ne vont jamais en d c  de 30 047 frs par mois.

Preuves de mise en œuvre effective : Décret N  359/PRN/MFP/T du 17 août 2012. et Décret N  358/PRN/MFP/T du 17 août 2012. fixant respectivement le SMIG et le salaire minimum des autres catégories.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 a été ratifiée par le Niger le 24 avril 1980.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER) ;
2. Base de données sur la législation relative aux conditions de travail et d'emploi – TRAVAIL (http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain,sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NE&p_sc_id=1&p_year=2011&p_structure=1) ;
3. CEACR, demande directe relative à la Convention no, 131, 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdoff=1&ctry=2010&year=2008&type=R&conv=C131&lang=FR>).

Cette amélioration est surtout marquée dans les villes où la proportion de travailleurs pauvres évolue d'un pour deux en 2005   un pour trois en 2007/08. La situation dans les zones rurales est moins favorable puisque cette même proportion reste supérieure à 50 % en 2007/08. Sur la période observée, la proportion de travailleurs pauvres diminue plus rapidement que l'incidence de la pauvreté dans la population, ce qui signifierait que les revenus des actifs occupés seraient plus adéquats pour assurer des conditions de vie minimum.

Le taux de bas salaires calculé pour les travailleurs salariés ou payés à la tâche en 2007/08, montre que presque la moitié de ces travailleurs (46,9 %) ont des revenus inférieurs aux deux tiers du salaire mensuel médian. Le taux de bas salaires est plus élevé parmi les femmes salariées ou payées à la tâche, soit 66,1 % contre 43,2 % pour les hommes.

La situation est aussi moins favorable pour les travailleurs ruraux (salariés ou payés à la tâche), dont le taux de bas salaires est nettement plus élevé que les salariés urbains (56,2 % contre 25,8 %).

Ces chiffres concordent avec l'analyse de la pauvreté qui est plus répandue en milieu rural qu'en milieu urbain. Aussi, l'incidence de pauvreté est plus forte chez les agriculteurs, les travailleurs indépendants du secteur informel urbain et les chômeurs. La difficulté d'accès aux ressources productives, dont la terre et le capital financier, et la faiblesse des aptitudes techniques et professionnelles sont considérées parmi les principaux facteurs de la pauvreté chronique et de la vulnérabilité au travail (INS, 2008)¹.

¹ INS, 2008, *Tendances, profils et déterminants de la pauvreté au Niger*, Ministère de l'économie et des Finances, République du Niger. Voir <http://www.stat-niger.org>

Tableau 3. Gains adéquats et travail productif⁽¹⁾

		QUIBB 2005	ENBC 2007/08
EARN-1	Travailleurs pauvres, en %⁽²⁾	57,7	51,4
	Hommes	85,7	50,9
	Femmes	31,7	52,3
	Zones urbaines	49,6	32,9
	Zones rurales	59,0	56,9
EARN-2	Taux de bas salaires (inférieur à deux tiers du salaire mensuel médian), %⁽³⁾		46,9
	Hommes		43,2
	Femmes		66,1
	Zones urbaines		25,8
	Zones rurales		56,2
EARN-3	Répartition de la population selon le statut de pauvreté, en %⁽⁴⁾		
	Non pauvres	37,9	40,5
	Pauvres	62,1	59,5

Notes :

⁽¹⁾ Sources :

QUIBB 2005, Questionnaire Unifié du Bien-être de Base

ENBC 2007/2008, Enquête Nationale sur le Budget et la Consommation des Ménages.

⁽²⁾ Travailleurs pauvres : méthodologie identique pour les deux enquêtes avec un même panier de biens et services toutefois la durée de la période de référence était différente : l'enquête QUIBB s'est déroulée sur une période de 3 mois, l'ENBC sur une période de 12 mois.⁽³⁾ Ce taux de bas salaire concerne uniquement la population des salariés et des travailleurs payés à la tâche (les données sur les salaires ne sont disponibles que pour ces catégories de travailleurs).⁽⁴⁾ Sources : Annuaire Statistique des cinquante ans d'Indépendance du Niger, INS-Niger disponible à : http://www.stat-niger.org/statistique/file/Annuaire_Statistiques/Annuaire_ins_2010/serie_longue.pdf

4 Temps de travail décent

Le nombre d'heures travaillées est directement lié à la notion de travail décent dès lors que des horaires de travail excessifs sont une menace pour la santé physique et mentale des travailleurs et que le sous-emploi – en termes d'heures travaillées – génère le plus souvent des revenus inadéquats. Par conséquent, pour être décent, un emploi ne doit pas dépasser un nombre d'heures plafond – fixé à 48 heures hebdomadaires par les conventions internationales – mais doit cependant permettre de travailler suffisamment d'heures pour générer des revenus adéquats.

Le Niger n'a pas ratifié les conventions de l'OIT (n°1 et n° 30) concernant les durées du travail dans l'industrie et dans les commerces et bureaux. Toutefois, le Code du Travail réglemente les heures standards de travail, ainsi que les heures supplémentaires et leur rémunération. Plus précisément, il fixe à 8 heures par jour soit 40 heures par semaine la durée maximum standard de travail (voir Encadré 5. Limite des heures de travail pour une description complète de la réglementation). Les statistiques portant sur le nombre d'heures excessives de travail et le sous-emploi lié à la durée du travail tiennent compte de cette réglementation et se basent le seuil de 40 heures hebdomadaires au lieu du seuil de 48 heures fixés par les conventions internationales (Tableau 4).

En 2007/08, le taux d'actifs employés travaillant plus que le maximum légal de 40 heures par semaine, avoisine les 30 % pour l'ensemble des actifs occupés. Les femmes occupées travaillant au-delà de 40 heures sont plus nombreuses que les hommes (34,2 % contre 30,3 %). Plus de la moitié des travailleurs urbains sont soumis à des horaires excessifs contre à peine plus du quart des travailleurs ruraux.

Le sous-emploi lié à la durée du travail est mesuré à partir d'une définition élargie en raison de la nature des données disponibles, incluant toutes les personnes ayant travaillé moins de 40 heures au cours de la semaine précédant l'enquête. Au niveau national, le taux de sous-emploi est de 69,3 % en 2007/2008, reflétant une situation où la population reste largement sous-occupée et ce, sans réelle discrimination selon le genre (68 % des hommes travaillent en sous-emploi contre 65 % des femmes actives occupées). Les travailleurs des zones rurales sont largement plus en situation de sous-emploi que les travailleurs urbains : près des trois quarts des actifs occupés ruraux travaillent moins de 40 heures par semaine, contre 45,5 % des actifs occupés urbains. La nature saisonnière des activités agricoles (saison hivernale et saison sèche) pourrait en partie expliquer le sous-emploi en milieu rural (Tableau 4).

Bien qu'il n'existe pas de données statistiques qui s'y rapportent, la dimension de temps de travail décent inclut aussi la notion de congés annuels, c'est-à-dire les périodes de repos pendant lesquelles le travailleur continue à recevoir une rémunération et à bénéficier de la protection sociale. Au Niger, le Code du Travail réglemente les congés annuels payés pour tous les emplois enregistrés et prévoit 2,5 jours calendaires de congé par mois travaillé, à partir d'une durée de service effective d'un an. Il en est de même pour les femmes au travail qui bénéficient de la prestation sociale pendant leur congé de maternité. A ce jour, le pays n'a ratifié aucune des conventions internationales sur les congés payés (Encadré 6).

Malgré les limites des données statistiques disponibles sur le temps de travail, il apparaît qu'une grande partie de la population active est sous-

Encadré 5. Indicateur sur le cadre juridique 5. Limite des heures de travail

Législation, politique ou institutions : Les articles 92 à 94 CTN r glementent les heures de travail au Niger. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail donnent lieu à une majoration de salaire (Art, 92, al, 2 CTN). Le CTN fixe également la réglementation des heures supplémentaires et les modalités de leur rémunération (Art, 93 CTN). Les modalités d'application de la durée du travail sont adoptées par des Décrets pris après avis de la Commission Consultative du Travail (Art, 94 CTN). Les Articles 242 à 249 du Décret 67-126 MFPT du 7 septembre 1967 portant partie réglementaire du Code du Travail r glementent les heures supplémentaires.

Heures de travail : 8 heures par jour/40 heures par semaine (Art, 92, alinéa 1^{er} CTN), Max. 2,400 heures par an dans les entreprises agricoles, 42 à 52 heures par semaines pour certains travailleurs (pharmacies, hôpitaux, transports publics, taxis) – Décret adopté suivant l'article 229 du Code du travail. Pour les travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît de travail, les heures supplémentaires sont limitées à 75 heures par an sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de plus d'une heure par jour. Majoration pour heures supplémentaires (Art, 44 de la Convention Collective Interprofessionnelle) : 10 pour cent pour les heures effectuées de la 41 me à la 48 me heure ; 35 pour cent de pour les heures effectuées au-delà de la 48 me heure ; 50 pour cent pour les heures effectuées de jour les dimanches et les jours fériés ; et 100 pour cent de majoration pour les heures effectuées de nuit les dimanches et les jours fériés.

Preuves de mise en œuvre effective : Sans objet.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 et la Convention (no, 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930 n'ont pas été ratifiées par le Niger.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ;
2. Législation nationale ;base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. Base de données sur la législation relative aux conditions de travail et d'emploi – TRAVAIL (http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain,sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NE&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2).

occupée et que la segmentation du marché du travail reste forte entre un secteur structuré – mieux surveillé par les organes de contrôle quant au respect des textes sur les conditions de travail et prin-

cipalement en milieu urbain – et un secteur informel – le plus souvent caractérisé par l'absence de conditions décentes de travail, et prédominant dans les zones rurales.

Tableau 4. Temps de travail décent⁽¹⁾

		QUIBB 2005	ENBC 2007/08
HOUR-1	Durée du travail excessive (plus de 40 heures par semaine), en %	–	29,7
	Hommes		30,3
	Femmes		34,2
	Zones urbaines		51,4
	Zones rurales		26,1
HOUR-4	Taux de sous-emploi lié à la durée du travail, en %⁽²⁾	–	69,3
	Hommes		68,0
	Femmes		65,0
	Zones urbaines		45,5
	Zones rurales		73,0

Notes :

⁽¹⁾ Sources :

QUIBB 2005, Questionnaire Unifié du Bien-Être de Base : il n'y a pas de question relative au temps de travail dans cette enquête.
ENBC 2007/2008, Enquête National sur le Budget et la Consommation des Ménages.

⁽²⁾ Le sous-emploi comprend toutes les personnes ayant travaillé moins de 40 heures par semaine la semaine précédant l'enquête.

Encadré 6. Indicateur sur le cadre juridique 6. Congés annuels payés

Législation, politique ou institutions : Les congés payés sont prévus par l'article 108 CTN, et à l'article 269 du Décret 67-126 MFPT du 7 septembre 1967 portant partie réglementaire du Code du Travail et l'article 54 et suivants de la convention collective interprofessionnelle. Ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs régis par le code du travail.

Conditions d'obtention : Le droit de jouissance au congé est acquis après une durée de service effectif d'un an.

Congés annuels : 2,5 jours calendaires par mois travaillé.

Preuves de mise en œuvre effective : Sans objet.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 132) sur les congés payés (révisée), 1970 ; la (Convention (no, 152) sur les congés payés, 1936 et la Convention (no, 101) sur les congés payés (agriculture), 1952) n'ont pas été ratifiées par le Niger.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. Base de données sur la législation relative aux conditions de travail et d'emploi – TRAVAIL (http://www.ilo.org/dyn/travail/travailmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NE&p_sc_id=1001&p_year=2011&p_structure=2).

5 Combiner travail, vie de famille et vie privée

Combiner travail, vie de famille et vie privée est un thème important du travail décent dans la mesure où il permet de situer le travail dans un concept plus étendu de vie décente. Mesurer la qualité de la combinaison de ces trois axes de vie est souvent complexe et exige de combiner plusieurs sources, sachant qu'il n'y a pour l'instant pas d'indicateurs statistiques recommandés par le BIT. Pour le Niger, les résultats des deux enquêtes disponibles au niveau national, QUIBB 2005 et ENBC 2007/08, ne permettent pas d'appréhender ce thème d'un point de vue statistique et de ce fait, ce chapitre se limite à la description des indicateurs du cadre juridique.

L'équilibre entre le travail, la vie de famille et la vie privée comprend tout d'abord pour les femmes, la possibilité de concilier leur vie professionnelle avec leurs maternités. Si les Conventions internationales (n°103 et n° 183) concernant la protection de la maternité n'ont pas été ratifiées par le pays, en revanche le Niger a ratifié la Convention internationale (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) et plus particulièrement la partie VIII de cette convention concernant la protection de la maternité. Le Code du Travail complété par la Convention Collective Interprofessionnelle prévoit un congé de maternité obligatoire pour une période de quatorze semaines dont six semaines précédant la date présumée de l'accouchement et huit semaines suivant l'accouchement. Ce congé est rémunéré si la femme salariée compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

D'étendue plus large, le congé parental peut concerner aussi bien les hommes, les femmes ou les deux ; il est généralement pris après le congé maternité et permet de dédier du temps à l'éducation de ses enfants sans perdre son emploi et les droits afférents à celui-ci. Il n'y a pas de convention internationale qui mentionne directement le congé parental ; toutefois, la Recommandation (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales y fait référence.

Dans le cas du Niger, il n'y a pas de congé parental, mais le pays a ratifié la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981. La Recommandation qui la complète demande "aux Membres, parmi leurs objectifs de politique nationale, de viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales". Dans les faits, la Convention Collective Interprofessionnelle prévoit un jour ouvrable de congé à la charge de l'employeur en cas de naissance ou de baptême d'un enfant. Par ailleurs, l'Etat garantit la gratuité de la consultation prénatale et des soins aux enfants jusqu'à cinq ans dans les établissements de santé publique.

Encadré 7. Indicateur sur le cadre juridique 7. Congé de maternité

Législation, politique ou institutions : Les congés de maternité sont prévus par les articles 102 à 105 CTN, l'article 122 du Décret n°67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 et l'article 25 de la convention collective interprofessionnelle. Pendant une période de douze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail (article 105 CTN). Toute femme enceinte peut quitter le travail sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture du contrat (Article 102 CTN). L'Article 122 du Décret n°67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 stipule que les femmes ne peuvent être employées pendant une période de deux semaines précédant la date présumée de l'accouchement. Il est interdit d'employer les femmes dans les six semaines qui suivent l'accouchement.

Conditions d'obtention : La femme salariée qui compte deux ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise à la date de sa mise en congé de maternité percevra de la part de l'employeur son plein salaire habituel déduction faite des sommes versées par la caisse nationale de Sécurité Sociale ou tout autre organisme qui se substituerait à cette caisse (Article 25 (B) Convention collective interprofessionnelle du 15 décembre 1972). Une femme qui a travaillé au moins 6 mois continus avec un ou plusieurs employeurs, et, au moins 18 jours ou 120 heures par mois et qui a un revenu mensuel au moins équivalent au minimum interprofessionnel a droit à un congé de maternité non-payé.

Prestations (niveau et durée) : 14 semaines (6 semaines avant et 8 semaines après la délivrance), une prolongation de 3 semaines est possible en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période, l'employeur ne peut pas donner congé. Il ne peut en outre, même avec son accord, employer la femme dans les deux semaines qui suivent son accouchement (Article 103 CTN). Pendant la période du congé de maternité la femme a droit, à la charge de l'organisme de prestations familiales, au remboursement, dans les limites des tarifs des formations sanitaires administratives, des frais d'accouchement et, le cas échéant, des soins médicaux ainsi qu'à la moitié du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail. Elle conserve le droit aux prestations en nature à la charge de l'employeur. Toute convention contraire est nulle de plein droit.

Financement : Les Prestations servies sont à la charge de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et de l'employeur. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale paie les frais d'accouchement, le cas échéant des frais médicaux et la moitié du salaire que la femme en couche percevait au moment de la suspension du contrat de travail. L'employeur paie l'autre moitié du salaire de la femme en congé de maternité, si elle compte deux ans au moins d'ancienneté dans l'entreprise à la date de sa mise en congé de maternité (Article 25 de la Convention Collective Interprofessionnelle).

Preuves de mise en œuvre effective : Sans objet.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 183) sur la protection de la maternité, 2000 ; et la (Convention (no, 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952 n'ont pas été ratifiées par le Niger. Les parties V à VIII de la Convention (no, 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ont été ratifiées par le Niger le 9 août 1966.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. Base de données sur la législation relative aux conditions de travail et d'emploi – TRAVAIL (http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain,sectionReport1?p_lang=en&p_countries=NE&p_sc_id=2000&p_year=2011&p_structure=3).

Encadré 8. Indicateur sur le cadre juridique 8. Congé parental

Législation, politique ou institutions : Le congé parental n'est pas prévu dans la législation nationale, Toutefois, la Convention Collective Interprofessionnelle a consacré en son article 60 relatif aux permissions exceptionnelles, quelques jours de congé, à la charge de l'employeur, à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Conditions d'obtention : Naissance d'un enfant : 1 jour ouvrable ; baptême d'un enfant : 1 jour ouvrable Etendre à tous les autres événements familiaux prévus à l'article 60 de la CCI, dans la limite des 10 jours ouvrables par année.

Financement : Il s'agit de permission exceptionnelle rémunérée par l'employeur

Preuves de mise en œuvre effective : Le gouvernement a indiqué plusieurs fois dans son rapport qu'aucune mesure n'a été prise en ce qui concerne les travailleurs ayant des responsabilités familiales. La CEACR a noté l'arrêté no 0079/MSP/ICE/MEF du 26 avril 2006, qui assure la gratuité de la consultation prénatale et des soins aux enfants jusqu'à l'âge de cinq ans dans les établissements de santé publique afin de soutenir les travailleurs. De plus, la CEACR a constaté plusieurs fois la nécessité d'élaborer et d'adopter une politique nationale de l'emploi qui vise à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit de l'occuper, Le gouvernement a constaté que l'article 74 de l'ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996 portant Code du travail garantit que les employeurs prennent en considération la situation familiale des salariés lors de l'établissement des plans de compression de personnel. Ainsi, la CEACR a prié le gouvernement d'indiquer de quelle manière les salariés sont protégés, dans la pratique, contre un licenciement qui serait fondé sur leurs responsabilités familiales.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 a été ratifiée le 5 juin 1985 par le Niger.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER) ;
2. CEACR, demande directe relative à la Convention 156, 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=2010&year=2009&type=R&conv=C156&lang=FR>).

6 Formes de travail à abolir

Les formes de travail qui vont à l'encontre des droits fondamentaux de l'homme sont des entraves au travail décent. Les conventions internationales identifient le travail des enfants et le travail forcé comme faisant partie de ces formes de travail inacceptables et en exigent l'abolition définitive. Leur éradication est une préoccupation majeure des autorités nigériennes qui ont entrepris, avec l'appui technique du BIT, de mener une enquête nationale sur le travail des enfants (ENTE) en 2009. Cette enquête est un outil précieux pour l'analyse quantitative et qualitative du travail des enfants. De surcroît, cette enquête inclut un volet sur le travail forcé et permet d'établir un bilan approfondi de cette autre forme de travail à abolir.

Le travail des enfants

La politique nationale et le processus des réformes du Niger prennent déjà en compte la problématique du travail des enfants et plusieurs actions ont été menées pour lutter contre ce fléau. Le pays a ratifié les deux conventions fondamentales de l'OIT concernant le travail des enfants à savoir la convention (n°138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973 et la Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999. Pour respecter ces engagements, le Code du Travail du Niger fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi à 14 ans, même s'il prévoit la possibilité d'y déroger par décret en fonction des circonstances locales et de la nature des travaux effectués. Le décret actuellement en vigueur¹ interdit tout emploi des enfants de moins de 12 ans ; il définit de manière précise les spécifications des emplois et des horaires autorisés pour les enfants de 12 à 18 ans et donne la liste des travaux interdits aux

enfants de moins de 18 ans (voir Indicateur du cadre juridique 9. Travail des enfants)

L'enquête ENTE 2009² retient le concept des enfants occupés économiquement³, en d'autres termes engagés dans une activité productive du domaine de la production du système de la comptabilité nationale, et le concept de travail des enfants (à abolir), qui comprend les travaux interdits et les types de travail qu'il convient d'éliminer, car jugés non souhaitables tant socialement que moralement selon la législation nationale, sur la base des conventions internationales sur l'âge minimum d'accès à l'emploi et les pires formes de travail des enfants, ainsi que les recommandations (n°146 et n°190) qui les complètent.

Les indicateurs statistiques présentés dans le tableau 6 se réfèrent à ces deux concepts retenus par l'enquête. Par définition, le concept des enfants occupés économiquement outrepassé le champ de la dimension des formes de travail à abolir puisqu'il inclut des activités productives mais licites des enfants.

A l'échelle nationale, l'enquête estime que la moitié des enfants de 5 à 17 ans occupent un emploi en 2009 (soit 50,4 %). L'ampleur de ce phénomène varie fortement selon les milieux de résidence. La proportion des enfants vivant en zones rurales qui sont occupés économiquement est de près de 60 % alors qu'elle n'est que de 10 % à Niamey et de 32,7 % dans les autres centres urbains (et 25,8 % dans l'ensemble des

¹ Décret 67-127/MFP/T du 7 septembre 1967 portant partie réglementaire du Code du Travail.

² INS-Niger et OIT (2011), *Enquête nationale sur le travail des enfants au Niger*, rapport de l'enquête, septembre 2011.

³ Ce concept est dérivé du concept encore plus étendu qui est défini dans la résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants (décembre 2008), adoptée lors de la 18^e Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, et qui comprend les enfants occupés économiquement et ceux dans les autres activités productives.

Encadré 9. Indicateur sur le cadre juridique 9. Travail des enfants

Législation, politique ou institutions : Admission au travail : 14 ans sauf dérogation édictée par Décret, après avis de la commission consultative du travail (Article 99 CTN). Si le travail excède les forces des enfants le contrat doit être résolu avec paiement de l'indemniti  de préavis (Article 100 CTN). La violation de ces règlements est passible d'amendes ou d'emprisonnement (Article 327 CTN). En outre, il est interdit d'employer des enfants à des travaux susceptibles de nuire à leur santé, à leur développement, et à leur moralité (Article 124, Décret 67-126 MFPT du 7 septembre 1967 portant partie réglementaire du Code du Travail). L'emploi des enfants de moins de 12 ans est interdit (Article 126, Décret n  67-126 MFPT du 7 septembre 1967 portant partie réglementaire du Code du Travail). Les enfants de 12 à 13 ans peuvent, en dehors des heures de fréquentation scolaire, être occupés à des travaux légers, sous réserves que ces travaux : n'affectent pas leur éducation ; n'exc dent pas deux heures par jour aussi bien les jours de classe que les jours de repos ; et n'exc dent pas 7 heures et demie par jour (Article 127, Décret 67-126 MFPT du 7 septembre 1967 portant partie réglementaire du Code du Travail). Les travaux légers domestiques (tels que aide-cuisinier) ; gardien/gardienne d'enfants ; les travaux de cueillette, de ramassage, de triage exécutés dans les exploitations agricoles ; et les travaux légers à caractère autre qu'industriel sous réserve de l'autorisation spéciale, préalable et écrite de l'inspecteur du travail sont considérés comme travaux légers. Les enfants de moins de 14 ans sont autorisés à participer à des spectacles artistiques avec la permission de l'inspecteur du travail (Article 129, Décret 67-126 MFPT du 7 septembre 1967 portant partie réglementaire du Code du Travail), sauf après minuit. Les articles 130 à 137 r glementent le travail des enfants de 14 à 18 ans. Dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, les enfants de 14 à 18 ans ne peuvent être employés (Article 135). Il est toutefois dérogé aux dispositions de l'article pr c dent dans les usines à feu continu en ce qui concerne les enfants de sexe masculin âgés de plus de seize ans qui doivent bénéficier d'un jour de repos compensatoire (Article 136). Les enfants ne sont pas autorisés à travailler le dimanche (Article 137). Les articles 138 à 158 spécifient les travaux interdits aux enfants de 14 à 18 ans, en particulier dans les travaux qui mettent en danger leur vie ou leur santé. Par ailleurs, l'emploi des enfants est subordonné à l'autorisation écrite des parents ou tuteurs (Article 159). Le travail des enfants est soumis à un certificat médical, une autorisation par l'inspecteur du travail, et l'inscription dans un registre spécial. L' ducation est un droit pour tout citoyen (Loi 98-12 du 1er janvier 1998, portant Orientation du Système Educatif Nigérien). Le code minier respecte les dispositions de l'administration technique du travail (article 121) de l'ordonnance n  93-16 du 02 mars 1993 ; il veille sur les règles de sécurité et d'hygiène (article 122) avec son décret N  93- 44/PM/MMEJ/A du 12 mars 1993, fixant les modalités d'application de la loi minière.

Preuves de mise en œuvre effective : Notant les informations statistiques fournies par le gouvernement (2005-2006) qui indiquent que le taux nets de scolarisation pour les enfants âgés de 7   12 est 45,8 pour cent, la CEACR a prié le gouvernement de redoubler d'efforts afin d'augmenter le taux de scolarité, de diminuer le taux d'abandon scolaire et d'accroître l'âge de fin de scolarité obligatoire afin qu'il coïncide avec l'âge d'admission à l'emploi (14 ans). De plus, la commission a demandé au gouvernement d'élargir le champ d'application de la législation du travail aux enfants qui effectuent une activité économique pour leur propre compte. Par ailleurs, la commission a noté la création d'un Observatoire national de lutte contre la mendicité et le circulaire ministériel n  006/MJ/DAJ/S/AJS du 27 mars 2006 qui demande une stricte application des articles 179, 181 et 182 du Code pénal. Le Comité des droits de l'enfant a exprimé qu'il est vivement préoccupé par la situation des enfants talib s qui fréquentent les écoles coraniques et que les marabouts envoient mendier (CRC/C/NER/CO/2, paragraphe, 72, 18 juin 2009). Ayant noté que les enfants âgés de plus de 16 ans sont autorisés de travailler dans certains types de travaux dangereux (Décret n  67-126/MFP/T du 7 septembre 1967), la CEACR a prié instamment le gouvernement d'assurer que les conditions de l'emploi réalisé par les adolescents de 16 à 18 ans ne portent pas atteinte à leur santé et à leur sécurité. La CEACR a noté que l'article 152 du Décret no 67-126/MFP/T du 7 septembre 1967 interdit d'employer des enfants à des travaux souterrains dans les mines. La commission a noté avec intérêt que le Ministre de l'Intérieur a formellement interdit l'emploi des enfants dans les mines et carrières des zones concernées et que le Ministre des Mines a reçu des directives pour prendre en compte cette mesure d'interdiction dans l'élaboration des conventions minières. La commission a noté qu'une brigade des mineurs a été instaurée au sein de la Police nationale. Il y a eu 11 cas récents de poursuite en matière de détournement de mineurs et trois condamnations. Le gouvernement a indiqué que 2 195 enfants, dont 1 515 filles, ont été empêchés d'être exploités dans les mines d'orpillage de M'Banga, de Komabangou et des villages satellites, pour être insérés dans le système scolaire en raison d'un programme d'action en collaboration exécuté avec l'appui du Programme IPEC de l'OIT.

Le gouvernement a indiqué que des enfants victimes de la traite ont été interceptés autour des frontières, 39 garçons ont été interceptés en 2009 par les comités de vigilance. Cependant, la commission a noté avec vive préoccupation l'indication du gouvernement selon laquelle les présumés coupables ont été relâchés par la police pour faute de preuves juridiques.

Notant qu'il n'y a pas d'âge minimum de recrutement d'enfants dans les conflits armés, la commission a prié le gouvernement d'assurer que la législation nationale interdise le recrutement des enfants de moins de 18 ans en vue de leur utilisation dans des conflits armés.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 138) sur l'âge minimum de 1973 a été ratifiée le 4 décembre 1978 ; la Convention (no, 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999 a été ratifiée le 23 octobre 2000 par le Niger.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER) ;
2. CEACR, observation relative à la Convention no, 138, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment,cfm?hdroff=1&ctry=2010&year=2010&type=O&conv=C138&lang=FR>) ;
observation relative à la Convention 182, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment,cfm?hdroff=1&ctry=2010&year=2010&type=O&conv=C182&lang=FR>) ;
demande directe relative à la Convention 182, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment,cfm?hdroff=1&ctry=2010&year=2010&type=R&conv=C182&lang=FR>).

zones urbaines). Les filles travaillent plus souvent que les garçons (53,1 % contre 47,7 %), car elles sont plus souvent sollicitées pour les travaux domestiques (les travaux effectués en dehors de leur ménage sont considérés comme des activités économiques). De plus, les résultats de l'ENTE montrent que les travaux domestiques constituent la branche d'activité employant le plus d'enfants de 5 à 17 ans – soit 58,2 % des enfants économiquement occupés – et notamment chez les très jeunes enfants, puisque 65,5 % des enfants de 5 à 11 ans sont économiquement occupés.

L'ampleur du travail des enfants est importante. En effet, la proportion d'enfants exerçant un travail à abolir est de 42,1 % au niveau national, et représente une grande majorité des enfants économiquement occupés (soit 83,4 %). Le travail des enfants concerne légèrement plus les filles que les garçons (43,2 % contre 40,9 %) et nettement plus les enfants des zones rurales où près de la moitié des enfants exercent un travail à abolir contre un cinquième des enfants en milieu urbain. La proportion des enfants occupant des travaux dangereux⁴ est importante notamment en milieu rural. Près d'un tiers des enfants travaillent dans des conditions dangereuses (31,1 % des enfants), que ce soit parmi les filles ou les garçons. Le travail dangereux

concerne 36,6 % des enfants résidant en milieu rural contre 14,9 % des enfants en milieu urbain (Tableau 6).

Le travail forcé

L'ENTE 2009 avait aussi pour objectif de mesurer l'ampleur et les caractéristiques du travail forcé au Niger. Les autorités du pays ont ratifié les conventions de l'OIT (n° 29) sur le travail forcé et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé au début des années 1960 et le Code du Travail interdit cette pratique de façon absolue et la condamne par de lourdes sanctions (voir encadré Indicateur du cadre juridique 10. Travail forcé). Cependant, la pratique du travail forcé subsiste et un diagnostic statistique de son incidence s'est révélé nécessaire pour lutter plus efficacement contre les survivances de cette forme de travail qui bafoue les droits fondamentaux de l'homme.

Au Niger⁵, le travail forcé est différemment défini selon l'âge :

- un adulte est astreint au travail forcé lorsque son recrutement n'est pas libre (critère 1) ou s'il est privé de liberté (critère 2) et, en plus, s'il est en situation de dépendance lui-même (critère 3) ou son ménage (critère 4).

⁴ Le travail est dangereux s'il est légalement désigné comme dangereux, si la branche d'activité économique est légalement désignée comme dangereuse, s'il demande de longues heures de travail et si d'autres conditions le rendent dangereux (comme le travail de nuit, le port de charge lourde, la manipulation de pesticides ou d'outils tranchants, etc.), voir INS-Niger et OIT (2011), *op. cit.*

⁵ Ce chapitre est basé sur le rapport d'analyse de l'INS (2011), *Enquête Nationale sur le Travail des Enfants (2009)*, Volet : *Travail forcé des adultes et des enfants*, Niamey.

Tableau 5. Formes de travail à abolir⁽¹⁾

Travail des enfants		ENTE 2009
ABOL-1	Travail des enfants (5-17 ans), %	42,07
	Hommes	40,88
	Femmes	43,25
	Zones urbaines	19,75
	Zones rurales	49,57
ABOL-2	Travail dangereux des enfants (5-17 ans), %	31,15
	Hommes	31,12
	Femmes	31,18
	Zones urbaines	14,93
	Zones rurales	36,60
ABOL-3	Enfants économiquement occupés (5-17 ans), %	50,42
	Hommes	47,67
	Femmes	53,14
	Zones urbaines	25,81
	Zones rurales	58,69
	Enfants économiquement occupés (5-15 ans), %	49,10
	Hommes	46,50
	Femmes	51,60
	Zones urbaines	23,80
	Zones rurales	57,20

Notes :

⁽¹⁾ Sources : INS 2009, *Enquête Nationale sur le Travail des Enfants*, Niamey.

- un enfant est victime du travail forcé lorsqu'au moins l'une des conditions suivantes est vérifiée : le recrutement non libre, la situation de dépendance, l'utilisation de menaces et de violences contre l'enfant ou la privation de liberté.

Les résultats de l'enquête ENTE confirme la persistance du travail forcé au Niger, évalué au niveau national à près de 60 000 travailleurs adultes et 55 000 enfants travailleurs victimes de cette pratique. En proportion, cela représente respectivement 1,4 % des adultes économiquement actifs (1,1 % de tous les adultes) et 2,8 % des enfants économiquement actifs (1,4 % de tous les enfants). Si les femmes adultes sont relativement plus concernées par le phénomène que les hommes (1,6 % de la population active féminine contre 1,2 % des actifs masculins), la situation selon le sexe est différente parmi les enfants puisque 3,3 % des garçons économiquement actifs

sont soumis au travail forcé contre 2,8 % des filles économiquement actives.

Que ce soit parmi les adultes ou parmi les enfants, le travail forcé subsiste surtout dans les zones rurales, vraisemblablement en raison de la persistance des pratiques traditionnelles, de la précarité des conditions de vie et du niveau de pauvreté en milieu rural (voir Chapitre 1). A Niamey, la proportion d'enfants victimes de travail forcé est relativement moins élevée par rapport aux autres centres urbains (0,1 % contre 0,5 % de l'ensemble des enfants), alors que la proportion des adultes soumis au travail forcé reste plus élevée par rapport autres villes (0,4 % contre 0,3 % de l'ensemble des adultes).

Les résultats de l'enquête ENTE permettent de faire ressortir plusieurs caractéristiques des enfants en situation de travail forcé dont le fait qu'ils sont souvent victimes d'un abus de confiance de la

Tableau 6. Formes de travail à abolir⁽¹⁾

ABOL-4	Travail forcé des adultes et des enfants en %			
	Adultes		Enfants	
	% par rapport à la population économiquement active	% par rapport à la population totale	% par rapport au nombre d'enfants économiquement actifs	% par rapport au nombre d'enfants total
Total	1,4	1,1	2,8	1,4
Hommes	1,2	1,0	3,3	1,6
Femmes	1,6	1,2	2,4	1,3
Zones rurales	1,6	1,4	3,1	1,8
Niamey	0,7	0,4	1,3	0,1
Autres centres urbains	0,4	0,3	1,3	0,5

Notes :

⁽¹⁾ Sources : INS (2011) *Enquête Nationale sur le Travail des Enfants(2009) Volet : Travail forcé des adultes et des enfants*, Rapport d'analyse, Niamey.

part d'un des membres du ménage (70,6 % de cette catégorie d'enfants sont employés dans leur ménage d'appartenance), qu'ils ne fréquentent pas l'école (65,2 % des cas) qu'ils sont victimes de l'exploitation économique notamment dans le secteur agricole ou de l'élevage, qu'ils travaillent presque toujours sur des bases illégales pendant une durée médiane de 14 heures par jour et que leur rémunération est dérisoire ou inexistante (84,1 % ne perçoivent aucun salaire).

En ce qui concerne les adultes victimes du travail forcé, ils travaillent le plus souvent dans leur propre ménage (48,2 % des cas) ou dans les acti-

vités agricoles ou l'élevage (23,6 % des cas) ; ils ne disposent généralement pas d'acte de naissance (58,5 % des cas) et n'ont en majorité aucun niveau d'éducation (83,2 % des cas).

Pour conclure, les formes de travail à abolir que sont le travail des enfants et le travail forcé, sont de réelles préoccupations au Niger et leur éradication reste une priorité pour les autorités. La persistance du phénomène semble aller de pair avec les pratiques traditionnelles et la pauvreté qui sont notamment fortes dans les zones rurales et concernent les populations les plus vulnérables dont les enfants et les femmes.

Encadré 10. Indicateur sur le cadre juridique 10. Travail forcé

Législation, politique ou institutions

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (Article 4 CTN). Toute personne qui aura aliéné, à titre gratuit ou onéreux, la liberté de toute autre personne sera punie d'un emprisonnement de dix à trente ans. Si la personne est âgée de moins de 13 ans, la peine d'emprisonnement à vie sera encourue. Si le coupable a aliéné la liberté de plusieurs personnes, il sera puni de la peine de mort (article 270 du Code Pénal). Par ailleurs, cet article a défini le terme esclavage et a également traité du délit d'esclavage en prévoyant des peines d'amendes dont les montants varient en fonction de la gravité des infractions (Article 270, code pénal). Les articles 270,I à 270-V du code pénal autorisent notamment les associations ayant comme objet de combattre l'esclavage à se porter partie civile. Le Niger a adopté en 2007 le Plan d'Action de Lutte contre les Survivances du Travail Forcé et la Discrimination (PANLCSF/D). L'arrêté n° 0933/MFP/T du 04 août 2006 a établi la Commission Nationale de Lutte Contre les Survivances du Travail Forcé et la Discrimination en matière d'emploi et de profession. La Commission a comme objectif la prévention du travail forcé et la discrimination à travers des actions de réduction de la pauvreté dans les zones ciblées et l'élaboration et la surveillance d'un plan d'action contre le travail forcé. La Commission nationale, présidée par le Ministre du travail comprend un représentant du cabinet du Premier Ministre, des représentants des ministères concernés par la question, un représentant de la Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (CNDHLF), un représentant de la Commission Nationale de Dialogue Social (CNDS), un représentant de l'Association Nationale des Chefs Traditionnels (ANCT), un représentant de l'Association Nationale de Défense des Droits de l'Homme (ANDDH), un représentant de l'Association Timidria, un représentant des organisations professionnelles de travailleurs et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs.

Preuves de mise en œuvre effective : La CEACR a noté depuis plusieurs années que l'esclavage au Niger continue à être transmis par la naissance aux personnes issues de certains groupes ethniques et a noté les mesures prises par le gouvernement à cet égard. Elle a cependant fait part de sa profonde préoccupation quant à l'absence d'informations concrètes du gouvernement dans son rapport de 2009. Le 27 octobre 2008, la Cour de justice de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a jugé que le Niger n'a pas suffisamment protégé les droits de la requérante contre la pratique de l'esclavage et a ordonné le paiement d'une indemnité forfaitaire à la victime. Par ailleurs, le Comité des droit de l'enfant est vivement préoccupé par le fait que les auteurs de ces pratiques ne sont ni poursuivis ni sanctionnés (CRC/C/NER/CO/2, 18 juin 2009). La CEACR a demandé au gouvernement de modifier les articles 177 et 178 du Code pénal qui donnent une trop large définition de vagabondage et la criminalisent avec un emprisonnement de trois à six mois. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes craignait que la traite des femmes prenne parfois la forme de mariages, de traite de femmes roturières et d'esclavage, et s'inquiétait du manque d'informations concernant l'ampleur de la traite des femmes et des filles (CEDAW/C/NER/CO/2 et CEDAW/C/NR/Q/ »/Add, 1). La CEACR a demandé au gouvernement de modifier la législation (l'article 24, alinéa 2, du Code pénal ainsi que l'article 90 du Décret no, 63-103) qui prévoit le travail obligatoire pour tous les détenus condamnés sans faire de distinction en fonction de la nature du délit. La commission a constaté à plusieurs reprises que la législation nationale apportait des restrictions excessives à l'exercice du droit de grève des agents de l'Etat, notamment en prévoyant l'obligation d'assurer un service minimum dans des services vitaux définis de manière plus large que les services essentiels au sens strict du terme (ordonnances nos 96-009 et 96-010 du 21 mars 1996).

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 29) sur le travail forcé, 1930 a été ratifiée le 27 février 1961 et la Convention (no, 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 a été ratifiée le 23 mars 1962 par le Niger.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) et Ministère de la Justice ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. CEACR, observation relative à la Convention no, 29, 2010 (<http://webfusion,ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment,cfm?hdoff=1&ctry=2010&year=2010&type=O&conv=C029&lang=FR>) ; demande direct relative à la Convention no, 29, 2010 (<http://webfusion,ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment,cfm?hdoff=1&ctry=2010&year=2010&type=R&conv=C029&lang=FR>) ; demande directe relative à la Convention no, 105, 2010 (<http://webfusion,ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment,cfm?hdoff=1&ctry=2010&year=2010&type=R&conv=C105&lang=FR>).

7 Stabilité et sécurité de l'emploi

Mesurer la stabilité et la sécurité de l'emploi se révèle souvent complexe et de ce fait, cette dimension du travail décent est souvent analysée en mesurant le niveau de précarité des emplois occupés. Des emplois précaires sont généralement des emplois peu protégés, ayant une durée limitée dans le temps et ne contribuant pas de manière positive aux valeurs du travail décent sur le long terme.

Pour protéger les travailleurs contre la précarité sur le marché du travail, la cessation de la relation de travail est partiellement réglementée par le Code du Travail du Niger (CTN). Les contrats à durée déterminée ne peuvent être interrompus avant terme que par force majeure, par accord commun ou en raison d'une faute lourde de l'une des parties et les contrats à durée indéterminée ne peuvent cesser par la volonté de l'employeur que s'il dispose d'un motif légitime (voir l'encadré sur l'indicateur du cadre juridique 11. Cessation de la relation de travail). Toutefois, dans la pratique, les travailleurs sont peu protégés malgré les articles du CTN et la ratification par le pays de la Convention internationale (n° 158) sur le licenciement. Les relations employés-employeurs en fin de contrat souffrent de l'absence de textes réglementaires et du recours élargi des employeurs à des contrats à terme imprécis, qui ont la souplesse des contrats à durée déterminée et qui sont légalement renouvelables dans la limite d'une durée maximale de deux ans.

Les données statistiques disponibles pour mesurer la précarité du travail à l'échelle nationale sont limitées. Seuls les résultats de l'enquête ENBC 2007/08 renseignent sur la proportion d'emplois précaires parmi le groupe des salariés et des travailleurs à la tâche (l'enquête suppose que ces derniers peuvent avoir soit un contrat temporaire,

soit un contrat stable). Un tiers de ces travailleurs ont un contrat temporaire et sont par conséquent dans une situation plus instable que les autres travailleurs salariés ou à la tâche¹. La précarité des emplois est deux fois plus importante en milieu rural qu'en milieu urbain (Tableau 7).

La situation est moins favorable pour les hommes que pour les femmes salariés ou payés à la tâche, puisqu'ils sont plus d'un tiers (soit 35,4 %) à être en contrat temporaire alors qu'un quart des femmes salariées ou à la tâche sont en contrat temporaire (soit 24,6 %).

L'analyse de la répartition des emplois rémunérés par catégorie professionnelle selon la classification nationale utilisée par l'ENBC (2007/08), révèle cependant que les femmes sont plus touchées par la précarité, puisque la proportion de travailleuses « contractuelles » (contrats de courte durée) parmi les femmes employées s'élève à 11,3 % contre 4,1 % chez les hommes (Tableau 8, Chapitre 8). Aussi la proportion des travailleuses à la tâche est de 67,4 % des employées rémunérées contre 73 % des employés rémunérés hommes (Tableau 8, Chapitre 8). Si l'on considère que le travail payé à la tâche est en soi un travail précaire (du fait que la rémunération varie selon les tâches exécutées et n'est pas stable dans le temps et du fait que les travailleurs à la tâche sont relativement moins protégés que les salariés), alors la proportion des travailleurs précaires parmi les employés rémunérés est largement prédominante.

¹ La proportion des travailleurs temporaires parmi les salariés et celle parmi les travailleurs rémunérés à la tâche ne sont pas disponibles, en raison de la nature du questionnaire de l'ENBC. Les travailleurs à la tâche représentent 16,2 % des actifs occupés et les salariés 7,5 % des actifs occupés au niveau national (voir Chapitre 2). Les salariés publics et privés représentent 77 000 actifs occupés selon l'ANPE en 2009.

Tableau 7. Stabilité et sécurité du travail⁽¹⁾

		QUIBB 2005	ENBC 2007/08
STAB-1	Proportion de salariés occupant un emploi précaire (travailleurs temporaires), en % des travailleurs salariés ou payés à la tâche⁽²⁾	–	33,4
	Hommes		35,4
	Femmes		24,6
	Zones urbaines		17,3
	Zones rurales		39,9

Notes :

⁽¹⁾ Sources :

QUIBB 2005, Questionnaire Unifié du Bien-être de Base

ENBC 2007/2008, Enquête National sur le Budget et la Consommation des Ménages.

⁽²⁾ Les travailleurs occupant un emploi précaire incluent les travailleurs temporaires salariés ou payés à la tâche.

Malgré le peu de données disponibles, il apparaît que le travail précaire représente une proportion non négligeable des emplois rémunérés (emplois salariés et à la tâche, représentant un quart des emplois)². Si l'on tient compte des autres formes d'emploi non salarié, notamment

dans l'économie informelle et de subsistance (travail indépendant, travail familial...), la proportion des emplois précaires serait relativement élevée et la stabilité et la sécurité de l'emploi ne concernerait qu'une minorité des travailleurs du pays.

² Voir l'indicateur sur l'emploi vulnérable, mesuré par la proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée (Chapitre 2).

Encadré 11. Indicateur sur le cadre juridique 11. Cessation de la relation de travail

Législation, politique ou institutions

La cessation de travail est régie par le Code du travail. Les textes s'appliquent de manière égale aux hommes et aux femmes à l'exception de ceux se rapportant à la maternité et au rôle génésique de la femme. Motifs autorisés/prohibés : Le CDD ne peut être interrompu avant terme que par force majeure, accord commun ou faute lourde de l'une des parties. L'indemnité compensatrice de congé non pris reste due. Si l'employeur est responsable de la rupture irrégulière de l'emploi, le travailleur a droit aux salaires et avantages de toute nature dont il/elle aurait bénéficié pendant la période restant à courir jusqu'au terme de son contrat (Article 70 CTN). Pendant la période d'essai fixée sans fraude ni abus, le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis et sans que l'une ou l'autre partie puisse prétendre à des indemnités (Article 69 CTN). Le CDI peut cesser par la volonté de l'employeur s'il dispose d'un motif légitime lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou fondé sur les nécessités impératives du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service (Article 71 CTN). Les motifs prohibés du licenciement sont nommés dans l'article 71 alinéa 3, notamment : état matrimonial ; grossesse ; congé de maternité ; avoir déposé une plainte contre l'employeur ; maladie ou accident professionnel temporaire ; race ; couleur ; sexe ; religion ; opinion politique ; origine sociale ; nationalité ; âge ; affiliation et activités syndicales ; et handicap. Le licenciement de syndicalistes est soumis à la décision de l'inspection du travail. Toutefois en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive (Articles 200 ; 216 CTN).

Procédure du licenciement individuel : La Convention collective interprofessionnelle (CCI) du 15 décembre 1972 régleme la procédure du licenciement individuel. L'article 29 fixe la durée de la période de préavis pour les travailleurs engagés par CDI : Travailleurs à salaire non mensuel : 8 jours calendaires ; travailleurs à salaire mensuel : 1 mois calendaire ; agents de maîtrise et techniciens : 1 mois calendaire ; ingénieurs, cadres et assimilés : 3 mois calendaire ; et cadres supérieurs : 3 mois calendaire. Durant la période de préavis le travailleur est autorisé à s'absenter, soit chaque jour pendant deux heures soit deux jours par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi ou peut recevoir de d'indemnité supplémentaire sur demande de l'employeur. L'article 83 CTN et l'article 31 de la Convention collective interprofessionnelle du 15 décembre 1972 autorisent une indemnité compensatrice de préavis. En cas de licenciement, et lorsque le préavis aura été exécuté, au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra quitter l'établissement. Les travailleurs dont le préavis est égal ou inférieur à huit jours peuvent quitter leur emploi sans obligation d'avoir à exécuter la moitié du préavis, sous réserve que l'employeur soit prévenu vingt quatre heures avant le départ de l'intéressé.

Procédure des licenciements collectifs pour raisons économiques : Les articles 73-78 du Code de Travail stipulent que la procédure des licenciements collectifs pour raisons économiques nécessite la consultation des représentants du personnel et l'information de l'inspecteur du travail. Ces licenciements font l'objet d'une notification écrite. L'employeur établit l'ordre des licenciements en tenant compte de la qualification et de l'aptitude professionnelle ainsi que de l'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'éventuelle indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois de salaire brut (Article 79 CTN). Les travailleurs sont admis au bénéfice de l'indemnité de licenciement s'ils ont été employés pour au moins un an sans interruption et si la rupture de contrat de travail n'a pas résulté d'une faute lourde du travailleur. L'indemnité de licenciement est représentée, pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des douze mois d'activité qui ont précédé la date du licenciement et est fixé en fonction de la durée du service comme suit : 20 pour cent pour les 5 premières années ; 30 pour cent pour la période allant de la sixième année à la dixième année incluse ; 35 pour cent pour la période s'étendant au-delà de la dixième année (Article 34 de la CCI du 15 décembre 1972).

Preuves de mise en œuvre effective : Le gouvernement a indiqué qu'aucun texte réglementaire n'a été pris dans le domaine d'application de la convention et que les décisions de justice ne sont pas d'un accès facile.

Notant que les articles 54 et 55 du Code du travail relatifs aux contrats à terme imprécis peuvent être renouvelés librement sans limitation du nombre et sans perte de leur qualité, la CEACR a noté que le recours abusif à des contrats à terme imprécis aboutirait à éluder la protection découlant de la convention.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 158) sur le licenciement, 1982 a été ratifiée par le Niger le 5 juin 1985.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER) ; CEACR, demande directe relative à la Convention no, 158, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=2010&year=2010&type=R&conv=C158&lang=FR>).

8

Egalité de chances et de traitement dans l'emploi

L'égalité de chances et de traitement dans l'emploi implique l'absence de discriminations quelles qu'elles soient dans le milieu professionnel. En pratique, les discriminations peuvent prendre plusieurs formes dont les plus traditionnelles sont celles fondées sur le sexe, l'âge, l'origine sociale, l'appartenance ethnique ou raciale, le statut migratoire. Parallèlement, de nouvelles formes de discrimination apparaissent concernant les modes de vie et l'état de santé (personnes séropositives).

Le Niger s'est depuis longtemps engagé à combattre les discriminations dans le monde du travail et a ratifié dès les années soixante les conventions relatives à l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi, c'est-à-dire la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération de 1951 et la Convention (n°111) sur la discrimination (emploi et profession) de 1958. Le droit au travail et à sa juste rétribution, en l'absence de discrimination, est reconnu dans la Constitution du pays. En complément, le Code du Travail précise que l'employeur ne peut utiliser des critères discriminatoires pour arrêter ses décisions concernant ses employés sous peine de sanction. Le Code du Travail impose à tout employeur d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. De plus, la loi impose que les échelles de rémunération, les catégories et classifications professionnelles et les critères de promotion soient communs aux deux sexes. L'égalité des chances et de traitement dans l'emploi est aussi une des priorités du PPTD Niger, qui suit les recommandations formulées par l'étude du BIT sur la discrimination dans l'emploi et

la profession au Niger.¹ Cette dernière souligne la nécessité d'une action concrète dans le pays (voir encadré Indicateur du cadre juridique 12. Egalité des chances et de traitement et Indicateur du cadre juridique 13. Egalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.)

Les données statistiques pour mesurer les discriminations en milieu professionnel, sont quasi-absentes à l'échelle nationale. Seule l'Enquête Nationale sur le Budget et la Consommation des ménages de 2007/08 fournit quelques informations sur la répartition des emplois par catégories d'emploi et par sexe (voir Tableau 8).

La répartition des emplois par catégorie professionnelle et statut dans l'emploi montre que les travailleurs payés à la tâche sont largement majoritaires parmi les employés rémunérés, avec une proportion relativement plus élevée chez les hommes, soit 73,1 % des employés rémunérés contre 67,4 % des employées rémunérées. Par contre, la proportion de travailleurs contractuels parmi les employés rémunérés est nettement plus élevée chez les femmes que chez hommes (soit 11,35 % contre 4,1 %).

La proportion des ouvriers non qualifiés et de manœuvres est plus forte chez les hommes. A l'inverse, la proportion des femmes chez les cadres supérieurs, les cadres moyens, les ouvriers ou salariés qualifiés est relativement plus élevée. Cette répartition des emplois féminins, a priori

¹ Etude réalisée dans le cadre du projet PAMODEC II du BIT dont le résumé d'évaluation est disponible sur le site http://www.ilo.org/eval/Evaluationreports/WCMS_161041/lang--fr/index.htm

Encadré 12. Indicateur sur le cadre juridique 12.  galit  des chances et de traitement

Législation, politique ou institutions : L'Etat reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et s'efforce de créer les conditions qui rendent effective la jouissance de ce droit et qui garantissent au travailleur la juste rétribution de ses services ou de sa production. Nul ne peut être victime de discrimination dans le cadre de son travail (Article 33 de la Constitution).

Aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, la couleur, l'opinion politique ou religieuse, l'origine sociale, le handicap, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail (Article 5 CTN). L'employeur ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque (Art, 175 CTN). Les chefs d'établissements, directeurs ou gérants qui ont contrevenu aux dispositions des articles 5, 175 et 192 sont punis d'une amende de cinquante mille à deux cent cinquante mille francs. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes atteintes par les mesures interdites par les articles, 5 et 175 (Article 337 CTN).

Preuves de mise en œuvre effective : La commission a demandé au gouvernement de modifier le Décret no, 60-55/ MFP/T, qui prévoit que, sauf lorsqu'elle est chef de famille, la femme ne peut bénéficier des allocations familiales sans faire de recours judiciaire, et la loi no, 2007-26 du 23 juillet 2007 afin d'assurer que les femmes bénéficient des allocations familiales selon les mêmes modalités que les hommes. Notant l'engagement du gouvernement, en cas de révision du Décret n  2006-59/PRN/MFP/T portant fixation des salaires minima par catégorie professionnelle, de désigner les professions par des termes neutres, la commission a prié le gouvernement de fournir des informations sur tout progrès réalisé en ce sens.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (n  100) sur l'égalité de rémunération, 1951 a été ratifiée le 9 aout 1966 et la Convention (n  111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 a été ratifiée le 23 mars 1962 par le Niger.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browser.country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. CEACR, demande directe relative à la Convention no, 111, 2009 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C111&ctry=2010&hdroff=1&lang=FR>).

favorable, doit être replacée dans un contexte plus global du marché du travail où seulement 29 % des femmes occupent un emploi (voir Tableau 2, Chapitre 2).

Le pourcentage des emplois salariés occupés par des femmes est de 17,2 %. Les femmes salariées se trouvent notamment en milieu urbain et représentent 21,6 % des salariés urbains, alors qu'en milieu rural, les femmes salariées représentent seulement 8 % des salariés. L'accès au salariat reste donc très limité pour les femmes actives.

L'évaluation de l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi au Niger reste limitée par le manque de données. Un cadre législatif en faveur de l'égalité des chances existe, mais il n'est pas encore assez efficace pour être traduit en actions concrètes. Statistiquement, les rares indicateurs disponibles reflètent une situation où la femme n'a pas le même accès à l'emploi que l'homme, notamment à l'emploi salarié et stable.

Encadré 13. Indicateur sur le cadre juridique 13. Égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale

Législation, politique ou institutions : L'Etat reconnaît à tous les citoyens le droit au travail et s'efforce de créer les conditions qui rendent effective la jouissance de ce droit et qui garantissent au travailleur la juste rétribution de ses services ou de sa production. Nul ne peut être victime de discrimination dans le cadre de son travail (Article 33 alinéa 2 de la Constitution de la 7^{ème} République du Niger du 25 novembre 2010). Article 147 CTN définit rémunération, ou salaire, comme le salaire de base ou minimum et tous les autres avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. De plus, Article 148 CTN détermine que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient, leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut. Les éléments de la rémunération doivent être établis selon les normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et classifications professionnelles, ainsi que les critères de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Dans tous les cas, les méthodes d'évaluations des emplois doivent reposer sur des considérations objectives basées essentiellement sur la nature des travaux que ces emplois comportent (Articles 149 CTN). Lorsque le salarié établit des indices sérieux laissant présumer l'existence d'une discrimination contraire aux dispositions des articles 148 et 149 ci-dessus, il incombe à l'employeur de prouver l'absence de discrimination (Article 150 CTN). Les auteurs d'infractions aux dispositions des articles 25, 26, 42, 148, 149 et 155 sont punis d'une amende de cinq mille à cinquante mille francs et, en cas de récidive, d'une amende cinquante mille à cent mille francs (Article 326).

Preuves de mise en œuvre effective : La commission a prié le gouvernement de modifier l'article 42 du projet de Code du travail en vue d'assurer la définition et l'interdiction du harcèlement sexuel. La commission a noté les recommandations formulées dans l'étude réalisée dans le cadre de PAMODEC II sur « la discrimination dans l'emploi et la profession au Niger », qui soulignent, la nécessité de mettre en œuvre des programmes de sensibilisation et d'éducation, de réaliser des études approfondies sur la nature et l'ampleur des pratiques discriminatoires et d'élaborer un plan d'action pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

La commission a pris note des statistiques qui montrent que les femmes représentent environ 30 pour cent des fonctionnaires (2009). De plus, le gouvernement a indiqué que les femmes représentent 42 pour cent des travailleurs de l'économie informelle.

La commission a prié le gouvernement de saisir l'opportunité de la révision de sa législation pour modifier l'article 101 du Code du travail et le Décret n° 67126 du 7 septembre 1967, qui exclut les femmes de certains emplois de manière à protéger uniquement les femmes enceintes et non les femmes en général.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 a été ratifiée le 9 août 1966 et la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 a été ratifiée le 23 mars 1962 par le Niger.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. CEACR, demande directe relative à la Convention no, 100, 2009 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-display>AllComments.cfm?conv=C100&ctry=2010&hdroff=1&lang=FR>).

Tableau 8.  galit  des chances et de traitement dans l'emploi⁽¹⁾

EQUA-1	Discrimination professionnelle fondée sur le sexe (répartition des emplois par grands groupes de professions selon la classification nationale, en %)	ENBC 2007/08	
		Hommes	Femmes
	Total des emplois	100,0	100,0
	1 Cadre supérieur	3,27	3,68
	2 Cadre moyen, agent de maîtrise	4,57	6,79
	3 Ouvrier ou salarié qualifié	6,03	6,15
	4 Ouvrier non qualifié	4,56	2,94
	5 Manœuvre	3,90	0,38
	6 Stagiaire rémunéré	0,46	1,14
	7 Appelé Service Civique National	0,06	0,15
	8 Contractuel	4,10	11,35
	9 Payé à la tâche	73,07	67,42
		2007/08	
EQUA-2	Part des femmes dans les professions à statut élevé, en % (CITP-88 groupes 11, 12 et 13), en %		
	Sous groupes 11-12	–	
	Sous groupe 13	–	
	Part des femmes dans l'emploi salarié, en %	17,20	
	Zones urbaines	21,60	
	Zones rurales	8,00	

Notes :

⁽¹⁾ Sources :

ENBC 2007/2008, Enquête National sur le Budget et la Consommation des Ménages.

9 Sécurité du milieu de travail

Pour être décent, un travail doit pouvoir s'exercer dans un environnement sécurisé et le travailleur doit pouvoir bénéficier d'une protection contre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le Niger n'a pas ratifié la Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles (1964), il a cependant ratifié la partie VI (Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles) de la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (normes minimum). Le gouvernement a mis en place un régime national d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, géré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, qui couvre les travailleurs du secteur privé et les auxiliaires des administrations publique et parapublique. Les affiliés sont couverts pour tout accident ou maladie survenu par le fait ou à l'occasion du travail et sur le trajet direct résidence-lieu de travail et les prestations peuvent s'élever entre 50 % et 66 % du salaire journalier selon la durée de l'arrêt de travail (voir Encadré 14. Indicateur du cadre juridique 14. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles).

Le nombre total de lésions professionnelles enregistrées pour les travailleurs couverts par la convention collective est relativement modeste. Il est de l'ordre de la centaine sur la période 2000-2010. En proportion, l'évolution des accidents professionnels non-mortels montre une certaine amélioration passant d'un ratio situé entre 0,58 et 0,7 accidents pour un million d'heures travaillées en 2000 et 2001 à un ratio de 0,45 en 2009 (Tableau 9). L'évolution du taux de lésions mortelles est plus chaotique mais avec une incidence beaucoup plus faible puisqu'il n'a pas été recensé plus de 15 acci-

dents mortels par année sur la période observée (Tableau 9).

En 2010, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale a enregistré 243 accidents du travail dont 64 avec arrêt de travail et 7 ayant entraîné la mort. Comparativement à l'année 2009, le nombre d'accidents du travail en 2010 a accusé une légère baisse de 1,2 % passant de 246 à 243 cas d'accidents enregistrés. Le nombre d'accident de travail non mortels baisse de 106 à 64 soit 39,6 % alors que le nombre d'accidents de travail mortels reste constant.

Ces résultats, produits par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, ne concernent qu'une partie minoritaire des actifs occupés, et sont vraisemblablement peu représentatifs de la sécurité du milieu de travail au niveau national. La situation est en fait beaucoup plus préoccupante et les coûts couvrant les accidents du travail s'élèveraient à plus de 23 millions de francs CFA avec trois branches d'activité particulièrement à risque : les mines, le transport, la construction et les travaux publics (voir le PPTD Niger)¹.

Le nombre d'inspecteurs du travail pour 10 000 actifs permet d'estimer la capacité de l'Etat à faire appliquer les principes, les lois et règlements sur la sécurité du travail. Cet indicateur est particulièrement bas au Niger et tend à se dégrader au cours de la dernière décennie en passant de 0,3 inspecteur pour 10 000 actifs occupés en 2000 à 0,2 en 2010. Un rapport de mission du BIT de janvier 2006 souligne le dénuement de l'inspection du travail dans le pays, gravement dépourvue des moyens matériels et humains nécessaires à l'accomplissement de ses diverses missions. Bien

¹ BIT, 2012, *Programme Pays pour le Travail Décent du Niger*.

Encadré 14. Indicateur sur le cadre juridique 14. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Législation, politique ou institutions : Il existe un régime national d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles géré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Les règles de gestion de ce régime sont fixées par le Décret N°65-117 du 18 août 1965. Les personnes protégées comprennent : le travailleur salarié défini par le code du travail ; les membres des sociétés coopératives ouvrières de production ainsi que les gérants non salariés de coopératives et leurs préposés ; les gérants des sociétés à responsabilité ; les présidents, directeurs et directeurs généraux des sociétés anonymes ; les apprentis ; les élèves des établissements d'enseignement technique et les personnes placées dans les centres de formation, de réadaptation et de rééducation professionnelle pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cet enseignement ou de la formation ; les détenus exécutant un travail pénal pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de ce travail ; les fonctionnaires régulièrement détachés auprès d'une entreprise privée ou d'un établissement public et les fonctionnaires en retraite employés dans une entreprise privée ou d'un établissement public ou une collectivité territoriale.

Conditions d'obtention : L'accident, quelle que soit sa cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout travailleur soumis aux dispositions du CTN ; l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi ; et l'accident survenu pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur par le code du travail.

Prestations (niveau et durée) : Prestations en nature (cf. article 25 et suivants du Décret N°65-125 du 18 août 1965) ; prestations en espèces pour incapacité temporaire égales à 50 % du salaire journalier pour les 28 premiers jours de l'arrêt du travail et 2/3 à compter du 29^{ème} jour de l'interruption du travail ; et prestations en espèce pour incapacité permanente déterminées en fonction du taux d'incapacité et du salaire annuel de la victime.

Financement : Les prestations, financées par des cotisations, sont à la charge exclusive de l'employeur.

Preuves de mise en œuvre effective : Aucune information disponible.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : Les parties V à VIII de la Convention (no, 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ont été ratifiées par le Niger le 9 août 1966. La Convention (no, 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 n'a pas été ratifiée par le Niger.

L'institutionnalisation des Comités Techniques Consultatifs de Santé et Sécurité au Travail (CTCSSST)

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browser.country?p_lang=en&p_country=NER).

que la structure législative existe (le Code du Travail régit l'organisation et le financement de cette inspection) et que le Niger a ratifié la Convention (n° 81) sur l'inspection du travail de 1947, l'administration du travail doit être largement renforcée.

En résumé, bien qu'il soit difficile d'évaluer le niveau de sécurité du milieu du travail en raison

des données disponibles, il est tout de même possible d'affirmer que les infrastructures en place visant à assurer la sécurité du milieu du travail sont largement insuffisantes. Aussi l'absence de système de contrôle efficace, la faiblesse des ressources matérielles, humaines et informationnelles sont sûrement des facteurs encourageant au laxisme dans ce domaine.

Tableau 9. Sécurité du milieu de travail

SAFE-1	Taux de lésions professionnelles	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Accidents professionnels (mortels et non-mortels), nombre total⁽¹⁾	106	127	130	111	99	104	79	235	243	246	243
	Accidents professionnels (non-mortels), nombre total⁽¹⁾	98	119	113	98	84	94	64	226	236	239	236
	Accidents professionnels (mortels), nombre total⁽¹⁾	8	8	17	13	15	10	15	9	7	7	7
	Taux d'accidents professionnels (non-mortels), pour 1 000 000 d'heures travaillées	0,576	0,696	0,620	0,531	0,452	0,557	0,381	1,231	1,123	1,016	ND*
	Taux d'accidents professionnels (mortels), pour 1 000 000 d'heures travaillées	0,047	0,047	0,093	0,070	0,081	0,059	0,089	0,049	0,033	0,030	ND*
	Nombre d'inspecteurs du travail⁽²⁾ pour 10,000 actifs occupés	0,297	0,281	0,272	0,252	0,234	0,229	0,211	0,246	0,238	0,219	0,205

Notes :

⁽¹⁾ Sources : CNSS, Direction des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP). Ces statistiques couvrent uniquement la population des travailleurs de la convention collective.

⁽²⁾ Sources : DS, MFP/T.

^(*) Le nombre d'heures travaillées en 2010 n'est pas disponible.

Encadré 15. Indicateur sur le cadre juridique 15. Inspection du travail (santé et sécurité)

Législation, politique ou institutions : L'inspection du travail comporte des services centraux chargés de l'élaboration des réglementations, de l'exécution des directives ministérielles, de la coordination, de la direction et du contrôle de l'activité des inspecteurs et des médecins inspecteurs du travail ; et des services extérieurs comprenant des inspections régionales et des bureaux du travail. Les inspecteurs régionaux du travail relèvent du Ministre du Travail avec lequel ils correspondent directement (Article 250 CTN). L'organisation et le fonctionnement des services de l'inspection du travail sont fixés par Décret (Article 251, alinéa 1er). L'inspection du travail est chargée de toutes les questions intéressant les conditions des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi des travailleurs : mouvement de main-d'œuvre, orientation et formation professionnelles, placement, L'inspection du travail : Elabore les réglementations de sa compétence ; veille à l'application des dispositions relatives au travail ; donne des conseils et des recommandations ; coordonne et contrôle les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ; et procède à toutes études et enquêtes ayant trait aux différents problèmes sociaux ; et porte à la connaissance de l'autorité compétente les déficiences ou abus qui ne seraient pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes (Article 248 CTN). Les inspecteurs du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve du contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à saisir les autorités judiciaires compétentes qui doivent les tenir informés des suites données (Article 256, alinéa 1er CTN). Article 257 CTN fixe les pouvoirs et détermine les compétences de l'inspecteur : Pénétrer librement et sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection ; procéder à des examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées ; et exiger l'affichage dans l'entreprise de tous les avis et informations dont l'apposition est prévue par les dispositions légales et réglementaires. Les frais résultant de ces réquisitions, expertises et enquêtes seront supportés par le budget national. Les articles 254 et 255 CTN prescrivent la confidentialité et interdisent à un conflit d'intérêts. Article 274 détermine que l'employeur doit tenir un « registre d'employeur » à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant cinq ans suivant la dernières mentions qui y a été apposée. Toutefois, la loi prévoit certaines exceptions. Les inspecteurs du travail appartiennent à fonction publique, Le personnel relevant de ce cadre est composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer leurs fonctions et ayant accès à la formation nécessaire (Article 252 CTN). Les inspecteurs du travail sont affectés soit dans les services centraux du ministère du travail, soit dans les services extérieurs du travail (Article 253 CTN). Article 251 alinéa 2 CTN établit que l'inspection du travail doit disposer en permanence des moyens en personnel et matériel qui sont nécessaires à son fonctionnement. En vertu de cette disposition, les charges liées à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail sont supportées par le Budget National. Il n'existe pas de programmes ou plans d'action nationaux ou régionaux.

Preuves de mise en œuvre effective : La commission a noté des conclusions d'une mission effectuée par le BIT le 10 au 20 janvier 2006, qui soulignent le dénuement de l'inspection du travail du Niger, gravement dépourvue des moyens matériels et humains nécessaires à l'accomplissement de ses diverses missions. La commission a demandé au gouvernement à plusieurs reprises, de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de réunir les conditions logistiques et financières pour le lancement, sous les auspices du BIT, d'un audit de l'inspection du travail.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 81) sur l'inspection du travail, 1947 a été ratifiée par le Niger le 9 janvier 1979. La Convention (no, 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 n'a pas été ratifiée par le Niger.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. CEACR, observation relative à la Convention no, 81, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomm ent,cfm?hdroff=1&ctry=2010&year=2010&type=O&conv=C081&lang=FR>).

10 Sécurité sociale

Le droit à la protection sociale est inscrit dans la Constitution du 25 novembre 2010. La protection sociale couvre plusieurs dimensions, complémentaires les unes des autres comme la défense des droits, le développement humain, la croissance économique, la démocratie et la sécurité. Elle constitue un maillon important des efforts visant la réduction de la vulnérabilité économique, sociale, alimentaire/nutritionnelle et la protection contre les catastrophes. La Constitution du Niger stipule que « l'Etat a le devoir de porter assistance aux groupes les plus vulnérables à travers une politique de protection sociale ».

Le document de Politique Nationale de Protection Sociale du Niger (PNPS)¹ adopté par le Gouvernement en 2011, considère la protection sociale comme un des leviers majeurs de la lutte contre la pauvreté. La PNPS répond aux problèmes posés par la vulnérabilité économique, l'insécurité alimentaire et nutritionnelle, la vulnérabilité liée aux problèmes d'accès aux services sociaux, les vulnérabilités liées à l'âge, au genre et à l'état physique ou mental des individus et les problèmes d'emploi et de sécurité sociale.

La ratification par le Niger de la Convention (n° 102) de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum), porte essentiellement sur les parties V à VIII de celle-ci. Ces parties incluent les prestations de vieillesse, celles en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les prestations aux familles et celles pour la maternité.

Concernant la retraite, les deux régimes de sécurité sociale existant, à savoir le Fond National de

la Retraite (FNR) et le Régime des pensions de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) fournissent des prestations vieillesse qui sont inscrites dans la loi et couvrent respectivement les fonctionnaires et les salariés. L'âge légal d'admission à la retraite est de 60 ans aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Pour pouvoir bénéficier d'une pension dans le privé, il est nécessaire d'avoir été immatriculé à la CNSS depuis plus de vingt ans, d'avoir contribué pendant au moins 60 mois à l'assurance au cours des dix dernières années et de cesser toute activité salariée. Le montant de base des pensions est égal à 20 % de la rémunération mensuelle moyenne pour les 15 premières années d'assurance, majoré de 1,33 % pour chaque année d'assurance supplémentaire avec un minimum garanti de 60 % du SMIG (voir Encadré 16. Indicateur du cadre juridique 16. Pension).

L'évaluation des systèmes de protection sociale est difficile en raison du peu de données statistiques disponibles. Parmi les indicateurs du travail décent sélectionnés pour mesurer la dimension sécurité sociale, seule la proportion de la population, âgée de 60 ans et plus, bénéficiant d'une pension de retraite peut être renseignée. Seulement 1,26 % de la population de plus de 60 ans bénéficient d'une pension en 2009, contre 1,09 en 2002. Ce très faible pourcentage confirme l'urgence de mettre en place des actions pour initier et développer des systèmes de sécurité sociale en matière de retraite (Tableau 10).

Depuis 1965, le Niger dispose d'une Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS), un établissement public à caractère administratif jouissant de la personnalité morale et dotée d'une autonomie financière. En 2003, la CNSS a été transformée en établissement public à caractère

¹ Ministère de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, *Projet de Politique Nationale de Protection Sociale au Niger, note synthétique*, mars 2011.

Encadré 16. Indicateur sur le cadre juridique 16. Pension

Législation, politique ou institutions : Le régime de retraite des travailleurs salariés est géré par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Les règles de gestion de ce régime sont fixées par le Décret N°67-025 du 2 février 1967. Les personnes couvertes par la retraite de travailleurs salariés : Les travailleurs salariés au sens du code du travail ; les stagiaires et les apprentis (même non rémunérés) ; et les personnes qui ayant été affiliées au régime des retraites pendant six mois au moins, cessent de remplir les conditions d'assujettissement décident de demeurer affiliés volontairement. Le régime de retraite des fonctionnaires est réglementé par le Décret 61-50MFPT/MF du 27 mars 1961 qui organise ce régime et institue un fonds national de retraite pour les fonctionnaires de la République du Niger.

Conditions d'obtention : L'âge légal de la retraite est de 60 ans pour la pension de vieillesse normale (article 13 du Décret N°67-025 du 2 février 1967). En plus de la condition d'âge, l'assuré doit : avoir été immatriculé à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) depuis vingt ans au moins ; avoir accompli au moins soixante mois d'assurance au cours des dix dernières années précédant la date d'admissibilité à la retraite ; et cesser toute activité.

Prestations (niveau et durée) : Le montant de la pension est égal à 20 pour cent de la rémunération mensuelle moyenne pour les 15 premières années d'assurance. Le pourcentage est majoré de 1,33 pour cent pour chaque période d'assurance de 12 mois au delà des 15 premières années. Le montant total de la pension ne peut être inférieur à 60 pour cent du SMIG et supérieur à 80 pour cent de la rémunération mensuelle moyenne. Les pensions sont payées par trimestre.

Financement : Le régime pour la retraite des fonctionnaires est conjointement financé par l'Etat et l'employeur pour 14 pour cent et les fonctionnaires pour 6 pour cent des traitements indiciaires de base. Le régime pour les travailleurs salariés est financé par les cotisations sociales conjointement prises en charge par les travailleurs (5,25 pour cent) et les employeurs (5,25 pour cent).

Preuves de mise en œuvre effective : Le CEACR a noté avec intérêt que le montant du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG, est de 28.347), qui n'a pas évolué depuis 1980, a été augmenté d'environ 50 pour cent. Le gouvernement a indiqué que cette augmentation a entraîné de facto une augmentation du niveau des pensions. Aucune revalorisation des pensions n'a eu lieu depuis plus de vingt cinq ans pour contrer l'inflation et suivre l'évolution du niveau général des gains dans le pays.

La CEACR a noté les conclusions de l'étude actuarielle de la Caisse nationale de sécurité sociale effectuée avec l'assistance technique du Bureau international du Travail (Evaluation actuarielle de la Caisse nationale de sécurité sociale au 31 décembre 2002, OIT/RP/Niger/R, 13, Genève, BIT, février 2005).

La commission a souligné que le gouvernement est obligé d'assurer l'octroi de la pension de vieillesse réduite, à la place d'une allocation de vieillesse sous forme de versement unique payable actuellement, à une personne qui a accompli un stage de quinze années de cotisations ou d'emploi sans toutefois remplir la condition de vingt ans d'immatriculation prescrite (article 13 du Décret 67-025 de 1967). L'étude actuarielle a démontré que l'assouplissement des critères d'admissibilité à la rente de retraite pour la rendre payable après seulement quinze années de participation au régime n'entraînerait qu'une légère augmentation du coût de la branche pension à long terme.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : Les parties V à VIII de la Convention (no, 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ont été ratifiées par le Niger le 9 août 1966. La Convention (no, 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967 n'a pas été ratifiées par le Niger.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_country=NER) ;
3. CEACR, observation relative à la Convention no, 102, 2007 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomm ent,cfm?hdroff=1&ctry=2010&year=2007&type=O&conv=C102&lang=FR>).

social, suite à l'adoption de la Loi n°2003-34 du 5 août 2003 portant création d'un établissement public à caractère social. L'intervention de la CNSS, avec environ à 50 000 assurés cotisants, tous régimes confondus, couvre les pres-

tations familiales, les risques professionnels et les pensions des employés du secteur privé, des auxiliaires de l'administration publique et des travailleurs libéraux. Par ailleurs, la gestion des pensions de retraite des fonctionnaires de l'Etat

Tableau 10. Sécurité sociale

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
SECU-1	Pourcentage de la population âgée de 60 ans et plus bénéficiant d'une pension de retraite, %⁽¹⁾			1,09			1,16	1,22	1,27	1,24	1,26	

Notes :

⁽¹⁾ Sources : Rapports annuels CNSS, INS et DIF/MF.

est assurée par le Fonds National des Retraites (FNR) domicilié au niveau de la Trésorerie Nationale. La création de la Caisse Autonome de Retraite du Niger (CARENI) est en cours. Les agents de l'Etat bénéficient d'une prise en charge à hauteur de 80 %, pour les frais d'hospitalisation et d'examen médicaux sur le budget national. Parallèlement au système de sécurité sociale mis en place par l'Etat, il existe d'autres formes d'organisations couvrant le risque maladie, au niveau des sociétés d'assurance et des mutuelles de santé instituées dans certaines entreprises.

En vue d'une couverture élargie de la protection sociale, le Gouvernement a adopté la Loi n° 2008-10 du 30 avril 2008 portant régime général des mutuelles de santé en République du Niger. Des projets de textes ont été élaborés notamment le décret d'application de la loi portant régime général des mutuelles de santé, le statut-type des quatre mutuelles de santé (pour les agents de l'Etat, pour les militaires, pour les entreprises, pour les communautés rurales), le statut de la mutuelle de santé des agents de l'Etat et sur l'agence de régulation des mutuelles de santé.

Le Gouvernement a également pris l'Ordonnance n° 2010-028 du 20 mai 2010 modifiant et complétant l'Ordonnance n° 93-012 du 2 mars 1993 fixant les règles minima relatives à la protection des personnes handicapées et son décret d'application. Ainsi, de 2008 à 2011, plus de 200 handicapés ont été recrutés dans la fonction publique. Le projet de réadaptation à base communautaire pour les personnes handicapées a été exécuté à Guidan Roundji et Birni N'konni. Le comité national de promotion des personnes en situation de handicap est opérationnel. Depuis 1990, plusieurs associations caritatives de prise en charge des personnes en situation de handicap ont été

reconnues par l'Etat. Il existe une fédération nationale des personnes en situation de handicap qui regroupe cinq associations (sourds, déficients mentaux, aveugles, handicapés locomoteurs et accidentés).

Au nombre des actions menées en faveur de la protection sociale, on note la formation de formateurs sur les droits des personnes en situation de handicap dans la perspective de mise en place d'un pool de formateurs ; la ratification par le Niger de la Convention relative aux droits des personnes handicapées le 1^{er} avril 2008, la ratification dans le cadre du projet « Droits, Handicap et Citoyenneté » développé dans la Communauté Urbaine de Niamey, avec Handicap International, la signature des Conventions avec la Fédération Nigérienne de Personnes handicapées et la Fédération Nigérienne de Sport pour Personnes Handicapées, la dotation d'équipements et de subvention de fonctionnement aux fédérations.

Enfin, le Niger a été partie prenante à la signature de la Convention Multilatérale de Sécurité Sociale à Dakar au Sénégal le 27 février 2006, afin de trouver des solutions appropriées aux difficultés éprouvées par les travailleurs migrants relevant de la compétence territoriale de la Conférence Internationale de Prévoyance Sociale (CIPRES) – convention qu'il a d'ailleurs ratifiée. Cet instrument est fondé sur les principes universels visant l'égalité entre tous les travailleurs (nationaux comme étrangers) et la garantie de leurs droits en matière de sécurité sociale, à savoir l'égalité de traitement entre nationaux et ressortissants d'un autre pays membre de la CIPRES l'ayant ratifiée, la conservation des droits acquis ou en cours d'acquisition, l'unicité de la législation applicable et le service des prestations hors du pays d'emploi.

Encadré 17. Indicateur sur le cadre juridique 17. Incapacité de travail due à la maladie / congé de maladie

Législation, politique ou institutions : CTN et convention collective interprofessionnelle.

Conditions d'obtention : non disponible.

Prestations (niveau et durée) : Le CTN et la convention collective interprofessionnelle prévoient en cas d'accident ou de maladie non professionnels du travailleur, une suspension du contrat de travail pour une durée limitée à six mois indemnisée. Pendant la première année de l'emploi (présence dans la même entreprise) : plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis ; et demi salaire pendant le mois suivant. De la deuxième à la cinquième année de présence : Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis avec minimum d'un mois ; et demi salaire pendant les trois mois suivants. Après cinq ans de présence : Plein salaire pendant une période égale à la durée du préavis avec minimum de deux mois ; et demi salaire pendant les quatre mois suivants.

Financement : Les allocations versées au salarié malade sont à la charge exclusive de l'employeur.

Preuves de mise en œuvre effective : Sans objet.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : Les parties V à VIII de la Convention (no, 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ont été ratifiées par le Niger le 9 août 1966. La Convention (no, 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 n'a pas été ratifiées par le Niger.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ; 2, Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse,country?p_lang=en&p_country=NER).

En matière de couverture maladie, le Code du Travail et la Convention Collective Interprofessionnelle prévoient en cas d'accident ou de maladie non professionnelle du travailleur, une suspension du contrat de travail pour une durée limitée à six mois et en partie indemnisée par l'employeur selon l'ancienneté du salarié (voir Encadré 17. Indicateur du cadre juridique 17. Incapacité de travail dû à la maladie/congé maladie).

Les systèmes de sécurité sociale prévus par la législation ne couvrent essentiellement que les travailleurs du secteur enregistré alors que la protection sociale des autres catégories de travailleurs, notamment ceux de l'économie informelle et du secteur rural, est très faible. La couverture en protection sociale est ainsi globalement très faible, soit 3 % des travailleurs et de leurs familles.

Un état des lieux récemment dressé par le Ministère du Plan dans le cadre de l'élaboration du Plan de Développement Economique et Sociale (PDES, 2012-2015), souligne qu'aux côtés des mécanismes formels de protection sociale destiné aux fonctionnaires et aux travailleurs des entreprises enregistrées,

d'autres mécanismes se développent, pour couvrir les travailleurs du secteur informel et des zones rurales, notamment les catégories sociales vulnérables, à travers le recours à des systèmes alternatifs tels que les garanties offertes par les institutions de micro-finance, les coopératives ou encore des systèmes traditionnels de solidarité au niveau des villes, villages et quartiers (les tontines par exemple).

Avec l'adoption du projet de Politique Nationale de Protection Sociale (PNPS), le Gouvernement a considéré que l'objectif principal de la PNPS² est de contribuer à atténuer la vulnérabilité des groupes défavorisés et d'aider les populations à faire face aux risques les plus significatifs. Certaines mesures ont déjà été prises comme l'instauration de la gratuité des soins chez les enfants de moins de cinq ans. Pour accroître l'offre de services de protection sociale, le Gouvernement recourt aussi à la distribution gratuite des vivres, les travaux à haute intensité de main-d'œuvre, les programmes d'appui

² Ministère de la Population, de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant, *Projet de Politique Nationale de Protection Sociale au Niger*, note synthétique, mars 2011.

Encadré 18. Indicateur sur le cadre juridique 18. Incapacité de travail due à l'invalidité

Législation, politique ou institutions : *Sécurité Sociale, CNSS*

Conditions d'obtention : *AT/MP*

Prestations (niveau et durée) :

Financement :

Preuves de mise en œuvre effective :

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible (salariés cotisants)

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible

Ratification des Conventions de l'OIT : Les parties V à VIII de la Convention (no, 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ont été ratifiées par le Niger le 9 août 1966. La Convention (no, 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967 n'a pas été ratifiée par le Niger.

Sources :

1. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail) ;
2. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER).

communautaire, les programmes « vivres contre travail », les projets filets sociaux, les cantines scolaires et la gratuité de certaines prestations.

Un grand nombre de politiques et programmes mis en place au Niger incluent la protection sociale et fournissent aussi bien des opportunités que des défis pour la mise en œuvre d'une stratégie nationale de protection sociale. Ces politiques et programmes sont développés et mis en œuvre par différents ministères, des agences nationales et internationales et des ONG. Ils fournissent de multiples points d'entrée pour mettre en œuvre la politique de protection sociale, à travers une stratégie nationale. Cependant, ces politiques et programmes n'intègrent pas totalement le concept de protection sociale. Elles ne sont pas non plus axées sur une stratégie cohérente pour fonctionner de façon plus efficace et s'appuyer sur les mécanismes déjà mis en place, en vue d'une utilisation efficace et efficiente des rares ressources humaines, techniques et financières. Le rôle de la protection sociale pour réduire les problèmes de vulnérabilité chronique doit aussi être mieux considéré, plutôt que le simple allègement de l'impact de chocs spécifiques. Les liens entre les transferts informels et les mesures formelles de protection sociale doivent aussi être mieux pris en considération. Enfin, malgré les efforts entrepris, des actions ciblées doivent être envisagées notam-

ment pour la prise en charge des personnes âgées, ainsi que les personnes handicapées³.

Le bilan diagnostic du PDES⁴ souligne que les principales contraintes pour une extension de la protection sociale sont : (i) l'insuffisance de la couverture des interventions sur le territoire national dans le domaine de la protection des groupes vulnérables et (ii) la lenteur dans le processus d'adoption de textes de créations des structures comme la CARENI et la Mutuelle de Santé des Agents de l'Etat ; (iii) la faible perception de la prévoyance sociale ; (vi) la faible couverture du champ des prestations sociales.

Les principaux défis qui restent posés portent notamment sur : (i) l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme pilote pour la mise en œuvre de la politique de protection sociale, (ii) la mise en place du cadre institutionnel et réglementaire de mise en œuvre de la Politique de protection sociale, (iii) la généralisation de l'accès et l'accessibilité des populations au système de protection sociale et (iv) l'extension des champs des prestations sociales.

³ Cabinet du Premier Ministre, *Revue à mi-parcours de la Stratégie de Développement Accéléré et de Réduction de la Pauvreté 2008 – 2012*, février 2012, Niamey Niger.

⁴ Ministère du Plan, de l'Aménagement et développement Communautaire, *Bilan Diagnostic du Programme de Développement Economique et Social (PDES-1)*, Version Provisoire, Mars 2012.

11 Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective font partie des principes et droits fondamentaux au travail et les Conventions de l'OIT (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective en fixe les modalités. Le Niger a ratifié ces conventions dès les années soixante. Aujourd'hui, l'article 34 de la Constitution du pays garantit le droit syndical et le droit de grève alors que le Code du Travail établit la liberté d'adhérer à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession, définit les modalités de fonctionnement des entités syndicales et réglemente le droit de négociation collective (voir Encadrés 19 et 20).

Par ailleurs, dans le cadre de l'évaluation de la Stratégie de Développement Accélérée et de Réduction de la Pauvreté¹, plusieurs réalisations en matière de dialogue social sont soulignées : (i) la dynamisation des instruments de concertation existants que sont le CNDP, la CNDS, le CNIP, le CNT, le CNPGC, à travers notamment la mise en place d'un Secrétariat permanent pour le Conseil National de Dialogue Politique (CNDP) ; (ii) la nomination d'un Médiateur de la République et de la tenue, chaque fois que cela s'avère nécessaire, des sessions du Conseil National du Travail et de la Commission Nationale de Dialogue Social (CNDS) ; (iii) l'organisation par la CNDS, de journées de réflexion sur le rôle des

médias dans la prévention des conflits sociaux ; (iv) la formation, par le CNDP, des représentants des partis politiques sur des thématiques comme la démocratie, le système électoral ou les partis politiques.

Dans les faits, la situation apparaît moins favorable. Si le pays présente bien des bases organisationnelles du dialogue social, celles-ci sont inadéquates : l'administration du travail a des moyens limités qui rendent difficile la garantie du respect des droits sociaux ; en ce qui concerne les organisations de travailleurs, onze centrales syndicales représentent les travailleurs du secteur moderne alors que seule l'Union Générale des Syndicats de l'Economie Informelle (UGSEIN) défend exclusivement les intérêts des travailleurs de l'économie informelle. En ce qui concerne les organisations patronales – dont le Conseil National du Patronat Nigérien (CNPN) et la Fédération des Organisations Patronales du Niger (FOP) – elles manquent de visibilité et de moyens.

Pour prévenir les conflits, une dizaine d'institutions de dialogue – dont la Commission Nationale du Dialogue Social (CNDS) et la Commission Consultative du Travail (CCT) – coexistent, mais elles souffrent également du manque de moyens humains et matériels. Le Programme Pays pour le Travail Décent du Niger souligne les principaux défis du Gouvernement en matière de tripartisme et de dialogue social relatifs au développement des capacités d'organisation des institutions publiques et au renforcement de la coordination entre celles-ci et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

¹ Cabinet du Premier Ministre, *Revue à mi-parcours de la Stratégie de Développement Accéléré et de réduction de la pauvreté 2008 – 2012*, février 2012, Niamey Niger.

Encadré 19. Indicateur sur le cadre juridique 19. Liberté syndicale et droit d'organisation

Législation, politique ou institutions : Le Niger reconnaît et garantit le droit syndical et le droit de grève qui s'exercent dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur (Article 34 de la Constitution). L'Article 173 CTN établit la liberté d'adhérer à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession. Il en est de même des personnes ayant quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession sous réserve d'avoir exercé ces dernières pendant un an au moins. Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles. Ils agissent pour la promotion et la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de leurs membres (Article 174 CTN). L'Article 177 CTN détermine que les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui sont chargés de son administration ou de sa direction. Ce dépôt a lieu à la mairie ou au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi. Aucune autorisation administrative n'est exigée, pour la constitution de syndicat professionnel. L'employeur ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieux et place de celui-ci (Article 175 CTN). Les syndicats professionnels jouissent de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles et immeubles. Ils peuvent, devant toutes les juridictions répressives, exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (Articles 183 ;184 CTN). Par ailleurs, les articles 185, 186, 187, 188 et 189 prévoient également d'autres droits dans ce domaine.

Preuves de mise en œuvre effective : Depuis plusieurs années, la CEACR a demandé au gouvernement de modifier l'article 9 de l'ordonnance n° 96-009 du 21 mars 1996 fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales dans un sens propre à restreindre son application aux seuls cas où un arrêt de travail peut provoquer une crise nationale aiguë, aux fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat, ou encore aux services essentiels au sens strict du terme. La commission a noté avec regret que dans son dernier rapport le gouvernement n'a pas indiqué de mesures prises pour modifier l'article 9 de l'ordonnance no 96-009 malgré les demandes réitérées de la commission. Il n'y a aucun cas contre le Niger devant le Comité de la liberté syndicale.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 a été ratifiée le 27 février 1961. La Convention (no, 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 le 23 mars 1962.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER) ;
2. CEACR, observation relative à la Convention no, 87, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomme nt.cfm?hdroff=1&ctry=2010&year=2010&type=O&conv=C087&lang=FR>) ;
3. Cas du Comité de la liberté syndicale (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=FR&hdroff=1&CFID=54725789&CFTOKEN=91366866>).

Pour évaluer les progrès réalisés en matière de dialogue social et de représentation des travailleurs, les syndicats publient des données sur le taux de syndicalisation pour l'ensemble des actifs occupés ou pour ceux du secteur formel désagrégés par sexe. Le taux de syndicalisation reste autour de 0,3 % des actifs occupés entre 2000 et 2010, avec des années creuses où ce taux atteint seulement 0,15 %. En tenant compte uniquement des employés du secteur formel, le taux de syndicali-

sation passe de 17 % en 2000 à 10,5 % en 2010, avec des niveaux largement inférieurs certaines années (entre 4 et 5 % en 2005 et 2008). Le taux de syndicalisation est plus élevé chez les femmes, notamment dans le secteur formel. Il reste que la progression chaotique du taux de syndicalisation pourrait autant s'expliquer par une évolution effective du nombre de syndiqués que par un problème de collecte de données (Tableau 11).

Encadré 20. Indicateur sur le cadre juridique 20. Droit de négociation collective

Législation, politique ou institutions : Le droit de négociation collective est réglementé par le CTN. Les conventions collectives déterminent leur champ d'application géographique et professionnel (Article 219 CTN). Aux termes des articles 218 et 232 suivants, ces institutions sont constituées du Ministre du travail, des organisations professionnelles d'employeurs et des travailleurs les plus représentatives et de la commission mixte de conclusion des conventions collectives du travail. A la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs intéressées, considérées comme les plus représentatives, ou de sa propre initiative, le Ministre du travail provoque la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective du travail ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs d'une ou plusieurs branches d'activité sur le plan national, régional ou local.

Un arrêté du Ministre du travail détermine la composition de cette commission mixte présidée par le Ministre du travail ou son représentant et qui comprend en nombre égal, d'une part, des représentants des organisations les plus représentatives d'employeurs ou, à défaut de celles-ci, des employeurs (Article 231). L'Etat reconnaît et garantit le droit syndical et le droit de grève qui s'exercent dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur (Article 34 de la Constitution).

En cas de désaccord total ou partiel à l'issue de la phase de conciliation, la partie salariale qui entend poursuivre le conflit est tenue de notifier à la partie patronale un préavis de grève d'une durée minimale de trois (3) jours ouvrables. La partie qui dépose le préavis de grève en informe dans le même temps l'inspecteur du travail. A l'expiration du préavis, les travailleurs peuvent recourir à la grève (Article 315 CTN). La procédure d'arbitrage : Dès que l'inspecteur du travail est informé du préavis de grève, et en l'absence d'une procédure conventionnelle d'arbitrage prévue, le ministre du travail peut décider de soumettre le conflit à un conseil d'arbitrage constitué à cet effet. La saisine du conseil d'arbitrage n'est pas suspensive du recours à la grève.

Les membres du conseil d'arbitrage sont désignés par le ministre du travail aux termes d'article 317 CTN. Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours. Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement. Dans ce cas le code du travail ne mentionne que les syndicats professionnels et non des travailleurs non syndiqués. Nous estimons, toutefois que les travailleurs d'une entreprise soumise aux dispositions d'une convention collective de travail sont régis par celles-ci (Article 223 CTN).

Preuves de mise en œuvre effective : Notant que l'article 175 du Code de travail interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci, la CEACR a demandé au gouvernement de modifier cet article de manière à permettre aux parties à une négociation collective de déterminer, si elles le souhaitent, le mécanisme de prélèvement des cotisations syndicales.

Travailleurs protégés par la loi : Pourcentage non disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Pourcentage non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no, 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 a été ratifiée le 27 février 1961. La Convention (no, 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 a été ratifiée le 23 mars 1962.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=NER) ;
2. CEACR, demande directe relative à la Convention no, 98, 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2010&conv=C098&Lang=FR>).

Tableau 11. Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
DIAL-1	Taux de syndicalisation, % des actifs occupés⁽¹⁾	0,35	0,37	0,15	0,15	0,37	0,14	0,14	0,33	0,13	0,12	0,33
	Hommes	0,36	0,39	0,15	0,14	0,37	0,13	0,13	0,32	0,12	0,12	0,25
	Femmes	0,33	0,35	0,16	0,16	0,38	0,15	0,14	0,34	0,13	0,13	0,49
	Taux de syndicalisation, % des actifs occupés du secteur formel⁽¹⁾	16,98	16,36	6,47	6,28	15,18	5,22	5,12	11,74	3,90	3,67	10,55
	Hommes	11,76	12,54	4,66	4,50	11,97	4,29	4,14	9,76	3,46	3,32	6,84
	Femmes	22,20	20,19	8,28	8,06	18,39	6,15	6,11	13,72	4,35	4,03	14,26

Notes :

⁽¹⁾ Sources : Données collectées par le Ministère du Travail auprès des syndicats (CNT, USTN, FOB, UNSAAN). Provenant de plusieurs sources, la population couverte est susceptible de changer d'une année à l'autre.

Encadré 21. Indicateur sur le cadre juridique 21. Consultations tripartites

Législation, politique ou institutions :

Le décret n° 2000-159/PRN/MT/MA du 23 mai 2000 instituant une Commission Nationale de Dialogue Social et définissant sa composition, ses attributions et ses règles de fonctionnement.

Preuves de mise en œuvre effective : non disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (n°, 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 n'a pas été ratifiée par le Niger.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browser.country?p_lang=en&p_country=NER),
2. MFP/T (Ministère de la Fonction Publique et du Travail).

12 Le Programme Pays Travail Dégcent du Niger et les indicateurs de Travail Dégcent

Pour atteindre les objectifs stratégiques de travail dégcent, le Niger a retenu, dans son PPTD, comme priorité centrale d'intervention : « La promotion de la création d'emplois dégcents et productifs pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes par le renforcement du dialogue social ». Cette priorité centrale est dégclinée, en cinq résultats :

- (i) Des stratégies nationales et sectorielles d'amélioration des conditions et du milieu de travail sont élaborées et mises en œuvre ;
- (ii) La politique nationale de l'emploi est mise en œuvre ;
- (iii) Une politique pour institutionnaliser un socle national de protection sociale intégrant l'économie informelle est développée ;
- (iv) Les organes du dialogue social sont renforcés et fonctionnels ;
- (v) Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées, notamment en ce qui concerne le travail des enfants.

La mise en œuvre du Programme PPTD peut être suivie et évaluée à travers des indicateurs clés de travail dégcent, sélectionnés parmi la liste des indicateurs analysés dans les chapitres précédents, et couvrant les quatre dimensions du travail dégcent dans le contexte socioéconomique du Niger. Une vingtaine d'indicateurs prioritaires du travail dégcent ont été sélectionnés pour le suivi des progrès réalisés en faveur du travail dégcent au

Niger (atelier de consultation tripartite sur l'identification des indicateurs du travail dégcent au niveau national août 2011, Niamey, voir tableau 12).

Les dix éléments substantifs couvrant les quatre dimensions du travail dégcent sont couverts dans les cinq objectifs du PPTD Niger et peuvent être mesurés par les vingt indicateurs prioritaires identifiés par les mandants du Niger. Ces indicateurs représentent les indicateurs prioritaires de suivi de l'action gouvernementale en matière d'emploi et de travail dégcent.

Pour faire un lien logique entre les indicateurs de travail dégcent et les réalisations du PPTD, les effets liés à chaque réalisation sont analysés avec la dimension correspondante. Les effets des réalisations ont été formulés pour mieux mesurer l'intervention du PPTD à moyen et long termes. Les résultats du PPTD Niger peuvent ainsi être évalués sur la base des indicateurs retenus, afin de permettre à l'Etat du Niger de mesurer ses efforts dans le domaine du travail dégcent.

Pour chacun des résultats attendus du PPTD en lien avec son effet, des indicateurs du travail dégcent sont proposés sous la base des tableaux 12 et 13 (Encadré i) à iv)).

Les effets et impacts des stratégies nationales et sectorielles d'amélioration des conditions et du milieu du travail peuvent être mesurés par le taux de lésions mortelles et non mortelles et le nombre de lésions mortelles par branches. Ces deux indicateurs permettent aux mandants tripartites du Niger de mesurer l'efficacité des stratégies natio-

Tableau 12. Liste des 20 indicateurs du travail décent prioritaires et conventions correspondantes adoptée par les mandants – Niamey, 11 août 2011

Eléments Agenda du TD	Indicateur	Sources
Possibilités d'emploi Conventions fondamentales (le Niger devrait examiner la ratification de la convention prioritaire 122)	M – Ratio emploi/population, 15-64 ans, 15-60 ans (S)	INS QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08
	M – Taux de chômage (S)	INS idem
	M – Emploi informel (S)	INS Idem
	A – Taux de chômage des jeunes, 15 à 24 ans et 15-35 ans (S)	INS
Gains adéquats et travail productif Conventions fondamentales et n�26,95,131	M – Travailleurs pauvres (S)	INS QUIBB 2005, ENBC 2007-08, Enq Emploi 2011
Temps de travail décent Conventions fondamentales et conventions 14,117,122	M – Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine, heures « habituellement travaillées ») (S)	INS,EDS-MICS 2006, 2011
	A – Taux de sous-emploi lié à la durée du travail par secteur (S)	INS, Code du travail Partie R�glementaire
Formes de travail à abolir Conventions fondamentales et conventions n�5,6,33 Convention 182	M – Travail des enfants (S)	INS, ENTE 2009 EDSN MICS 2006 RGPH 2001/2012
	A – Formes dangereuses de travail des enfants (S) Nb d'enfants travaillant dans les carrières, mines, abattoirs et tanneries, et travailleurs domestiques, d'enfants travaillant dans l'agriculture	INS, ENTE 2009, RGPH 2001
Stabilité et sécurité du travail Conventions fondamentales et conventions n�11,26, 95, 131,158	M – Proportion des travailleurs dans les emplois précaires Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels-journaliers Avec désagrégation par âge (jeunes)	INS Enquête 1-2-3 2002
�galit� des chances et de traitement dans l'emploi Conventions et conventions n�41, 111,156	M – Ségrégation professionnelle selon le sexe Egalité des chances de traitement	INS
	A- Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole (OMD)	INS
Sécurité du milieu du travail Conventions fondamentales et conventions n�18,119, 148 155 187	M – Taux de lésions professionnelles mortelles Nb de lésions mortelles par branche	CNSS, DGAT Inspection travail Contentieux Etat MS
Sécurité sociale Conventions fondamentales et conventions n� 102,161	M – Pourcentage de la population de 60 ans au moins bénéficiant d'une pension (S) et % de la pop de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension (S)	INS , CNSS, FNR
	M – Dépenses publiques de sécurité sociale (en % du PIB)	MF, FNR, CNSS, INS, mutuelles de santé, sources administratives
Dialogue Social, et représentation des travailleurs et des employeurs Conventions fondamentales et conventions 11, 135, 154	M – Taux de syndicalisation (S)	DGAT, Centrales syndicales
	M – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et négociations collectives	MFP/T/E
Contexte socio-économique Convention 142 sur la mise en valeur des ressources humaines et convention 117 sur la politique sociale	C – Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance) – OMD	INS Comptabilité nationale
	C – Taux d'inflation (IPC)	INS CEN
	C – Part du travail dans le PIB	INS Comptabilité nationale

Tableau 13. Les dix éléments substantifs du Travail Dégcent et les résultats du PPTD Niger

Réalisations du PPTD Niger	Effets recherchés par les réalisations	Dimension de Travail Dégcent correspondante
Des stratégies nationales et sectorielles d'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) sont élaborées et mises en œuvre	Environnement du travail amélioré pour les hommes et les femmes employés	Santé et sécurité au travail Protection sociale
La politique nationale de l'emploi est mise en œuvre	Emplois ruraux et urbains développés pour les jeunes et les femmes et le chômage réduit	Opportunités d'emploi Gains adéquats et le travail productif Egalité des chances et de traitement dans l'emploi Stabilité et sécurité de l'emploi
Une politique pour institutionnaliser un socle national de protection sociale intégrant l'économie informelle est développée	La couverture et la qualité de la protection sociale améliorées spécifiquement pour le secteur informel	Extension de la protection sociale
Les organes du dialogue social sont renforcés et fonctionnels	Climat social de travail favorable et pérennisé pour les mandants tripartites	Institutionnalisation du dialogue social et la représentation des travailleurs et des employeurs
Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées, notamment en ce qui concerne le travail des enfants.	Normes de travail appliquées et conditions de travail améliorées pour les mandants tripartites	Combiner travail, famille et vie privée, Temps de travail décent Egalité des chances et de traitement dans l'emploi Abolition des pires formes de travail

Encadré i) : Des stratégies nationales et sectorielles d'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) sont élaborées et mises en œuvre – Environnement du travail amélioré pour les hommes et les femmes employés

Pour suivre et évaluer ce résultat, 2 indicateurs de la dimension sécurité au travail sont proposés :

- Taux de lésions professionnelles mortelles
- Nombre de lésions mortelles par branche

Encadré ii) : La politique nationale de l'emploi est mise en œuvre – emplois ruraux et urbains développés pour les jeunes et les femmes et le chômage réduit.

Pour mesurer le résultat 2 du PPTD, 9 indicateurs de Travail Dégcent sont proposés :

- Ratio emploi/population, 15-64 ans , 15-60 ans – **OMD**
- Taux de chômage
- Emploi informel ou taux d'emplois vulnérables – **OMD**
- Taux de chômage des jeunes, 15 à 24 ans et 15-35 ans (S)
- Travailleurs pauvres – **OMD**
- Proportion des travailleurs dans les emplois précaires
- Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels-journaliers avec désagrégation par âge (jeunes)
- Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance) – **OMD**
- Part du travail dans le PIB

Encadré iii) : Une politique pour institutionnaliser un socle national de protection sociale intégrant l'économie informelle est développée-la couverture et la qualité de la protection sociale sont améliorées spécifiquement pour le secteur informel.

Deux indicateurs sont proposés pour mesurer le développement de la politique de protection sociale il s'agit :

- Pourcentage de la population de 60 ans au moins bénéficiant d'une pension et % de la pop de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension
- Dépenses publiques de sécurité sociale (en % du PIB)

Encadré iv) : Les organes du dialogue social sont renforcés et fonctionnels – Climat social de travail favorable et pérennisé pour les mandants tripartites

1. Taux de syndicalisation
2. Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et négociations collectives

nales mises en œuvre pour améliorer l'environnement du travail et permettent une prise de décision adéquate surtout dans les branches d'activités à risques élevés.

Les impacts de la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) peuvent être mesurés par la proportion de la population active qui occupe un emploi, le niveau de chômage des jeunes ruraux et urbains, la part des emplois précaires, la proportion des femmes dans les secteurs public et privé, le niveau de l'emploi informel, la part du travail dans le produit intérieur brut, la proportion des travailleurs pauvres et la proportion des travailleurs ayant des emplois précaires. Ces indicateurs mesurent réellement l'impact de la PNE mise en œuvre par le Gouvernement. Ils permettent aussi de réviser la PNE et constitue un outil de planification des programmes et projets dans le domaine de l'emploi en cohérence avec les orientations de la politique nationale telles que définies dans le programme de la renaissance du Niger à travers la Déclaration de la Politique Générale du Gouvernement du Niger.

L'amélioration qualitative et l'extension de la protection sociale peuvent être évaluées à travers deux indicateurs : la part des personnes âgées bénéficiant d'une pension et la proportion du PIB allouée aux dépenses de sécurité sociale.

Les effets et impacts du dialogue social et de la représentation des travailleurs et employeurs peuvent être évalués à travers le niveau d'organisation des travailleurs et des employeurs et leur implication dans les orientations et réalisations gouvernementales pour le développement économique et social du pays. Au niveau des entreprises la qualité de la relation entre les employeurs et les travailleurs influent sur la productivité et la durabilité de l'entreprise. La tenue régulière des réunions du CNT et du CNDS et le suivi de leurs avis et décisions permettent aussi d'estimer le dynamisme du dialogue social. L'engagement des mandants de l'OIT au Niger dans le suivi de décisions communes et consensuelles facilitent la réalisation des activités socio-économiques, la discipline et le respect des règles adoptées par la majorité de la population active.

Ces indicateurs permettent d'évaluer l'application du Code du Travail et le respect des normes internationales de l'OIT sur des domaines prioritaires de l'Etat du Niger tels que les questions relatives au travail des enfants, l'équité sociale dans l'emploi et les conditions de travail adéquates.

Le PPTD du Niger doit contribuer à deux changements majeurs : i) créer des emplois décents et productifs pour les jeunes hommes et femmes spécialement en milieu rural et ii) améliorer l'adé-

Encadré v) : Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées, notamment en ce qui concerne le travail des enfants – Normes de travail appliquées et conditions de travail améliorées pour les mandants tripartite

1. Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine, heures « habituellement travaillées »)
2. Taux de sous-emploi lié à la durée du travail par secteur
3. Travail des enfants
4. Formes dangereuses de travail des enfants (Nb d'enfants travaillant dans les carrières, mines, abattoirs et tanneries, et travailleurs domestiques, d'enfants travaillant dans l'agriculture)
5. Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole (OMD)

quation entre les besoins des populations en travail décent et le cadre de vie. Ces deux impacts peuvent être mesurés dans le cadre du suivi-évaluation du programme de développement national à travers 9 indicateurs.

Il est proposé d'inclure les indicateurs suivants dans le Programme de Développement Economique et Social (PDES) :

- i) le ratio – emplois /population de 15 – 65 ans (OMD)
- ii) le taux de chômage des jeunes de 15 à 35 ans
- iii) la productivité du travail (OMD)
- iv) la proportion des travailleurs pauvres (OMD)
- v) le taux de couverture de la population en protection sociale
- vi) les formes dangereuses du travail des enfants

vii) le taux de lésions professionnelles mortelles

viii) le taux de négociation collective

ix) le taux des emplois vulnérables (proportion des indépendants et aides familiaux sur le total des employés) OMD

Ces propositions sont faites sous la base de quatre critères :

- la pertinence des indicateurs pour mesurer les effets et impacts du PPTD dans le PDES,
- l'importance significative pour tous les mandants tripartites de ces indicateurs (validés à l'atelier d'août 2011),
- la possibilité de renseigner ces indicateurs à travers les enquêtes nationales existantes et les évaluations du PDES sur le moyen terme,
- l'engagement pris par le Niger à suivre ces indicateurs, et notamment les indicateurs OMD (emploi et genre).

Publié par le Bureau International du Travail (BIT)
avec le concours financier de l'Union européenne
dans le cadre du projet BIT/CE « Mesure et suivi des
progrès réalisés en faveur du travail décent » (MAP)



ISBN 978-92-2-227341-6



9 789222 273416