



REPUBLIQUE DU TCHAD



Programme Pays pour un Travail Décent (PPTD) 2013-2015

Mars 2013

N'djamena-Tchad



**PROTOCOLE D'ACCORD
PORTANT PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT
DE LA REPUBLIQUE DU TCHAD**

1. A N'djamena, le 20/07/2013, le Gouvernement de la République du Tchad, par l'intermédiaire du Ministère de la Fonction Publique et du Travail, les Organisations d'Employeurs et les Syndicats de travailleurs, et le Bureau Régional pour l'Afrique, Bureau de Pays pour l'Afrique Centrale, se sont mis d'accord sur un cadre de coopération technique matérialisé par un Programme de pays pour le Travail Décent (PPTD) pour la République du Tchad (ci-après « le Programme »).

2. Le programme s'inscrit dans le cadre de la politique de développement économique, social et institutionnel du Gouvernement de la République du Tchad afin de développer des stratégies et des actions visant à promouvoir la création d'emplois productifs et décents pour les jeunes, filles et garçons, dans une perspective de sortie de crise et de développement durable.

3. Le Programme définit les priorités en matière de coopération technique entre le Gouvernement, les partenaires sociaux et l'organisation internationale du Travail (OIT). Celles-ci visent la formulation et la mise en œuvre des politiques et programmes en vue de l'opérationnalisation du concept de Travail Décent.

4. Le Programme s'articule autour des principaux objectifs suivants :

- Améliorer l'accès à l'emploi des jeunes et d'autres groupes vulnérables grâce à une meilleure gouvernance du marché du travail ;
- Faire bénéficier les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables de plus d'opportunités d'emplois, notamment par des programmes et projets ciblés d'auto-emploi, d'entrepreneuriat et de promotion des approches HIMO ;
- Renforcer les capacités des mandants tripartites et d'autres institutions concernées pour contribuer à la promotion de l'emploi par le dialogue social et la promotion des conventions internationales du travail ;
- Améliorer la gouvernance de la protection sociale ;
- Rendre plus accessible la protection sociale qualitativement et quantitativement à toutes les catégories de la population.

5. Ces objectifs constituent des priorités pour lesquelles toutes les parties se sont accordées pour concentrer leurs efforts au cours des quatre prochaines années, dans le but de promouvoir l'agenda pour un travail décent en République du Tchad, les stratégies à mettre en œuvre pour l'exécution du Programme prendront en compte

les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, interdépendants et d'égale importance, conformément aux principes de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (juin 2008).

6. Les Signataires réaffirment leur décision de mettre en œuvre le programme pays pour le Travail Décent pour la République du Tchad dont le contexte et les principaux éléments sont décrits dans l'annexe 1 du présent accord. L'OIT s'engage à fournir un soutien à la fois sur le plan technique et sur le plan de la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre du programme, étant entendu que tous les projets de coopération technique seront sujets à la conclusion d'accords spécifiques régissant leurs modalités d'exécution.

7. Le présent protocole d'accord entrera en vigueur à compter de la signature par les représentants dûment autorisés des parties et restera en vigueur pendant toute la durée du Programme, à moins qu'il ne soit dénoncé par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois.

Pour le Gouvernement :

Monsieur Abdoulaye ABAKAR

Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi

Pour les employeurs :

Monsieur ALI ABBAS SEITCHI

Président du Conseil National du Patronat Tchadien (CNPT)

Pour les travailleurs :

Monsieur ADJIA François DJONDANG

Secrétaire Général de l'Union des Syndicats du Tchad (UST)

M. Brahim BEN SAID

Secrétaire Général des Travailleurs du Tchad (CLTT)

M. Mahamat Tahir HASSAN GOUCHOULAYE

Président de la Confédération Syndicale du Tchad (CST)

M. Mahamat NASSRADINE MOUSSA

Secrétaire Général de la Confédération Indépendante des Syndicats du Tchad (CIST)

M. MOUO OUYE HOULOLOU

Président de la Confédération Syndicale des Travailleurs du Tchad (CSTT)

Pour le Bureau International du Travail (BIT)

M. Toudjida N. ANDEMEL

Directeur, Bureau de Pays de l'OIT/Kinshasa pour l'Afrique Centrale

TABLE DES MATIERES

Sigles et abréviations	vi
Introduction générale	1
I. Contexte du pays.....	1
1.1. Contexte sociopolitique, économique et démographique	1
1.2. Tendances en matière de travail décent.....	2
1.3. Priorités de développement du pays	5
1.4. Coopération tripartite	6
1.5. Coopération avec le BIT et leçons tirées.....	7
II. Priorités du PPTD du Tchad	8
III. Principales réalisations, stratégies et indicateurs	9
3.1. Priorité 1 : Promotion de l'emploi et renforcement du dialogue social	9
3.1.1. Réalisation 1.1: D'ici à 2015, l'accès à l'emploi des jeunes et d'autres groupes vulnérables est amélioré à l'aide d'une meilleure employabilité	9
3.1.1.a. Stratégie de mise en œuvre	9
3.1.1.b. Principaux produits	9
3.1.1. c. Principaux indicateurs	9
3.1.2. Réalisation 1.2 : D'ici à 2015, les jeunes et d'autres groupes vulnérables bénéficient de plus d'opportunités d'emploi, notamment l'auto-emploi.....	10
3.1.2.a. Stratégie de mise en œuvre	10
3.1.2. b. Principaux produits	10
3.1.2.c. Principaux indicateurs	10
3.1.3. Réalisation 1.3 : Les capacités des mandants tripartites et d'autres institutions concernées sont renforcées pour contribuer à la promotion de l'emploi	11
3.1.3.a. Stratégie de mise en œuvre	11
3.1.3.b. Principaux produits	11
3.1.3.c. Principaux indicateurs	11
3. 2. Priorité 2 : Renforcement et extension de la protection sociale	12
3.2.1. Réalisation 2.1 : D'ici à 2015, la gouvernance de la protection sociale est améliorée	12
3.2.1.a. Stratégie de mise en œuvre	12
3.2.1.b. Principaux produits	12
3.2.1.c. Principaux indicateurs	12
3.2.2. Réalisation 2.2 : D'ici à 2015, la protection sociale est plus accessible qualitativement et quantitativement à toutes les catégories de la population cible	12
3.2.2.a. Stratégie de mise en œuvre	Error! Bookmark not defined.
3.2.2.b. Principaux produits	Error! Bookmark not defined.
3.2.2.c. Principaux indicateurs	Error! Bookmark not defined.

IV. Dispositions finales	13
4.1. Aspects transversaux.....	13
4.2. Modalités de mise en œuvre et gestion du PPTD	14
4.3. Suivi et évaluation du PPTD	14
4.4. Facteurs extérieurs et hypothèses de réalisation	15
Annexes	Error! Bookmark not defined.
Annexe 1 : Références et documents consultés	16
Annexe 2 : Liste des projets de coopération technique en cours	Error! Bookmark not defined.
Annexe 3 : Liste des personnes consultées et qui ont participé aux réunions avec le Comité et à l'atelier de pré validation et de budgétisation.....	Error! Bookmark not defined.
Annexe 4 : Liste des conventions de l'OIT ratifiées par le Tchad	17
Annexe 5 : Plan de mise en œuvre.....	Error! Bookmark not defined.
Annexe 6 : Plan de suivi et évaluation	Error! Bookmark not defined.
Annexe 7 : Alignement stratégique du PPTD du Tchad sur l'UNDAF et la SNCRP2	18

SIGLES ET ABREVIATIONS

BAD	Banque Africaine de Développement
BID	Banque Islamique de Développement
BIT	Bureau International du Travail
CAP	Certificat d'Aptitudes Professionnelles
CDT	Chômeur ayant déjà Travaillé
CDMT	Cadre des Dépenses à Moyen Terme
CEFE	Compétence économique par la formation de l'esprit d'entreprise
CEMAC	Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale
CILONG	Cellule de Liaison des Organisations Non gouvernementales
CLE	Comprendre l'Entreprise
CLTT	Confédération Libre des Travailleurs du Tchad
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNPT	Conseil National du Patronat Tchadien
CNRT	Caisse Nationale des Retraités du Tchad
CPN	Comité de Pilotage National
CPR	Comité de Pilotage Régional
CREE	Créer votre entreprise
CSP	Catégorie Socioprofessionnelle
CONEFE	Comité National pour l'Education, la Formation en liaison avec l'Emploi
DT	Direction du Travail
ECOSIT	Enquête sur la Consommation et le Secteur Informel au Tchad
EDST	Enquête Démographique et de Santé au Tchad
EFE	Education Formation Emploi
ETFP	Enseignement technique et formation professionnelle
FAO	Food and Agriculture Organization
FIDA	Fonds International pour le Développement de l'Agriculture
FMI	Fonds Monétaire International
FONAP	Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle
GERME	Gérer mieux son entreprise
HCR	Haut commissariat aux réfugiés
HIMO	Haute intensité de main d'œuvre
IMF	Institution de micro finance
INSEED	Institut National de la Statistique, des Etudes Economiques et Démographiques
ISF	Indice Synthétique de Fécondité
ISESCO	Islamic Educational Scientific and cultural Organisation
OIM	Organisation Internationale de Migration
OIT	Organisation Internationale du Travail
OBSEFE	Observatoire pour l'Education de la Formation et de l'Emploi
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONAPE	Office National pour la Promotion de l'Emploi
PIB	Produit Intérieur Brut
PIP	Programme d'Investissement Public
PNB	Produit National Brut
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	Programme Pays pour un Travail Décent
SNCRP	Stratégie Nationale de Croissance de Réduction de la Pauvreté
RESEN	Rapport d'état du système éducatif tchadien
RCA	République Centrafricaine
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SET	Syndicat des Enseignants du Tchad
STT	Société textile du Tchad
SYNECS	Syndicat des Enseignants et Chercheurs du Supérieur
TBN	Taux Brut de Natalité

Introduction générale

Ce Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) repose sur la vision du Gouvernement et des partenaires sociaux du Tchad qui, depuis 2000, ont intensifié les efforts en vue de placer le travail décent en général et l'emploi en particulier au cœur des priorités nationales. Le processus d'intégration de l'emploi dans les priorités a commencé en 1993 avec la mise en œuvre d'une stratégie intégrée en matière d'Education, de Formation et d'Emploi (EFE). L'objectif de cette stratégie est d'assurer la promotion des ressources humaines et créer les conditions permettant aux populations de jouer effectivement leur rôle de moteur dans le développement socio-économique du pays.

Le processus a continué successivement avec l'adoption en 2002 de la Déclaration de la Politique Nationale de l'Emploi (2003) et de la Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté révisée (2008), la participation du Tchad au Sommet de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté tenu à Ouagadougou en septembre 2004 et l'organisation du Premier Forum National sur l'emploi en novembre 2010.

Ce forum a particulièrement réitéré la vision globale et transversale du traitement des questions de l'emploi et défini les principaux axes de la Politique Nationale de l'Emploi, renouvelant ainsi l'adhésion du Tchad à l'Agenda Global pour l'Emploi dont l'objectif fondamental est de placer l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales afin de créer davantage d'emplois de qualité.

Le PPTD du Tchad s'aligne sur la Stratégie Nationale de la Croissance et de Réduction de la Pauvreté (SNCRP2) notamment en ce qui concerne le volet Emploi et constitue la contribution du BIT à l'atteinte des priorités de développement du Tchad pour la période (2012-2015). A ce titre, il s'inscrit en droite ligne des orientations du Gouvernement dans le domaine de l'emploi ainsi que dans la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en juin 2008 à Genève par la 97^{ème} session de la Conférence Internationale du Travail.

Enfin, ce PPTD s'inscrit dans un contexte international difficile qui pourrait avoir de graves conséquences sur le monde du travail, faute de mesures efficaces. Il constitue une réponse aux défis du pays et a été formulé de façon participative avec l'engagement des mandants tripartites. Le programme fixe les priorités et réalisations qui forment la base de l'assistance technique du BIT, au cours de la période 2012-2015, pour la formulation et la mise en œuvre de ses programmes de coopération technique au Tchad.

I. Contexte du pays

1.1. Contexte sociopolitique, économique et démographique

Le Tchad a une superficie de 1.284.000 Km² et une population estimée à 11.175.915 habitants ⁽¹⁾. Cette population est très inégalement répartie dans les trois zones agro-climatiques qui caractérisent le pays : la zone saharienne au nord, la zone sahélienne au centre et la zone soudano-guinéenne au sud. Le pays est enclavé et le port le plus proche se situe à 1750 km (Douala au Cameroun).

Le pays a connu deux graves crises politico-militaires, notamment celles du 13 avril 2006 et celles des 2 et 3 février 2008 qui ont failli ébranler le régime. A ces facteurs d'involution, il faut ajouter les différentes revendications sociales, l'instabilité institutionnelle et la corruption. Ce qui explique, d'une certaine manière, le mauvais climat des affaires et la coopération limitée de certains partenaires bi et multilatéraux avec le Tchad.

L'économie du pays depuis 2003 est dominée par l'exploitation du pétrole. Le taux de croissance du PIB a atteint une moyenne annuelle de 18.7% et celui du PIB par tête, 15,6% sur la période 2003- 2005. En 2006, le déclin de la production pétrolière a bloqué la croissance du PIB, qui est tombée à 0,5%. En 2008, il y a eu une stabilisation de la production pétrolière. L'inflation s'est nettement accélérée en

⁽¹⁾ Rapport Provisoire du Recensement Général de la Population 2009

2008, sous l'effet principalement du renchérissement des denrées alimentaires. En somme, l'économie du pays reste donc fondée structurellement sur les secteurs primaire et tertiaire.

Le secteur primaire qui concerne la production de ressources naturelles et des matières premières fait vivre près de 72 % de la population active. Autrefois, il était à plus de 95%, dominé par les activités agro-pastorales. Aujourd'hui, il dépend de la production du pétrole qui a entraîné une transformation fondamentale de la structure de la production et des échanges du pays et est à la base de la génération de quelques 3600 emplois temporaires et d'une centaine d'emplois permanents. Le potentiel de développement du secteur primaire reste élevé, au vu des ressources dont dispose le pays : existence de terres de cultures importantes (39 millions hectares, dont 5,6 millions irrigables) , de ressources en eau souterraine et de surface abondantes (le potentiel en eau des cours d'eau est estimé en moyenne à 21,8 milliards de m³ par an et le potentiel en eau souterraine, est de 253 à 544 milliards de m³ par an exploitables, mais sous-exploitées), d'un cheptel important et le plus varié de la sous région (15 à 16 millions de têtes en 2003/2004), de ressources pétrolières importantes et minières variées.

Le secteur secondaire tchadien, peu dense et peu diversifié est essentiellement constitué par les entreprises agro-alimentaires (brasserie, cigarette et sucre) et les unités de transformation du coton (coton, huileries, savonneries).

Le secteur tertiaire qui contribue pour 24% de la valeur ajoutée brute nationale(2006) occupe près du quart des actifs. La population urbaine qui représente près de 27% de la population totale, soit 2,488 millions d'individus, reste polarisée sur les services qui fournissent les seules opportunités réelles d'emploi et de revenu pour les urbains. Le commerce et le transport, largement informels, comme l'artisanat, représentent la moitié de la valeur ajoutée du secteur tertiaire. Les services non marchands, l'administration, emploient environ 30.000 agents civils, soit moins de 1% de la population active et le type d'emploi salarié y est dominant.

Classé 183^{ème} sur 187 en 2011 selon le Rapport Mondial sur le Développement Humain et un PNB de 280 dollars US, le Tchad est l'un des pays les plus pauvres du monde malgré les revenus générés par le pétrole. La pauvreté est un phénomène du monde rural où vivent 87% des pauvres du pays. Elle varie selon la taille des familles, le niveau d'études et le type d'activité du chef de famille. Les plus pauvres sont les familles nombreuses, dont le chef n'a pas étudié au delà de l'école primaire et travaille dans le secteur primaire ou secondaire. En milieu rural, certaines familles dirigées par les femmes sont aussi parmi les plus pauvres.

Il faut souligner qu'avec les récents événements de la Libye, le Tchad a enregistré environ 85 047 ⁽²⁾ retournés selon l'OIM.

1.2. Tendances en matière de travail décent

En matière d'emploi. Dans l'ensemble du pays, la Deuxième Enquête sur la Consommation du Secteur Informel au Tchad (ECOSIT 2) ⁽³⁾ réalisé entre 2003 et 2004 a estimé la population en âge de travailler à 4.718.218 personnes dont 44,8% habituellement actifs (actifs occupés et chômeurs) et 55,2 % d'inactifs ⁽⁴⁾.

Le sous-emploi lié à la durée du travail reste toujours important en zone rurale où vivent près de huit tchadiens sur dix. Cependant, le chômage des diplômés a réellement surgi dans les années 1990 avec la limitation des recrutements à la fonction publique aux seuls secteurs prioritaires (Education Nationale, Santé Publique et Affaires Sociales). Les informations disponibles indiquent une augmentation

⁽²⁾ Données du 1^{er} novembre 2011

⁽³⁾ La Deuxième Enquête sur la Consommation du Secteur Informel au Tchad dénommée ECOSIT 2 est instituée par arrêté ministériel n° 0001/MPED/DG/DSEED:2001 du 15 janvier 2001. Cette enquête est une opération à couverture nationale. Elle est d'une durée d'un an avec un panel permanent de 7008 ménages sédentaires uniquement répartis dans tous les départements.

⁽⁴⁾ Les données par sexe spécifiques sont indisponibles

croissante du chômage des diplômés et donc des performances très faibles en termes d'insertion professionnelle, comme l'illustrent les données du tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Répartition des emplois et système éducatif (source : études sur l'Enseignement Supérieur) Dr G. Manasset, 2006

Distribution des sortants du système éducatif			Distribution des emplois offerts			
Niveau de sortie	Nombre	%	Secteur	Profession	Nombre	%
Jamais fréquenté l'école primaire	15 400	14,0	Informel	Agriculture	60 100	54,6
Primaire incomplet	37 400	34,0				
Primaire complet	13 200	12,0		Autres emplois informels	40 500	36,8
Premier cycle secondaire incomplet	18 700	17,0				
Premier cycle secondaire complet	7 400	6,7				
Second cycle secondaire incomplet	7 800	7,1	Moderne	Autres emplois modernes	7 100	6,5
Second cycle secondaire complet	5 500	5,0				
Supérieur incomplet	2 800	2,5				
Supérieur complet	1 800	1,6		Professions intermédiaires	1 700	1,5
				Cadres supérieurs	600	0,5
Total de la cohorte	110 000	100	Ensemble des emplois offerts		110 000	100

Le secteur moderne étant constitué d'un tissu peu dense et peu générateur d'emplois, des 27000 emplois du secteur privé, il faut y ajouter le flux d'emplois du secteur pétrolier, ce qui fait que les salariés ne représentent qu'une infime partie des actifs soit 5%, tout en nous enseignant sur le niveau du chômage réel ou du sous emploi en milieu rural et urbain. La répartition suivant les sexes fait apparaître que les femmes ne représentent que 8,2% parmi les cadres supérieurs et moyens et 26,9% parmi les ouvriers et employés subalternes. Dans l'ensemble, les salariés ne représentent qu'une fraction marginale des actifs. C'est dire que le nombre d'offres d'emploi dans le secteur moderne reste très limité et bien en deçà des potentialités ⁽⁵⁾.

Au niveau du secteur public, de 29.675 personnes dont 10.519 contractuels en 2002, l'effectif des agents de l'Etat a bien évolué et était estimé en juin 2010 à 122.875 agents (militaires y compris). L'Etat devenant ainsi le troisième grand employeur du pays après le secteur primaire et l'informel.

Par contre, le secteur pétrolier, qui a dopé les recettes de l'Etat, est encore loin des attentes des populations ; sa contribution globale en termes d'offre ne dépasse pas 4000 emplois, même si les recettes générées à partir du pétrole sont dans une large mesure utilisées dans le financement des infrastructures et grands travaux de l'Etat.

L'économie informelle est exclusivement le plus gros employeur après l'agriculture. Elle est alimentée, d'une part, par un exode massif des jeunes, à la recherche du travail, de la campagne vers les grandes villes et d'autre part, de l'effet de l'ajustement structurel qui a entraîné l'Etat à ne plus être le principal pourvoyeur d'emplois. Cette main-d'œuvre est majoritairement non qualifiée et se forme sur le tas.

Les perspectives de création d'emplois résultant de l'exploitation de pétrole sont certes nombreuses mais guère prometteuses. Sur le site de Doba, plus de 4.500 emplois sont offerts, dont 500 permanents, et sur le site de Sédigui, 600 emplois. En raison du caractère temporaire de la grande majorité des emplois qui sont offerts, la capacité d'absorption de la main d'œuvre de l'ère pétrolière n'est pas en mesure de transformer fondamentalement le marché national du travail. Le secteur pétrolier tchadien n'est pas encore syndiqué et l'état du dialogue social qui y prévaut est inconnu.

(5) Rapport Forum National de l'Emploi au Tchad, P19

Toute la stratégie de formation professionnelle devra tenir compte de ces évolutions historiques et économiques et des contraintes du marché du travail.

En matière de protection sociale. La situation est marquée par une faiblesse de la couverture du système en vigueur et des insuffisances dans la qualité des prestations offertes, avec pour conséquences la pauvreté et la vulnérabilité persistantes. Il faut relever que les mesures de sécurité sociale au Tchad ne couvrent que le secteur moderne structuré. Autrement dit, le secteur informel et surtout le monde rural qui occupe plus de 80% de la population tchadienne ne bénéficie pas de ces mesures. C'est dire que l'extension de la protection sociale à l'ensemble de la population est problématique et demeure le plus grand chantier à bâtir ⁽⁶⁾. Comme causes à ce problème central, l'on note des faiblesses au niveau des institutions en charge de la protection sociale, notamment l'insuffisance des capacités techniques, organisationnelles, matérielles et financières.

Face à la faiblesse de la couverture de la sécurité sociale qui ne couvre que pratiquement les travailleurs du secteur formel, certains travailleurs non couverts font recours aux systèmes alternatifs, notamment des mutuelles de santé communautaires qui fonctionnent malheureusement avec des faibles capacités techniques, organisationnelles, matérielles et financières. Les femmes, notamment les femmes chefs de ménages, est le groupe le plus fragilisé par la faiblesse de protection sociale.

En matière de normes internationales du travail. Le Tchad a ratifié à ce jour au total 24 conventions de l'OIT, dont la C.144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales de travail, 1976 (ratifiée en 1998), la C138 sur l'âge minimum d'accès à l'emploi, 1973 (ratifiée en 2005) et la C182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée en 2000).

Le problème central qui se pose c'est la méconnaissance et la faible application des droits fondamentaux au travail, avec pour conséquences de nombreux conflits sociaux et des discriminations multiformes ⁽⁷⁾.

En 2011, 16 rapports demandés sur l'application des conventions ratifiées n'ont pas été fournis par le Tchad. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a formulé des observations sur la mise en œuvre de l'ensemble des conventions fondamentales qui n'ont pas été suivies d'effet. Cette situation est due notamment à l'insuffisance de l'attention accordée à l'application des droits fondamentaux au travail, qui se manifeste entre autres par un faible contrôle de l'application de la législation par les services techniques responsables et l'instabilité de leurs personnels. L'on note également la non-mise en conformité de la législation nationale avec les conventions ratifiées, l'insuffisance de cadres compétents, l'insuffisance de moyens de travail, l'ignorance des bénéficiaires ainsi que les pesanteurs culturelles et religieuses.

En matière de dialogue social. La situation est marquée par des insuffisances dans la pratique du dialogue social et du tripartisme, avec comme conséquences les dysfonctionnements chroniques et préjudiciables socialement des services de l'Etat, notamment santé et éducation, la baisse de la productivité des entreprises, l'insuffisance de création d'emplois due au climat d'incertitude, et donc l'accroissement du chômage des jeunes, un climat peu favorable à l'attrait et au développement des investissements. Ce problème de dialogue social est dû notamment à une faiblesse du cadre institutionnel et des capacités insuffisantes des mandants. Plus précisément, les causes peuvent se décliner comme suit : Usage inapproprié de l'autorité par l'Etat pour aborder les problèmes ;

⁽⁶⁾ Le Monde du Travail, Edition novembre 2010, P5, MAHAMAT BICHARA

⁽⁷⁾ Par exemple, bien que le Tchad ait ratifié en novembre 2000 la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants et en dépit des campagnes de sensibilisation entreprises par le gouvernement, le BIT, en 2004, a affirmé qu'au moins 56,1% des garçons et 49,7% des filles âgés de 5 à 14 ans travaillent. Ils sont employés dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage à travers le pays, ou comme vendeurs à la sauvette dans les rues, ouvriers, aides-commerçants et domestiques dans les villes.

Cf. Etre Enfant au Tchad, CEFOD, février 2009, p.141

Insuffisance de culture de Dialogue Social chez les mandants ; Insuffisance d'appropriation du Dialogue social par les parties ; Culture excessive de la primauté du profit chez les employeurs ; Insuffisance d'anticipation chez les patrons qui laissent venir les problèmes ; Insuffisance de solidarité, de concertation syndicale dans les prises de position pour négocier ; Fragilité structurelle et financière des syndicats ; Ignorance et ou non respect des textes par les employeurs.

En matière d'égalité de genre : Le Tchad a connu des progrès dans la réduction des inégalités de genre. L'égalité entre hommes et femmes est garantie par la Constitution du 31 mars 1996 qui reconnaît aux femmes les mêmes droits politiques qu'aux hommes, qui garantit la non discrimination devant la loi et dans l'emploi et la profession, et qui stipule que l'Etat a "le devoir de veiller à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme et d'assurer la protection de ses droits dans tous les domaines de la vie privée et publique".

Toutefois nombres de disparités entre les hommes et les femmes persistent au Tchad. En matière d'éducation des avancées ont été enregistrées d'accès à l'éducation pour les garçons et les filles. Si l'accroissement du nombre de filles scolarisées par rapport aux garçons est important (85%), il n'en demeure pas moins que 53% des enfants non scolarisés au Tchad sont des filles et que le taux de déperdition des filles est très important en raison notamment des mariages et des grossesses précoces (8) et de l'engagement des filles dans les activités de reproductions.

Les femmes constituant au Tchad le groupe de la population le plus pauvre, le PPTD Tchad axera ses efforts pour une meilleure intégration des questions de genre dans ses stratégies et actions.

En matière de travail des enfants : Des études menées en 2006 et 2007 ont permis : i) de mieux cerner le phénomène en identifiant plusieurs formes de travail des enfants ; ii) d'élaborer « un plan intégré de lutte contre les pires formes de travail, l'exploitation sexuelle et la traite des enfants » mis en œuvre pour la période 2008-2010 (9).

1.3. Priorités de développement du pays

Le pays est confronté à six principaux défis de développement qui se déterminent mutuellement, à savoir : i) la pauvreté, ii) la faiblesse des capacités à y répondre de manière adéquate, iii) le non respect de l'autorité de l'Etat qui va sans doute s'améliorer avec le nouveau quinquennat, iv) la cherté de vie, et vi) le faible taux d'accès aux soins de santé primaire.

Le Gouvernement du Tchad considère la Stratégie Nationale de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (SNCRP2, 2008 – 2011) comme le principal instrument de mise en œuvre des OMD au Tchad et donc le cadre privilégié de mobilisation de ressources tant intérieures qu'extérieures pour le développement socio-économique. Avec le déclin de la production pétrolière, le Gouvernement se propose de mettre l'accent sur l'expansion du PIB non pétrolier pour chercher des sources de croissance et de réduction de la pauvreté.

Partant des leçons tirées de la mise en œuvre des politiques publiques antérieures, la SNCRP 2 accorde la première priorité à l'agriculture et à la promotion du monde rural où se trouvent 87% de la population pauvre. D'ailleurs, dans son discours d'investiture du 08 août 2011, le Président de la République a placé son mandat sous le quinquennat « du Développement Rural, des jeunes et des

(8) Au Tchad, 35% des femmes de 25 à 49 ans se sont mariées avant l'âge de 15 ans et à 25 ans, la quasi-totalité des femmes tchadiennes (97%) a déjà contracté une union.

(9) Source: Nations Unies –Convention relative aux Droits de l'Enfant- Comité des Droits de l'Enfant, 50ème Session, 12-30 Janvier 2009- Réponses écrites du Gouvernement du Tchad à la liste des points à traiter (CRC/C/TCD/Q/2) à l'occasion de l'examen du Deuxième rapport du Tchad (CRC/C/TCD/2)

femmes ». Selon, le Président : « Les jeunes et les femmes constituent le vecteur principal de ce combat pour le développement ⁽¹⁰⁾ ».

Accroître la production vivrière et les revenus paysans est une condition sine qua non d'amélioration des conditions de vie des populations. Le développement des transports et de la croissance urbaine est également un puissant moteur de développement des infrastructures, mais aussi une source importante de création d'emplois et de revenus. Le renforcement des capacités des producteurs pour un meilleur attrait du monde rural est un facteur clé de résorption de l'exode rural. Et enfin la diversification des filières de productions agricoles soutenues par le développement de l'industrie de transformation permettra au pays d'aborder plus confortablement le problème de l'emploi, considéré comme le principal instrument de redistribution de la croissance.

La première priorité du long terme est la promotion des ressources humaines afin de permettre aux populations de jouer leur rôle de moteur dans le processus de développement socio-économique. A terme, il est question d'assurer à tous les enfants tchadiens une éducation primaire universelle de qualité, d'éliminer les inégalités d'accès à l'éducation, à la santé, à la nutrition et à l'emploi non agricole et de mettre en place les filets sociaux indispensables à l'amélioration des conditions de vie des enfants de la rue, des handicapés, des femmes, des personnes du 3^{ème} âge et autres déshérités de la société.

Enfin, l'impératif de préserver les intérêts des générations futures nécessite l'intégration de la protection de l'environnement dans toutes les politiques sectorielles, en promouvant des investissements directs en vue de réduire la dégradation environnementale et améliorer la surveillance écologique.

1.4. Coopération tripartite

La libéralisation de l'environnement politique tchadien a favorisé l'émergence de la société civile par des regroupements au sein de la Cellule de Liaison des Organisations Non Gouvernementales (CILONG), de l'Association pour la promotion de l'emploi des diplômés au Tchad (APEDT), les Plateformes des agriculteurs et des éleveurs, la Cellule de Liaison des Associations féminines (CELIAF), la Ligue Tchadienne des droits de l'Homme (LTDH), etc. Toutes ces organisations sont étroitement associées à différents projets portant sur l'emploi, ce qui leur donne ainsi plus de solidarité et de crédibilité. Certaines de ces organisations de la société civile jouent un rôle très actif dans la réalisation des études de créneaux porteurs d'emploi, la promotion des activités génératrices de revenus, la formation entrepreneuriale des jeunes, le financement de projets ainsi que dans la scolarisation des filles.

Le Conseil National du Patronat Tchadien (CNPT) est la seule organisation patronale et compte plus d'une cinquantaine de membres.

Les travailleurs quant à eux se sont organisés dans divers syndicats dont : l'Union des Syndicats du Tchad (UST), la Confédération libre des Travailleurs du Tchad (CLTT), Le Syndicat National des Enseignants et Chercheurs du Supérieur (SYNECS), le Syndicat des Enseignants du Tchad (SET), la CST (Confédération Syndicale du Tchad), la CSTT (Confédération Syndicale des Travailleurs du Tchad) et la CIST (Confédération Indépendante des Syndicats du Tchad). Les femmes sont impliquées dans les directions des syndicats des travailleurs et elles occupent également des postes de responsabilités.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont présentes dans tous les conseils d'administration des institutions chargées de la formation professionnelle, de la prévoyance sociale et de l'emploi ainsi qu'au Comité de gestion tripartite du Fonds national d'appui à la formation professionnelle (FONAP). Elles participent également aux réunions statutaires du CONEFE et doivent de plus en plus jouer leur rôle en conformité avec leur texte statutaire.

Compte tenu des difficultés d'ordre financier, matériel et institutionnel que connaissent les syndicats du Tchad, il sera primordial de renforcer les capacités des syndicats. De nouveaux efforts dans ce sens devraient être prioritaires. Il faudrait inciter les syndicats sectoriels ou d'entreprises à rejoindre une

⁽¹⁰⁾ Discours d'investiture du Président du 08 août 2011

fédération dans leur secteur ; les fédérations devraient s'affilier à une fédération nationale ; il faudrait convaincre les fédérations d'un même secteur d'unir leurs forces. Un inventaire des organisations devrait être élaboré dans cette perspective, et une campagne d'information et d'incitation devrait être lancée.

Pour le patronat, il nécessite d'organiser des séances de consultation auprès des PME et PMI et leur regroupement en organisations nationales à défaut d'intégrer le CNPT. Quant au gouvernement, il faut organiser un atelier tripartite de réflexion sur le renforcement et la modernisation du travail.

Pour ce qui est de la partie gouvernementale, elle est encore confrontée d'une part au problème de capacités insuffisantes de l'administration du travail qui connaît un vieillissement du personnel de même qu'une démotivation face aux conditions difficiles de vie et de travail et d'autre part au problème des capacités à communiquer, dans les délais, ses rapports sur le suivi de l'application des normes internationales du travail, dus au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Ces problèmes de capacités expliquent aussi les retards en matière de soumission à l'Assemblée Nationale des instruments adoptés par la Conférence Internationale du Travail.

1.5. Coopération avec le BIT et leçons tirées

Le BIT a toujours coopéré avec le gouvernement du Tchad dans les quatre domaines prioritaires de l'action de l'OIT à savoir : l'emploi, la protection sociale des travailleurs, le dialogue social et les droits fondamentaux de travail. Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre de ses engagements relatifs à l'accompagnement des membres de l'organisation, il a contribué à la mise en œuvre du : i) Programme « Education et Formation en liaison avec l'Emploi », ii) Programme National de Promotion des Associations de Base à Vocation Economique, iii) Projet d'Appui à la mise en Œuvre de la Déclaration (PAMODEC). Le BIT a contribué de manière significative au renforcement des capacités des agents et cadres nationaux par des formations des inspecteurs du travail à l'ENAM (Ecole Nationale d'Administration et de la Magistrature), stages de perfectionnement et voyages d'études au Centre Régional Africain d'Administration du Travail (CRADAT), au Centre International de Formation de l'OIT à Turin (CIF/Turin) et à l'Institut International d'Etudes Sociales (IIES).

Dans le cadre de ces actions, le BIT a porté une attention particulière sur la promotion de l'égalité de genre. Il a veillé à une participation équitable des femmes dans l'ensemble des activités déroulées par les programmes, notamment celles liées à l'éducation/formation et au renforcement des activités économiques.

Plus récemment, cette coopération s'est illustrée par les différents appuis ayant conduit à l'organisation du 1^{er} Forum National sur l'Emploi en novembre 2010 et au lancement du processus d'élaboration du PPTD, en 2011. De même, avec l'appui du BIT, le Tchad a engagé des actions contre le travail des enfants et a ratifié en 2000 la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants. Le Tchad s'est aussi doté, avec l'appui du BIT, de structures nationales de dialogue social.

En matière de protection sociale, le BIT a contribué à l'élaboration du projet de Code de Sécurité Sociale en cours de validation ainsi qu'à l'harmonisation de la législation en matière de sécurité sociale à travers la CIPRES (Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale).

Dans le domaine du dialogue social, avec l'appui du BIT, le gouvernement a mis en place par décret, depuis plus d'une année, des structures de dialogue social tant au niveau national que des branches et entreprises. Actuellement le Comité National de Dialogue Social (CNDS), structure nationale en charge de la question, est opérationnel et des dispositions sont prises pour la mise en place dans les meilleurs délais des structures de branches et d'entreprises.

En matière de Normes internationales du Travail, le Tchad a ratifié 24 conventions dont les 8 conventions de l'OIT, et deux des quatre conventions prioritaires à savoir les conventions n° 81 (inspection du travail) et 144 (consultations tripartites). Quant à la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, la procédure de sa ratification est engagée et la mise en place de l'Assemblée Nationale

permettra de la faire aboutir. L'appui du BIT devrait s'intensifier pour contribuer à une meilleure application des conventions ratifiées par le pays ainsi que sur la promotion de certaines conventions jugées pertinentes pour le pays.

Cependant, l'instabilité qu'a connu le pays, depuis l'aube des indépendances jusqu'au 02 février 2008, ainsi que le Programme d'Ajustement Structurel (PAS) a conduit le gouvernement et les entreprises à être confrontés souvent à des conflits collectifs, consécutifs aux licenciements massifs, à la destruction ou à la fermeture de certaines entreprises (pillages, effets des conflits armés), à la pauvreté généralisée de la population et la privatisation des entreprises ; autant de problèmes qui ont souvent eu un impact sur la bonne application des normes de l'OIT. En effet, dans un tel contexte, les organisations d'employeurs et des travailleurs se retrouvent constamment en confrontation souvent sans issue, face aux revendications qui sont de nature à mettre en péril tant le bien-être des travailleurs, que la productivité même de l'entreprise.

Comme conséquence, il y a eu une pléthore des associations syndicales qui n'arrivent pas toute à s'entendre sur une plateforme nationale. Ce faisant, elles deviennent inefficaces pour défendre l'intérêt collectif des travailleurs.

Du côté du BIT, les difficultés rencontrées sont relatives à l'adaptation aux conditions particulières qu'imposent : (i) l'importance d'un secteur informel hypertrophié plus agissant et occupant une bonne frange de la population active, secteur dans lequel l'application des normes de l'OIT – ainsi que leur contrôle – est difficile ; (ii) la demande accrue d'assistance financière par les mandants pour l'exécution de certains programmes pour lesquels le BIT ne peut s'engager, se limitant simplement à l'assistance technique avec un impact assez limité sur les populations.

D'une manière générale, les leçons tirées de cette coopération révèlent que tous les projets dont le BIT a contribué à leur mise en œuvre, même s'ils n'ont pas tous atteint leurs objectifs, ont néanmoins permis de jeter les bases d'une action future. Cette situation résulte du degré insuffisant d'intégration des différents projets et de l'absence des mesures pour pérenniser les actions entreprises. Par ailleurs, un effort devra être réalisé pour une meilleure intégration des questions de genre dans les programmes, notamment ceux ayant trait à la protection sociale, au dialogue sociale et à l'emploi.

En tenant compte des tensions sociales du passé, toute stratégie au Tchad devrait garder, en plus d'un équilibre de genre et rural-urbain, un équilibre en ce qui concerne la religion des bénéficiaires.

II. Priorités du PPTD du Tchad

Pour rappel, il se pose un problème de travail décent pour les jeunes et d'autres groupes vulnérables, scolarisés et non scolarisés, avec ou sans qualification professionnelle, vivant en milieu rural, urbain et péri urbain. Les jeunes, surtout les diplômés sans emplois, font face d'une part à la rareté des emplois salariés, et d'autre part à l'inadéquation de leurs qualifications par rapport aux emplois disponibles. De surcroît, ils ne bénéficient pas de tout le soutien nécessaire pour développer eux-mêmes des initiatives, compte tenu des difficultés des structures institutionnelles chargées de la promotion de l'emploi, notamment l'ONAPE et le FONAP. Pour les actifs occupés, le déficit de travail décent se manifeste particulièrement par un sous emploi élevé avec une faible rémunération qui ne permet pas à la plupart des travailleurs de subvenir convenablement à leurs besoins, et une faible couverture de la protection sociale qui exclut pratiquement les acteurs de l'économie informelle.

Ce PPTD s'articule autour des deux priorités suivantes identifiées par les mandants tripartites à la lumière de l'ampleur et l'urgence des problèmes qui ont été relevés en matière de travail décent :

Priorité 1 : Promotion de l'emploi et renforcement du dialogue social

Priorité 2 : Renforcement et extension de la protection sociale

III. Principales réalisations, stratégies et indicateurs

Chaque priorité est déclinée en un certain nombre de réalisations (outcome) qui sont des changements souhaités au niveau des groupes cibles en termes d'effets, pour répondre aux situations non désirées relevées dans le contexte. Chaque réalisation est assortie d'une stratégie d'intervention, d'indicateurs de mesure de la performance et des principaux produits (output) qui doivent être mis en œuvre par les parties prenantes concernées et mis à la disposition des bénéficiaires pour concourir aux changements souhaités.

3.1. Priorité 1 : Promotion de l'emploi et renforcement du dialogue social

3.1.1. Réalisation 1.1: D'ici à 2015, l'accès à l'emploi des jeunes et d'autres groupes vulnérables est amélioré grâce à une meilleure gouvernance du marché du travail

3.1.1.a. Stratégie de mise en œuvre

La démarche pour améliorer l'accès à l'emploi des jeunes, des femmes et d'autres groupes vulnérables en quête d'un premier emploi ou d'un meilleur emploi consiste à ce que les mandants participent effectivement à élaboration des politiques et des programmes qui militent en faveur de la levée des barrières qui entravent l'accès des jeunes à l'emploi d'une part, et d'autre part, à faire en sorte que les populations concernées soient réellement employables.

La stratégie repose sur quatre principaux domaines d'action : politiques et systèmes de formation, adaptation aux changements technologiques, services de l'emploi, et amélioration de l'accès à une formation et à un emploi. Elle est guidée par la promotion et l'application de la convention C142 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la convention C159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la convention C88 sur le service de l'emploi, 1948, et la convention C181 sur les agences d'emploi privées, 1997.

Pour y parvenir, seront mis à contribution : les projets de coopération technique en cours, tel que le Programme d'Appui à la Promotion de l'Emploi et à la Réduction de la Pauvreté (APERP) dont la seconde phase va de 2011 à 2014, les projets de coopération en pipeline, ainsi que les partenariats possibles avec l'UNESCO, le PNUD et la FAO à travers leurs actions en cours ou envisagées et ayant un lien avec cette réalisation.

3.1.1.b. Principaux produits

Produit1.1.1 La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP) assortie d'un plan stratégique est formulée et validée dans un cadre de concertation sociale ;

Produit1.1.2 Les capacités techniques, financières, matérielles et organisationnelles des services publics de l'emploi qui prennent en compte la dimension genre sont évaluées et renforcées ;

Produit1.1.3 Une étude d'évaluation et une base de données compilant les indicateurs sexo-spécifiques du marché du travail est élaborée, validée et mise à la disposition de l'observatoire en vue de la production de rapports périodiques

Produit1.1.4 Un Comité de coordination tripartite des interventions en matière de promotion de l'emploi des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables (indiquées dans la partie stratégie) mis en place et fonctionnel

3.1.1. c. Principaux indicateurs de résultats

I1.1.1 Taux des services publics qui prennent en compte la dimension genre évalués et renforcés ;

I1.1.2 Taux d'insertion dans l'emploi des diplômés hommes et femmes des centres de formation professionnelle restructurés sur la base des besoins actuels et futurs en qualifications sur le marché du travail ;

I1.1.3 Proportion des vacances de postes de travail non comblés du fait de la rareté des qualifications recherchées.

3.1.2. Réalisation 1.2 : D'ici à 2015, les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables bénéficient de plus d'opportunités d'emplois, notamment par des programmes et projets ciblés d'auto-emploi, d'entrepreneuriat et de promotion des approches HIMO

3.1.2.a. Stratégie de mise en œuvre

Il s'agit d'améliorer le système d'information du marché de l'emploi et de mettre en place un programme de développement des initiatives génératrices d'emplois. Ce programme s'appuiera notamment sur le dispositif conçu par le BIT pour renforcer les capacités managériales de ce groupe cible en vue de faciliter l'insertion professionnelle.

Il s'agit à court et moyen terme de contribuer à la mise à disposition des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables des centres d'incubation et de pépinières d'entreprises. Parmi les groupes vulnérables, il y a les jeunes désœuvrés, les femmes seules, les filles-mères, les veuves, les orphelins, les femmes victimes des viols, etc. Les micro et petites entreprises constituent l'un des bassins d'emploi les plus importants au Tchad car malgré les progrès attendus dans le secteur moderne, il est certain que dans un avenir prévisible et du fait de la pression démographique, l'offre d'emplois du secteur moderne ne saurait à elle seule résorber l'afflux de main d'œuvre nouvelle sur le marché. Une attention particulière sera portée aux femmes et aux jeunes filles afin de réduire les disparités de genre dans l'emploi. Aussi, en tenant compte que la plupart des gens pauvres se trouvent dans des zones rurales et qu'il y a un intérêt de préserver la nature et les écosystèmes, il est important d'envisager des initiatives « green jobs »

La synergie avec d'autres projets en cours ou en pipe line du BIT ainsi que le partenariat avec d'autres acteurs dans ce domaine, tels que la FAO, le PNUD et le HCR, sera mise à contribution pour susciter un partenariat indispensable. Une collaboration particulière sera recherchée avec le Ministère en charge de la micro finance qui dispose des ressources destinées à appuyer les initiatives des micro entreprises à l'échelle nationale dans une approche de microcrédit.

3.1.2. b. Principaux produits

Produit 1.2.1 Etude d'identification des filières et des créneaux porteurs d'emplois (incluant les emplois verts), de création de micro -entreprises et d'activités génératrices de revenus, intégrant le genre, réalisée et validée dans un cadre de concertation sociale ;

Produit 1.2.2 Un projet d'appui au développement des entreprises durables et à la promotion de l'entrepreneuriat, y compris l'entrepreneuriat féminin, utilisant les outils du BIT (GERME, CLE, Get Ahead, etc.) est élaboré et opérationnel ;

Produit 1.2.3 Un projet pilote HIMO sensible au genre, est formulé et mis en œuvre ;

Produit 1.2.4 Une stratégie HIMO est formulée et validée sur la base des leçons tirées du projet pilote.

3.1.2.c. Principaux indicateurs de résultats

I1.2.1 Taux de chômage des jeunes hommes et femmes de 16 à 35 ans ;

I1.2.2 Durée moyenne de chômage des jeunes hommes et femmes de 16 à 35 ans ;

I1.2.3 Proportion des emplois salariés et indépendants des hommes et des femmes créés par an par rapport au nombre de nouveaux diplômés et ou qualifiés entrant sur le marché du travail.

3.1.3. Réalisation 1.3 : D'ici à 2015, les capacités des mandants tripartites et d'autres institutions concernées sont renforcées pour contribuer à la promotion de l'emploi par le dialogue social et la promotion des conventions internationales du travail

3.1.3.a. Stratégie de mise en œuvre

Le Ministère en charge de l'Emploi jouera un rôle central pour que tous les partenaires sociaux à travers leurs organisations les plus représentatives et les autres institutions concernées contribuent à la promotion de l'emploi au mieux de leurs capacités. Pour ce faire, les besoins des partenaires devront être évalués et renforcés sur la base de la C.144. Ce renforcement des capacités constitue pour le pays une intervention prioritaire. ⁽¹¹⁾. Un audit participatif de genre des partenaires sociaux et du ministère du travail contribuera à une représentation et une participation équitables des hommes et des femmes à la promotion de l'emploi décent.

Pour ce qui est de l'amélioration de la pratique des conventions, la stratégie de mise en œuvre sera concentrée sur la mise à niveau de l'administration du travail concernant la rédaction des rapports sur l'application des conventions ratifiées, une formation des mandants tripartites sur les principes et droits fondamentaux au travail et les autres conventions pertinentes afin de mettre en conformité la législation nationale lorsque cela est nécessaire.

Le Tchad est entrain de rédiger le document de la politique nationale du Genre financé par UNFPA et qui disposera des données sexo-spécifiques qui manquent à ce jour.

3.1.3.b. Principaux produits

Produit1.3.1 Une évaluation approfondie des capacités des mandants est effectuée, validée et assortie d'un programme de renforcement des capacités pour une meilleure contribution à la promotion de l'emploi qui promeut l'égalité entre hommes-femmes ;

Produit1.3.2 Des sessions de renforcement des capacités et de formation des mandants tripartites sur le dialogue social et les conventions internationales du travail sont organisées ;

Produit1.3.3 Des rapports sont élaborés régulièrement sur la participation des partenaires tripartites aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales ;

Produit 1.3.4 Les textes adoptés en application ou pour se conformer aux conventions internationales du travail ;

Produit 1.3.5 Les cas de progrès signalés par les organes de contrôle de l'OIT en matière d'application des conventions ratifiées

3.1.3.c. Principaux indicateurs de résultats

I1.3.1 Nombre d'institutions ayant bénéficié d'un renforcement adéquat de leurs capacités pour contribuer à la promotion de l'emploi ;

I1.3.2 Nombre de femmes et d'hommes membres de ces institutions dont les compétences ont été renforcées

I1.3.3 Nombre d'audits participatifs de genre réalisés dont les plans d'actions sont exécutés par les mandants

I1.3.4 Taux de participation des partenaires tripartites aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales

I1.3.5. Nombre de cas de progrès signalés par les organes de contrôle

I1.3.6. Nombre de rapports sur l'application des conventions ratifiées présentés par an.

⁽¹¹⁾ SNRP 2, P.62

3. 2. Priorité 2 : Renforcement et extension de la protection sociale

3.2.1. Réalisation 2.1 : D'ici à 2015, la gouvernance de la protection sociale est améliorée

3.2.1.a. Stratégie de mise en œuvre

Etant donné que la sécurité sociale est un moyen essentiel de favoriser le développement économique et social, le cadre institutionnel et réglementaire y relatif devra être actualisé à la lumière des conventions internationales et une politique de protection sociale à long terme doit être conçue et adoptée dans le cadre d'un vaste dialogue national tripartite, fondé sur la mise en œuvre progressive du Socle de Protection Sociale et l'amélioration du niveau des prestations de sécurité du revenu accompagné d'un accès à des soins de meilleure qualité, au fur et à mesure que s'instaure une croissance durable s'appuyant sur la création d'emplois.

3.2.1.b. Principaux produits

Produit 2.1.1 Le Cadre réglementaire de la sécurité sociale est révisé sur la base des conventions internationales ;

Produit 2.1.2 Capacités techniques, matérielles, financières et organisationnelles des institutions de protection sociale renforcées en vue de la modernisation ;

Produit 2.1.3 Les compétences en genre des institutions de protection sociale sont améliorées

Produit 2.1.4 Système d'information sur la sécurité sociale mis en place et vulgarisé

3.2.1.c. Principaux indicateurs de résultats

12.1.1 Proportion de textes de la législation nationale qui sont soit mis en conformité avec les conventions ratifiées, soit appliqués conformément à ces conventions ;

12.1.2 Nombre d'institutions de protection sociale disposant d'un organigramme et d'un manuel de procédures actualisés ;

12.1.3 Proportion des personnels des structures en charge de la protection sociale dont les qualifications sont adéquates aux missions des services où ils sont affectés ;

12.1.4 Proportion d'entreprises et autres lieux de travail contribuant à la mise en œuvre de la politique nationale de lutte contre le VIH et le Sida en milieu du travail et disséminant la Recommandation n° 200 de l'OIT

3.2.2. Réalisation 2.2 : D'ici à 2015, la protection sociale est plus accessible qualitativement et quantitativement à toutes les catégories de la population

3.2.2.a. Stratégie de mise en œuvre

Pour adhérer au système de protection sociale, les capacités des populations devront être renforcées à travers les séances de sensibilisation des opérateurs économiques et des travailleurs. Il s'agit de faire naître auprès des populations le besoin de s'organiser et d'adhérer ensemble aux structures de protection sociale afin d'offrir des alternatives répondant aux besoins et capacités des populations en marge du système actuel de protection sociale et de nouvelles gammes de prestations. Des campagnes de sensibilisation sur l'importance de l'adhésion aux structures de protection sociale à l'intention de toutes les catégories de populations, notamment à travers les structures territoriales décentralisées

L'accès aux soins est un droit universel pour chaque individu. Il sera question de faire en sorte que les travailleurs du secteur structuré et surtout ceux du secteur non structuré qui n'ont pas accès à la protection et à la sécurité sociale accèdent à un système qui intègre entre autres les soins de santé et la lutte contre le VIH sida en milieu de travail. Le système prendra en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes en matière de soins de santé et de lutte contre le VIH-SIDA. La prévision du risque/maladie et son financement devront être organisés comme alternatives aux problèmes actuels

de financement de soins d'une bonne partie de la population tchadienne salariée et non salariée du secteur informel et rural.

3.2.2.b. Principaux produits

Produit2.2.1 Etude de faisabilité de la mise en place progressive d'un socle de protection sociale dans le pays, validée et transmise aux autorités compétentes ;

Produit2.2.2 Etude de faisabilité de l'amélioration du niveau des prestations actuelles et d'intégration de nouvelles prestations de sécurité sociale, réalisée, validée et transmise aux autorités compétentes;

Produit2.2.3 Les organisations des employeurs et des travailleurs, y compris ceux du secteur agricole et de l'économie informelle, sont informés et sensibilisés sur le système formel de protection sociale et sont outillés pour y adhérer ou développer des alternatives mieux adaptées à certaines catégories de la population ;

Produit2.2.4 Les initiatives existantes en matière de système alternatif de protection sociale sont recensées et les plus significatives sont renforcées sur les plans technique, matériel, financier et organisationnel ;

Produit2.2.5 Les institutions de protection sociale, notamment la CNPS, développent et mettent en œuvre des prestations mieux adaptées à certaines catégories de la population, notamment les plus vulnérables.

Produit2.2.6 Politique nationale de lutte contre le VIH/sida en milieu de travail validée et plan opérationnel mis en œuvre par le Gouvernement ;

Produit 2.2.7 Des formateurs et formatrices nationaux disposent des compétences pour perpétuer la formation sur les outils du BIT et les dispositions de la Recommandation n° 200 de l'OIT.

Produit 2.1.8 Politique nationale de la protection sociale formulée, validée et transmise aux autorités compétentes

3.2.2.c. Principaux indicateurs de résultats

12.2.1 Proportion désagrégée des populations, par sexe et par catégorie d'âge, ayant accès au système formel ou non formel de protection sociale ;

12.2.2 Proportion, désagrégée par sexe et par catégorie d'âge, de la population ayant accès aux branches essentielles de la sécurité sociale ;

12.2.3 Taux de pénétration, désagrégé par sexe et par catégorie d'âge, des mutuelles de santé ;

12.2.4 Proportion, désagrégée par sexe et par catégorie d'âge, de personnes affiliées au système formel de protection sociale et provenant de l'économie informelle ;

12.2.5 Fréquence mensuelle des cas de maladie professionnelle et d'accidents de travail.

IV. Dispositions finales

4.1. Aspects transversaux

Bien qu'ayant fait objet de certaines priorités spécifiques, les thèmes : Dialogue social, Normes internationales du travail et Intégration du genre sont transversaux car ils se retrouvent au centre de préoccupations de plusieurs problèmes rencontrés dans le monde du travail.

(i) Dialogue social : Le dialogue social constitue une stratégie transversale de mise en œuvre des objectifs en matière d'emploi et de protection sociale. Dans le cadre du PPTD, le dialogue social renforcé favorisera la formulation des politiques sociales et de travail tenant compte des Normes internationales du travail.

(ii) Normes internationales du travail : L'action des mandants tripartites sera guidée par les normes internationales du travail dont le contenu oriente la coopération tripartite. A moyen et court terme (2012-2015), le résultat à atteindre est que « les capacités des mandants à établir des politiques et des pratiques qui reflètent les principes et droits fondamentaux au travail soient renforcées ». Dans cette perspective, un accent sera mis également sur l'élimination du travail des enfants et en particulier sur ses pires formes.

(iii) L'intégration du genre : Conformément à l'engagement du Tchad, les aspects de genre seront pris en compte dans la mise en œuvre du PPTD, notamment à travers des analyses et des données désagrégées par sexe, la participation paritaire dans les activités, la prise en compte de l'équité du genre et d'autres spécificités de la femme dans la conception et la mise en œuvre des programmes et projets. Une attention particulière sera portée à toute préoccupation relative à la femme/fille de telle sorte que l'avantage soit accordé à elles face aux personnes de même sexe jouissant d'un même niveau de compétence. Il en est de même pour le choix des bénéficiaires des interventions de ce PPTD dont la priorité sera accordée à la jeune fille et à la femme.

4.2. Modalités de mise en œuvre et gestion du PPTD

(i) Partenariat

Le PPTD constitue un cadre de partenariat, de transparence et d'information mutuelle impliquant non seulement les partenaires traditionnels du BIT (Ministère de l'emploi, employeurs et travailleurs), mais aussi les Ministères sectoriels d'appui à la création d'emplois (Industrie et PME, Travaux Publics, Agriculture, Microcrédit, Actions sociales, Education, Enseignement professionnel,...), les Ministères de coordination (Plan et Finance) et les partenaires au développement tant du Système des Nations Unies (PNUD, FAO, OMS, UNICEF, UNFPA, ONUFEM, ONUSIDA, OIM, ONUDI, ...) que de la coopération bi- et multilatérale (Union Européenne, Banque Mondiale, Belgique, DFID,...). Le comité de suivi du PPTD devra donc être élargi à ces ministères et autres partenaires qui seront associés à la recherche des financements.

(ii) Mobilisation des ressources

Le PPTD constitue un cadre de mobilisation des ressources. Alors que le BIT s'engage à mettre en place les ressources techniques disponibles aussi bien au niveau du Siège que dans ses bureaux de terrain, la responsabilité de la recherche des fonds pour la mise en œuvre des programmes et projets d'envergure nationale reste partagée entre les partenaires nationaux et le BIT. La conception des projets et programmes sera déterminée par l'existence d'une convergence entre la priorité nationale soutenue par une réelle volonté politique, l'existence d'une capacité technique pouvant être renforcée par le BIT, et la possibilité de mobilisation des ressources nationales ou extérieures pour la mise en œuvre des activités. Sur la base du plan de mise en œuvre du PPTD, le BIT compte apporter son appui technique au Comité de Pilotage National qui assurera le « lead » d'organiser une table ronde des bailleurs de fonds pour les ressources extérieures et intérieures.

4.3. Suivi et évaluation du PPTD

Pour assurer un suivi et évaluation efficace de la mise en œuvre du PPTD, le Gouvernement ne va pas créer un nouveau cadre institutionnel. Il devra améliorer et rendre opérationnel le cadre existant tout en veillant à la coordination unique à travers un comité National tripartite de Pilotage présidé par le Ministre chargé de l'Emploi, et des Comités régionaux présidés par les gouverneurs de région. Ce nouveau dispositif est tout simplement l'opérationnalisation du Haut comité du Travail et de la sécurité Sociale avec des antennes régionales.

Le suivi et l'évaluation seront alors assurés par ce Comité de Pilotage National tripartite (CPN), élargis aux différents partenaires socio-économiques et au développement du Tchad concernés par les questions de l'emploi, de la protection sociale, du dialogue social et des droits fondamentaux au travail. Le CPN devra veiller à la mise en œuvre participative et assurer la communication autour du PPTD. Il

sera assisté d'un secrétariat technique composé des points focaux des différentes structures qui le composent, et qui se chargeront de préparer et fournir au Comité toutes les informations nécessaires à la prise de décision. Pour ce faire, les points focaux devront élaborer des tableaux de bord trimestriels pour recenser et synthétiser l'information sur le suivi d'exécution et rendre compte au Comité de l'avancement des programmes et projets liés à la promotion du travail décent et qui relèvent de leur structure d'appartenance. Ainsi, le secrétariat technique se réunira une fois par trimestre et le Comité National au moins deux fois par an. Les comités régionaux seront mis en place progressivement.

Sur la base du plan de mise en œuvre et du plan de suivi évaluation en annexe, et des rapports d'activité du CPN et son secrétariat technique, un rapport annuel de progrès dans la mise en œuvre du PPTD sera élaboré. Au terme de la deuxième année de mise en œuvre, il sera procédé à une revue biennale pour passer en revue la planification initiale, mesurer les progrès réalisés et réviser la stratégie d'intervention si nécessaire. En fonction de la disponibilité des ressources, une évaluation finale sera faite pour mesurer la performance et capitaliser l'expérience pour les futurs exercices.

Au cours de la première année de mise en œuvre du PPTD, les points focaux membres du secrétariat technique du CPN bénéficieront d'un renforcement des capacités, avec l'appui du BIT, pour leur permettre de collecter les informations nécessaires à la détermination des niveaux de référence ou « BASELINE », des cibles finales ou « TARGET » et des cibles d'étapes ou « MILESTONES » pour chacun des indicateurs retenus dans la matrice du plan de suivi évaluation. Après la détermination du niveau de référence des indicateurs par les points focaux, les cibles seront déterminées par le CPN.

En tenant compte de ses avantages comparatifs pour les questions de l'emploi et de la protection sociale, notamment sa longue expérience, y compris son mandat et son expertise technique dans les domaines traités par le PPTD sur le plan national et international, le BIT continuera à jouer un rôle important aux côtés du CPN pour assurer la pleine participation de tous les partenaires ainsi que l'appropriation nationale et la réussite de l'exécution de ce PPTD.

4.4. Facteurs extérieurs et hypothèses de réalisation

Le PPTD est basé sur les hypothèses suivantes :

- La paix sociale est durable au Tchad ;
- La stabilité de l'environnement politique, socioéconomique et institutionnelle permet la mise en œuvre du PPTD ;
- La bonne gouvernance des autorités nationales et un environnement des affaires incitatif ;
- La disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi ;
- La matérialisation effective de la volonté politique à travers notamment l'adoption des Politiques nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, l'intégration effective de la dimension « emploi » dans le DSRP III comme un des piliers majeurs ;
- La disponibilité des acteurs du monde du travail et de moyens de mise en œuvre ;
- Les mandants tripartites s'impliquent effectivement dans le processus de mise en œuvre du PPTD et le personnel formé demeure en poste en dépit des changements politiques ;
- Le climat social est favorable dans les entreprises ;
- Les conditions sont favorables à la réforme et à l'extension de la protection sociale et la volonté politique soutient la réforme proposée ;
- Les personnes vulnérables, en particulier les femmes, les handicapés, les jeunes filles et garçons, ne sont pas discriminés par les opérateurs économiques à la base et les membres des communautés.

Dans l'alternative où les hypothèses peuvent devenir la règle au regard du contexte du Sahel, il est important de s'assurer dès sa signature qu'une véritable appropriation nationale du PPTD par les parties prenantes via le Comité Nationale Tripartite soit assurée.

REFERENCES ET DOCUMENTS CONSULTES

1. BIT : Programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT, Version 2, juillet 2008
2. BIT : Revue éducation ouvrière 2007/3-4, n° 148-149, « Un travail décent pour les travailleurs domestiques », 2007
3. BIT : ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, 2003
4. BIT : Revue éducation ouvrière 2004/1-2, n° 134-135, « Les syndicats et les stratégies de réduction de la pauvreté, 2004
5. BIT : Programme Pays pour un Travail Décent (PPTD), 2011-2015, RDC
6. Ministère du Plan et de la Coopération/Ministère de l'intérieur et de la sécurité : Recensement général de la population et de l'habitat, Volume III : Analyse, Tome 7, Population active, avril 1993, BCR, Enquête sur le secteur informel artisanal à Ndjamena, Direction de l'observatoire de l'éducation, de la formation et de l'emploi, décembre 2003 ;
7. ONAPE : Rapport de l'étude sur l'emploi auprès des entreprises, Ndjamena, avril 2009 ;
8. ONAPE : Bulletin annuel des statistiques de l'emploi, Ndjamena, février 2009 ;
9. Ministère de l'Economie et du Plan, Ndjamena 2008 : ECOSIT 1 et 2, Ministère de l'économie et du plan, 1996/97 et 2003/2004 ;
10. Institut Universitaire des Techniques d'Entreprise de Moundou : Etude diagnostic du marché de l'emploi, 2006 ;
11. Ministère du Plan : Reformulation du programme national EFE, Sous programme « Enseignement Technique et Formation Professionnelle », Novembre 1998 ;
12. Ministère Plan : Rapport de l'étude devant mener à l'élaboration d'un répertoire des métiers (OBSEFE), Tecsalt, septembre 2005 ;
13. Ministère Plan : Diagnostic, stratégies et plan d'actions, Table ronde de Genève IV, Réunion sectorielle sur l'emploi, mars 2003 ;
14. Ministère de la Fonction Publique et le Ministère du Plan et de l'Economie : « L'Emploi au Tchad : une étude diagnostique », Forum National pour l'Emploi au Tchad, novembre 2010
15. Ministère de la Fonction Publique : Plan national de mise en œuvre du plan d'action de l'Union Africaine sur la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté, mai 2005 ;
16. Ministère de la Fonction Publique, Code du Travail Promulgué le 11 décembre 1996
17. Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi (Burkina Faso) : Politique nationale de l'emploi, septembre 2007 ;
18. Projet de plan d'action opérationnel pour la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi (Burkina Faso) septembre 2007 ;
19. Ministère de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la Famille : Rapport Initial sur la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF), Août 2010
20. Ministère de l'Action Sociale, de la Solidarité Nationale et de la Famille : Plan d'Action de Lutte contre les MGF, 2010
21. Rapport d'étude sur les filières porteuses d'emploi pour les filles de l'enseignement technique et formation professionnelle, Equi-Gestion Internationale, avril 2006 ;
22. Rapport final de l'atelier préparatoire du forum sur l'emploi (N'Djamena, du 13 au 15 février 2003), Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, avril 2003 ;
23. Déclaration de la Politique Nationale de l'Emploi (Tchad) Janvier 2002 ;
24. Document-Cadre Programme Emploi-Jeunes (Mali) 2011-2015 Juillet 2010 ;
25. Guide sur les nouveaux Indicateurs d'Emploi des OMD Juin 2009, BIT ;
26. Ministère chargé de la micro finance et de la lutte contre la pauvreté, Stratégie nationale de micro--finance (SNMF), 2009
27. Unicef : Etude sur la Protection Sociale au Tchad, octobre 2010
28. Ministère de la Santé : EDST 1 et 2, 1996/97 et 2003/2004.
29. Plan intégré de lutte contre les pires formes de travail, l'exploitation sexuelle et la traite des enfants » 2008-2010

Annexe 1 : Liste des conventions de l'OIT ratifiées par le Tchad

N°	Conventions	Date de ratification
1	C.4 Convention sur le travail des nuits (femmes), 1919	10/11/1960
2	C.5 Convention sur l'âge minimum (industrie), 1919	10/11/1960
3	C.6 Convention sur le travail des enfants (industrie), 1919	10/11/1960
4	C.11 Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921	10/11/1960
5	C.13 Convention sur la céruse (peinture), 1921	10/11/1960
6	C.14 Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	10/11/1960
7	C.26 Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	10/11/1960
8	C.29 Convention sur le travail forcé, 1930	10/11/1960
9	C.33 Convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	10/11/1960
10	C.41 Convention (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934	10/11/1960
11	C.81 Convention sur l'inspection du travail, 1947	30/11/1965
12	C.87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	10/11/1960
13	C.95 Convention sur la protection du salaire, 1949	10/11/1960
14	C.98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	08/06/1961
15	C.100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	29/03/1961
16	C.105 Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	08/06/1961
17	C.111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	29/03/1966
18	C.116 Convention portant révision des articles finals, 1961	05/02/1962
19	C.132 Convention sur les congés payés (révisée), 1970	15/12/2000
20	C.135 Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971	07/01/1998
21	C.144 Conventions sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales de travail, 1976	07/01/1998
22	C.151 Convention sur les relations tripartites aux normes internationales du travail, 1978	07/01/1998
23	C.173 Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	15/12/2000
24	C.182 Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	06/11/2000

Annexe 7 : Alignement stratégique du PPTD du Tchad sur l'UNDAF et la SNCRP2 ⁽¹²⁾

Priorités et réalisations du PPTD	Liens avec les réalisations de l'UNDAF (2013 – 2015) et la SNCRP2 (2008 – 2011)	Liens avec les priorités de l'Agenda régional de travail décent	Liens avec les réalisations du Prog. & Budget 2012-2013
Priorité 1 : Promotion de l'emploi (particulièrement l'emploi des jeunes et d'autres groupes vulnérables) à l'aide du renforcement du dialogue social			
Réalisation 1.1. : D'ici à 2015, l'accès à l'emploi des jeunes et d'autres groupes vulnérables est amélioré grâce à une meilleure gouvernance du marché du travail	<u>Domaine de coopération</u> : Axe Croissance économique et Emplois <u>Effet programme pays</u>: Les opérateurs économiques participent à la définition et à la mise en œuvre des mesures incitatives pour la création d'entreprises génératrices d'emplois	Promotion des emplois décents pour les jeunes	Résultat 1 : Davantage des femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents
Réalisation 1.2 : D'ici à 2015, les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables bénéficient de plus d'opportunités d'emplois, notamment par des programmes et projets ciblés d'auto-emploi, d'entrepreneuriat et de promotion des approches HIMO			
Réalisation 1.3: D'ici à 2015, les capacités des mandants tripartites et d'autres institutions concernées sont renforcées pour contribuer à la promotion de l'emploi par le dialogue social et la promotion des conventions internationales du travail			Résultat 2 : Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance ; Résultat 9 et Résultat 10: Les

⁽¹²⁾ Le SNCRP2 a couvert la période 2008-2011. Il y a un vide présentement car le Ministre du plan et de l'économie du Tchad est entrain de prendre les dispositions pour lancer du processus d'élaboration du prochain SNCRP2 qui couvrira la période 2012 – 2015. Il en est de même de l'UNDAF pour la période 2012-2015 dont les réflexions lancées en 2011 se poursuivent encore, avec une option de préparer l'UNDAF intérimaire pour 2012 qui serait recentré autour de trois piliers du Système des Nations Unies, à savoir : la paix, le développement et les droits de l'homme. Le BIT vient de prendre activement part à la retraite de l'UNCT où la déclinaison des grands axes de l'UNDAF 2012-2015 et l'UNDAF intérimaire en cours de finalisation.

Par ailleurs, le Tchad a organisé un Forum national sur l'Emploi en novembre 2010 qui a fixé les grandes lignes de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en cours d'élaboration. La présente version du PPTD prend en compte toutes ces péripéties.

Priorités et réalisations du PPTD	Liens avec les réalisations de l'UNDAF (2013 – 2015) et la SNCRP2 (2008 – 2011)	Liens avec les priorités de l'Agenda régional de travail décent	Liens avec les réalisations du Prog. & Budget 2012-2013
			employeurs/ les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives
Priorité 2 : Renforcement et extension de la protection sociale			
Réalisation 2.1 : D'ici à 2015, la gouvernance de la protection sociale est améliorée	Domaine de coopération : Axe Gouvernance et Etat de Droit <u>Effet programme pays</u> : Les populations participent au processus de prise de décisions de manière équitable et contribuent activement à la consolidation de la paix	Développement du champ de dialogue social et de la capacité de dialogue ainsi qu'une approche fondée sur les droits	Résultat 4 : Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes
	<u>Effet programme pays</u> : Les autorités nationales mobilisent et allouent les ressources suffisantes pour la satisfaction des droits des populations à l'accès aux services sociaux de base		
	<u>Effet programme pays</u> : L'Etat, les organisations de la société civile et les populations respectent et appliquent les Droits Humains et les principes de l'égalité des sexes		

Priorités et réalisations du PPTD	Liens avec les réalisations de l'UNDAF (2013 – 2015) et la SNCRP2 (2008 – 2011)	Liens avec les priorités de l'Agenda régional de travail décent	Liens avec les réalisations du Prog. & Budget 2012-2013
	Domaine de coopération : Axe capital humain <u>Effet programme pays</u> : Les autorités et les institutions à l'échelon national et local et les communautés mettent en place des mécanismes efficaces de prévention, de protection et de réponse aux catastrophes naturelles et aux crises	Amélioration de la protection sociale	Résultat 6 : Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail
Réalisation 2.2 : D'ici à 2015, la protection sociale est plus accessible qualitativement et quantitativement à toutes les catégories de la population cible	Domaine de coopération : Axe capital humain <u>Effet programme pays</u> : Les autorités et les institutions à l'échelon national et local et les communautés mettent en place des mécanismes efficaces de prévention, de protection et de réponse aux catastrophes naturelles et aux crises	Modernisation des régimes de protection sociale traditionnels et adoption des stratégies adaptées en matière de protection sociale qui instaureront un système de sécurité sociale de base pour les groupes cibles ou en étendront la couverture	Résultat 8 : Le monde d travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/SIDA