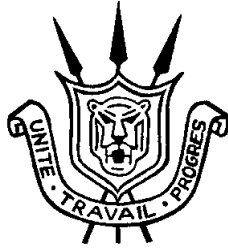


REPUBLIQUE DU BURUNDI



**PROGRAMME PAR PAYS DE PROMOTION DU TRAVAIL
DECENT AU BURUNDI (PPTD/BURUNDI) REVISE**

2012-2015

Septembre 2012

LISTE DES ABBREVIATIONS

AEB	: Association des Employeurs du Burundi
CBSO	: Compte Supplémentaire du Budget Ordinaire
CEACR	: Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations
CFPP	: Centre de Formation et Perfectionnement Professionnel
CNDD-FDD	: Conseil National de Défense de la Démocratie-Force de Défense de la Démocratie
CNDS	: Comité National de Dialogue Social
COTEBU	: Complexe Textile du Burundi
CREE	: Créez votre entreprise
CSCP	: Cadre stratégique de consolidation de la paix
CSLP	: Cadre Stratégique de Croissance et de Lutte contre la Pauvreté
CTB	: Coopération technique Belge
EAC	: East African Community
FAO	: Food Agriculture Organisation of the United Nations
FNL	: Force Nationale de Libération
GERME	: Gérez mieux votre entreprise
GTZ	: Agence de Coopération Allemande
HIMO	: Haute Intensité de Main-d'œuvre
MSNRRRS	: Ministère de la Solidarité Nationale, de Rapatriement des Réfugiés et la Réintégration Sociale
NEPAD	: New Partnership for African Development
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	: Organisation Non gouvernementale
PAN	: Plan d'Action National pour la promotion de l'emploi
PDRT	: Programme d'Urgence de Démobilisation et Réintégration Transitoire
PNDDR	: Programme National de Démobilisation, de Réinsertion et de Réintégration
PNPS	: Politique Nationale de Protection Sociale
PNUAD	: Plan cadre des Nations Unies pour l'Assistance au développement
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PPCR	: Projet Prévention des Crises et Reconstruction dans Bujumbura Rural
PPTD	: Programme par Pays de Promotion du Travail Décent
PRODIAF	: Programme de Dialogue Social pour l'Afrique Francophone
RBTC	: Budget Régulier pour la Coopération Technique
REFES	: Réformes Economiques et Sociales
UNDAF	: United Nations Development Assistance Framework
UNIFEM	Fond de Développement des Nations unies pour les Femmes
VIH/SIDA	: Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome de l'Immun Déficience Acquise
WEDGE	: Women Entrepreneurship Development for Gender Equality (Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité entre les sexes)

INTRODUCTION

Le premier PPTD du Burundi a été adopté par les mandants en Mars 2006 et mis en œuvre pour la période 2008-2011. Ce document était conçu comme un cadre de mise en cohérence des interventions du BIT au Burundi basé sur les projets exécutés et ceux qui étaient envisagés en fonction des opportunités de mobilisation des ressources identifiées à cette époque. Le point d'encrage principal de ce PPTD était le Plan d'action National de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté élaboré et adopté en 2006 conformément aux engagements pris par les dirigeants africains lors du Sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté tenu à Ouagadougou en septembre 2004.

Depuis 2006, de nouvelles dynamiques se sont produites au niveau national. Il s'agit avant tout de l'organisation des élections générales en mai 2010, lesquelles ont démontré la détermination des Burundais de tourner la page de deux décennies de conflits.

Un autre fait majeur a été l'adoption d'un document de vision 2025 destinée à rassembler les aspirations globales des Burundais dans un contexte en mutation et l'élaboration d'un nouveau « Cadre Stratégique de Croissance et de Lutte contre la Pauvreté – CSLP II », couvrant la période 2012-2016, en remplacement du CSLP I couvrant la période 2006-2009..

Pour sa part, le Système des Nations Unies a révisé son Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au développement du Burundi (PNUAD) dit Stratégie Intégrée d'appui des Nations Unies au Burundi 2010-2014, ayant pour thème principal la consolidation de la paix et le relèvement communautaire. Ce Plan s'articule autour de quatre priorités, à savoir : la Planification Stratégique et la Coordination de l'aide, le Relèvement Communautaire, la Réconciliation Nationale, la promotion et la protection des Droits Humains, et la Bonne Gouvernance. Les différentes dimensions du travail décent s'intègrent dans les priorités stratégiques ainsi définies et constituent la contribution du BIT et de ses mandants tripartites à la mise en œuvre de la stratégie intégrée des Nations Unies au Burundi.

De leur côté, les mandants tripartites de l'OIT ont pris des initiatives pour la mise en œuvre du Pacte Mondial pour l'emploi et le Socle de protection sociale, en réponse à la crise financière et économique internationale. Fort de ces opportunités de promotion du travail décent, les Mandants sont disposés à apporter leur contribution à la dynamique de consolidation de la paix et de reconstruction. Aussi, de manière consensuelle, ont-ils jugé opportun d'actualiser le PPTD 2008-2011 pour assurer la capitalisation des acquis de l'assistance technique antérieure du BIT au Burundi et redéployer les nouveaux besoins dans un cadre de programmation couvrant une période allant de 2012 à 2015. Ce nouveau cadre temporel permet aussi un meilleur alignement du PPTD au CSLP II (2012-2016), à la Stratégie intégrée d'appui des Nations Unies au Burundi 2012-2016 et aux OMD.

I. CONTEXTE DU PAYS

I.1. Situation sociopolitique

Avec une population de 8 053 574 d'habitants¹, en 2008, et une superficie de 27 834 km², dont près de 25.650 Km² de terres émergées et 2700 km² de lacs, le Burundi est l'un des pays les plus densément peuplés, avec une densité générale de l'ordre de 314 habitants / Km². Avec un taux d'accroissement moyen de 2,7 %, sa population pourrait atteindre les 11 millions en 2025. Son économie repose essentiellement sur l'agriculture et l'élevage ; 92 % de la population vit en milieu rural et l'agriculture contribue pour 46 % au Produit Intérieur Brut. La population active entre 16 et 64 ans représente 51,2% de la population, alors que les enfants de moins de 16 ans constituent 46,3% de la population totale.

La crise sociopolitique qui a prévalu depuis octobre 1993 a entraîné une détérioration progressive de tous les indicateurs socio-économiques du développement. A titre d'illustration, le PIB a chuté de 3% par an depuis la crise, entraînant une baisse cumulée de la production de 30 % jusqu'à 2006. Les progrès réalisés dans la décennie 80-90 ont été anéantis par les deux décennies de crise. Le revenu par tête d'habitant qui était de 214 dollars au début des années 90 est passé à 83 dollars en 2004.² Le CSLP estime à 81% le taux de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté. La situation sociale est caractérisée par une pauvreté généralisée, un grand nombre de personnes sinistrées, une couverture inadéquate des services sociaux de base et l'ampleur du VIH/SIDA. L'espérance de vie à la naissance est de 42 ans pour les hommes et 46 ans pour les femmes.

Le processus de paix engagé en 2001 a connu des moments forts tels que l'Accord global de cessez-le-feu conclu en 2003 entre le Gouvernement du Burundi et le CNDD-FDD. Il a abouti au vote d'une nouvelle Constitution et à la mise en place d'un gouvernement démocratiquement élu. En septembre 2006, un nouvel accord global a été conclu entre le Gouvernement du Burundi et le PALIPEHUTU-FNL (dernier mouvement armé en rébellion).

Après les élections générales organisées en août 2005, le Burundi est entré dans une période post conflit comportant de nombreux défis liés à la consolidation de la paix et au redressement socio-économique. Certains sont à court terme (pacification, réhabilitation des infrastructures, rapatriement et réinsertion des réfugiés), tandis que d'autres sont à moyen terme (relance de la croissance économique basée sur le rétablissement des équilibres macro-économiques, maîtrise de la pression démographique et accroissement de l'offre des services sociaux,...). Les principaux défis à relever étaient :

- la consolidation de la culture démocratique
- la mise en œuvre de la décentralisation
- la justice et les droits humains
- le relèvement socio-économique dans un contexte de pauvreté structurelle

¹ Selon les résultats provisoires du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2008

² Cadre stratégique de croissance et de lutte contre la pauvreté, septembre 2006, p.10.

Le 17/01/2009, grâce à la facilitation sud-africaine, le dernier mouvement rebelle avait changé d'appellation (FNL) ; ce qui lui a ouvert la voie pour intégrer la vie politique.

Après les élections générales organisées en 2010, l'heure est à consolider la paix. C'est ainsi que le Président de la République a, dans son discours d'investiture (Août 2010), décliné les priorités de son programme autour du renforcement de la paix, de la sécurité, de la démocratie, de la bonne gouvernance, du développement socio-économique et de la coopération internationale. Il a promis de renforcer la culture, le commerce, les ressources minières, l'environnement et le tourisme ; la gratuité de l'enseignement primaire, la gratuité des soins de santé des enfants de moins de 5 ans et la gratuité des soins de santé et des accouchements des femmes enceintes dans tous les hôpitaux publics.

I.2. Situation socioéconomique

A/ Impact de la crise financière et économique internationale

Avant la crise financière et économique internationale, le Burundi se trouvait déjà dans une situation de vulnérabilité, en raison des facteurs tels que :

- une croissance rapide de la population (2,55% entre les années 2000 et 2007), qui entraîne une pression sur les ressources disponibles ;
- une production et des revenus provenant essentiellement du secteur primaire dominé par l'agriculture de subsistance ;
- des revenus par habitant très faibles (106 \$ en 2000, 82 \$ en 2003 et 118 \$ en 2007 contre 214 \$ en 1990) ;
- des ressources insuffisantes par rapport aux besoins de la population malgré une pression fiscale considérable sur le secteur structuré ;
- une épargne intérieure brute constamment négative ; etc.

Selon une étude réalisée par le BIT, en collaboration avec le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la sécurité sociale, l'économie burundaise a été, à plus d'un titre, affectée par la crise :

- diminution de l'aide publique au développement de 22,4% en 2008 par rapport à 2007 ;
- au ***niveau des secteurs moteurs de la croissance***, annihilation des espoirs de diversification de la production et des exportations que le Burundi commençait à placer dans le secteur minier et dans les exportations non traditionnelles comme les fleurs, les fruits et légumes de contre saison ;
- réduction des recettes en devises que le pays aurait attendues de la diminution de l'offre mondiale de café et du thé ;
- diminution de l'indice de production industrielle qui est passé de 96,5 en 2007 à 98,2 en 2008 (1989, année de base =100) ;
- détérioration ***des conditions de vie des ménages, notamment sur le plan*** alimentaire - réduction des emplois dans les principaux secteurs moteurs. Par exemple, le secteur des mines a perdu des emplois estimés à 40.000 postes ; celui de l'exportation des fleurs, des

fruits et légumes a arrêté ou considérablement freiné ses activités et mis les travailleurs en chômage technique ou définitif.³

Selon l'étude précitée, l'étroitesse de l'espace macro-économique et fiscal rend difficile la mise en œuvre des politiques contre-cycliques de réponse à la crise. Plusieurs industries fermées pendant la période de crise socio- politique n'ont pas retrouvé leurs capacités d'avant. Toutefois, cette crise pourrait constituer une opportunité, en ouvrant des possibilités de nouvelles potentialités locales, dans les secteurs tels que le tourisme, l'exploitation des ressources naturelles et culturelles, etc.

B/ Les problèmes structurels persistants

La crise politique intérieure et les crises économique et financière tant interne qu'international sont venues se greffer sur des problèmes structurels dont les plus importants sont : une pauvreté extrême, la pression démographique, la prédominance de l'agriculture de subsistance, la dépendance à la culture du café pour les recettes d'exportation, une faible valorisation des potentialités disponibles au niveau national et celles offertes par l'intégration régionale.

I.3 Tendances en matière de travail décent

I.3.1. Indicateurs du marché du travail

A) Main d'œuvre

Au Burundi, la population active de 15 à 64 ans s'élève à 4.195.263 selon les données du Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2008, soit plus de la moitié de la population⁴. Plus de 80% de ces effectifs sont occupés dans les exploitations agricoles familiales.⁵

La répartition de la main d'œuvre par secteur (cfr tableau n°1) montre que le secteur primaire représente 94% de la main d'œuvre nationale contre 2% pour le secteur secondaire et 4% pour le secteur tertiaire. Elle suggère aussi que les effectifs féminins sont plus élevés que ceux de la main d'œuvre masculine à cause de leur prédominance dans la population totale. Le secteur secondaire est très peu développé et constitué d'entreprises de très petites tailles tandis que le secteur tertiaire est dominé par le commerce.⁶

On estime que plus de 95% de la population vivent de l'agriculture, un secteur où les femmes sont globalement plus présentes.

Tableau n°1 : Evolution des emplois du secteur primaire, secondaire et tertiaire, de 2000 à 2006 :

Année	Effectif MO secteur prim.	Effectif MO secteur sec.	Effectif MO secteur tert.	Effectif total MO	Dont MO féminine	% prim	% sec	% tert
2000	2 777 991	59 888	131 228	2 971 107	1 560 538	94%	2%	4%
2001	2 844 944	61 339	134 228	3 042 512	1 613 084	94%	2%	4%

³ BIT/ Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale, Evaluation de l'impact de la crise financière et économique internationale mondiale sur l'économie et l'emploi au Burundi, Rapport définitif, Bujumbura, Octobre 2010, pp.3-4.

⁴ Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2008 (RGPH2008)

⁵ CSLP1, p. 89.

⁶ Plan d'Action National de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté, janvier 2006, p.6.

2002	2 942 653	63 448	138 838	3 146 941	1 650 120	94%	2%	4%
2003	3 042 703	65 605	143 558	3 253 869	1 706 224	94%	2%	4%
2004	3 146 155	67 836	146 439	3 362 434	1 764 236	94%	2%	4%
2005	3 253 124	70 142	151 417	3 474 683	1 824 220	94%	2%	4%
2006	3 363 730	72 527	154 456	3 590 713	1 886 244	94%	2%	4%

Source : ISTEEDBU : Base de données DHD, 2006, p.146 cité par Evaluation..., p.16.

B) Chômage et sous-emploi

Le taux de chômage, au sens du BIT, est difficile à établir en raison du fait que le pays est essentiellement agricole et que le nombre de personnes occupées par cette activité est élevé, même si celle-ci ne peut pas être considérée comme un emploi à temps plein.

Les données parcellaires disponibles indiquent que le taux de chômage en milieu urbain serait de l'ordre de 11.7% en 2008. Les femmes sont les plus touchées par le chômage avec un taux de 13.5% contre un taux de 10% pour les hommes.⁷ La situation du chômage urbain atteint un niveau très élevé doublé d'un sous-emploi massif, avec à un taux de 53,5%. Les jeunes représentent 60% de la population, et trois chômeurs sur cinq sont des jeunes⁸ qui rencontrent de nombreux obstacles à l'insertion dans l'emploi, notamment l'insuffisance de compétences techniques, le manque d'expérience et de financement, la méconnaissance des opportunités liées à l'auto-emploi et à la création d'entreprises individuelles ou collectives.

C) Qualifications et formation professionnelles

En général, les niveaux de qualification de la main d'œuvre sont bas : 95,3% de la main-d'œuvre employée dans le secteur primaire (surtout dans l'agriculture) n'ont aucun niveau d'instruction ou n'ont atteint que le niveau primaire. En plus de la faiblesse de l'offre de l'emploi, les jeunes de deux sexes font face au problème de l'inadéquation entre la formation reçue et les besoins des entreprises. Selon un rapport technique du BIT, les jeunes (moins de 26 ans) représentent environ 39% des actifs informels. Ils occupent des emplois dépendants où ils constituent 77% de la main d'œuvre mais seulement 45% des emplois indépendants et 14% des patrons. Ce sont les jeunes non scolarisés, peu scolarisés et peu qualifiés qui se tournent vers l'informel.

Il existe une politique nationale de l'enseignement des métiers et de la formation professionnelle, mais pas de synergie entre les divers dispositifs de formation formelle et non formelle, ce qui a pour effet la concentration de l'offre de formation sur un petit nombre de métiers.⁹

I.3.2 Protection sociale

⁷ BIT/ Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale, *Evaluation...*, p. 34.

⁸ République du Burundi, Programme de développement des filières (PRODEFI), composante Emploi des jeunes ruraux, Juillet 2012.

⁹ Tiré du document de projet intitulé « Appui à l'insertion /réinsertion des jeunes, des femmes et des personnes vulnérables par l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique et de stratégies nationales de formation professionnelle ainsi que par la réhabilitation et la réorientation du Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel de Bujumbura (CFPP) et de ses antennes. », BIT, Mars 2007

La protection sociale visant le secteur formel couvre environ 10% de la population. Elle s'articule autour des dispositifs formels de sécurité sociale et des assurances privées basées sur la couverture des fonctionnaires et magistrats, des travailleurs sous-contrat de la Fonction Publique, des Forces de défense et de sécurité nationale, des salariés des secteurs parapublic et privé contre les risques de maladie, et les risques de perte de revenus en cas de vieillesse, d'invalidité et de décès et contre les risques professionnels. Les travailleurs du secteur informel et du secteur rural non couverts par ces dispositifs ont le plus souvent recours à de multiples systèmes alternatifs (mutuelles de santé communautaires, systèmes de solidarités à l'échelle familiale ou territoriale, divers réseaux confessionnels ou professionnels, etc.).¹⁰

Le cadre institutionnel de la protection sociale, comporte :

- (i) les systèmes d'assurance sociale financés par l'employeur et l'employé : régimes gérés par l'INSS, la MFP et l'ONPR ;
- (ii) les systèmes de prestations universelles et ou d'assistance sociale subventionnés par les impôts : gratuité scolaire de l'école primaire et les soins médicaux des enfants de moins de 5 ans et de maternité, l'assistance des soins de santé des indigents et la subvention de la carte d'assistance maladie ;
- (iii) les systèmes de micro assurance sociale : les mutuelles de santé communautaire, les fonds d'épargne pension et les systèmes d'assurance maladie privés. Ces systèmes constituent une réponse nationale pour la réduction de l'impact d'un faible niveau de couverture en protection sociale.

Le VIH/SIDA constitue un véritable problème de santé publique au Burundi, dans la mesure où le taux de séroprévalence globale pour l'année 2008 est de 2,97 pour cent dans la population générale ; ce taux est de 4,59 % en zone urbaine, de 4,41 % en zone semi urbaine et de 2,82 % en zone rurale.¹¹ Face à cette situation, le Burundi fait partie des pays qui se sont inspirés des Directives pratiques du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail. Depuis 2007, les partenaires tripartites se sont engagés dans un processus de développement d'un plan d'action de lutte contre le Sida dans le monde du travail et de son intégration dans le plan stratégique national de lutte contre le VIH/SIDA 2007-2011

La question de disparités des salaires est cruciale au Burundi, notamment dans la Fonction Publique. Des grèves récurrentes et autres formes de revendications sont observées dans les secteurs de la santé et de l'éducation en raison de cette situation qui a motivé la constitution en avril 2009 par Décret présidentiel d'une Commission nationale en vue d'harmoniser les salaires dans la Fonction Publique. Placée sous la direction du Conseil National du Travail (Cadre tripartite), la commission avait bénéficié de l'assistance technique du BIT en matière de politique salariale en juin 2009. De même, les mandants ont été formés sur cette question. Les défis à relever portent sur la révision des dispositions réglementaires relatives aux salaires, le renforcement des capacités en matière d'analyse et de dialogue social sur les questions salariales.

I.3.3. Dialogue social

Au cours des années 2008/2009 /2011, le Burundi a bénéficié de l'appui technique du BIT/ PRODIAP pour installer le Cadre de Dialogue Social afin d'instaurer un climat apaisé en milieu du travail. Ainsi, le 25 mai 2011, les partenaires sociaux ont adopté une plate-forme appelée « Charte de Dialogue Sociale » qui

¹⁰ BIT, *Département de la Sécurité Sociale, Etude des éléments de base pour la mise en place d'une politique nationale de protection sociale au Burundi*, Octobre 2009, p.

¹¹ *Ibidem*.

engage les mandants et dont le couronnement sera l'installation d'un Cadre National de Dialogue Social (CNDS) qui va gérer les relations professionnelles et régler tous les conflits qui vont naître entre les mandants.

D'autres besoins des mandants concernent la promotion des Conventions collectives, la mise en place d'un Conseil supérieur de la Fonction publique, la dynamisation du Conseil national du travail, et la promotion du dialogue social, en particulier pour le secteur informel.

Les partenaires sociaux n'ont pas des capacités suffisantes en matière de négociation et ne mettent pas toujours en œuvre les accords conclus. Ils déplorent le manque de représentation de leurs organisations au Conseil Economique et Social et au Cadre de Dialogue et de Concertation entre le secteur public et privé.

I.3.4. Normes internationales du travail

Toutes les conventions fondamentales de l'OIT ont été ratifiées par le Burundi. Sur **31** Conventions ratifiées par Burundi, dont **30** sont en vigueur (voir annexe 4), **1** convention a été dénoncée (**C059** - Convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937). On observe qu'aucune n'a été ratifiée au cours des 12 derniers mois, ce qui témoigne du retard en matière de soumission des conventions non ratifiées aux autorités compétentes. Par ailleurs, les mandants éprouvent des difficultés en ce qui concerne la préparation des rapports sur l'application des normes en ce qui concerne les conventions ratifiées¹².

La révision du code du travail du Burundi débutée en 1993 n'a pas été achevée car ses textes d'application n'ont pas été harmonisés. Avec l'appui de la Banque Mondiale, la révision de certaines dispositions de la législation du travail qui ne répondent plus à l'évolution actuelle est engagée. Il y a également besoin d'adapter la législation du travail et les politiques sociales aux normes des pays membres de la communauté de l'Afrique de l'Est.

Au cours de sept dernières années, le Burundi a engagé des efforts sur le front de la lutte contre les Pires Formes de Travail des Enfants. Outre la prévention du recrutement et la réinsertion économique des enfants affectés par les conflits armés, le Burundi, grâce à l'appui technique du BIT/IPEC, a formulé et commencé la mise en œuvre du Plan d'Action National de lutte contre le travail des enfants en exécution des dispositions de la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants (PFTE). Malgré ces efforts, le travail des enfants, surtout dans ses pires formes, est loin d'être éradiqué. Il touche 19% des enfants de 5 à 14 ans.¹³

1.4. Synthèse des tendances en matière de travail décent

En définitive, les tendances en matière de travail décent telles que perçues par les mandants tripartites et confirmées par l'analyse causale par arbre à problèmes menée lors de l'atelier de formulation du PPTD du mois d'Octobre 2011, se dégagent comme suit :

- **Le chômage et le sous-emploi élevés, spécialement pour les jeunes**, avec pour causes principales des faiblesses au niveau de l'employabilité, des opportunités d'emplois et des services de l'emploi, du fait notamment de :

¹² BIT, Rapport de la Commission d'Experts 2011 (1), Rapport III 5partie 1 A), Conférence Internationale du Travail, 100^{ème} session, 2011.

¹³ Plan d'Action national de lutte contre le travail des enfants, p. 7

- L'inadéquation formation / emploi et absence de formation adéquate (employabilité) pour avoir un emploi décent ;
 - La faiblesse de la politique nationale de formation professionnelle
 - La faible croissance économique pour générer l'emploi;
 - Les faibles moyens et l'absence de cadre favorable pour l'entrepreneuriat des jeunes ;
 - La non diversification des créneaux porteurs d'emplois pour les jeunes formés et non scolarisés ;
 - L'absence d'un service public d'emploi fonctionnel ;
 - La non fonctionnalité de l'Observatoire national de l'emploi et de la formation ;
- **La faiblesse des prestations et de niveau de couverture de la protection sociale**, avec pour causes principales les faiblesses au niveau des capacités du système existant et des capacités de développement des solutions alternatives, du fait notamment de :
- La faiblesse des capacités de gouvernance des institutions de sécurité sociale (INSS, Mutuelle de la Fonction Publique, ONPR, mutuelles communautaires, etc.) ;
 - La faiblesse des capacités des cadres administratifs de la PS (ex. la DG/PS) ;
 - Faiblesse des initiatives d'économie solidaire pour la promotion des mécanismes de protection sociale ;
 - Faiblesse des mécanismes de protection sociale de certaines catégories de travailleurs (informels et ruraux) et de prise en charge des personnes vulnérables et sinistrées ;
 - Ignorance des possibilités d'affiliation à la protection sociale
 - La disparité des salaires et l'absence de politique de salaire.
- **La faiblesse des capacités de gouvernance du monde du travail**, avec pour causes principales des faiblesses au niveau de la promotion des normes internationales du travail, de la pratique du tripartisme et de l'administration du travail, du fait notamment de :
- La non ratification des conventions de l'OIT, notamment celles relatives à l'emploi (C. 122, 142) ;
 - L'application insuffisante des normes et de la législation relatives au travail et à l'emploi ;
 - L'inadaptation du code du travail ;
 - La faible capacité des mandants à promouvoir les normes ;
 - L'absence de structure (administration nationale) en charge de la collecte et de la diffusion de l'information en rapport avec les normes ;
 - L'inexistence du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP) ;
 - Le retard dans la mise en place du Conseil National de Dialogue Social (CNDS) ;
 - La non application des accords conclus entre partenaires sociaux ;
 - La faiblesse et le manque des capacités des Inspecteurs du Travail (y compris dans la Fonction Publique) et de la Sécurité Sociale, malgré la ratification de la C. 81 sur l'inspection du travail.

I.5. Réponses nationales

I.5.1. Priorités du Gouvernement

Le Burundi dispose d'une vision stratégique de développement à long terme dite « Vision Burundi 2025 », « véritable feuille de route pour le développement économique et social qui servira aux générations actuelles et celles à venir, (...) qui redéfinit les options stratégiques afin de mettre le Burundi sur la voie de la croissance économique et de lutte contre la pauvreté. » Sur cette base, le Gouvernement a procédé en 2011 à la révision du CSLP1¹⁴ et adopté le CSLP II couvrant la période 2012-2016 bâti autour de quatre axes suivants :

- Renforcement de l'Etat de droit, consolidation de la bonne gouvernance et promotion de l'égalité de genre ;
- Transformation de l'économie burundaise pour une croissance soutenue et créatrice d'emplois
- Amélioration du taux d'accès et de la qualité des services sociaux de base et renforcement du socle de protection sociale ;
- Gestion de l'espace et de l'environnement pour un développement durable.

Comparativement au CSLP I, le CSLP II marque une prise en compte plus effective de l'emploi et de la protection sociale, offrant ainsi au BIT et à ses mandants un espace pour intégrer stratégiquement le travail décent.

I.5.2. Politiques, stratégies et programmes sectoriels

Plusieurs politiques, stratégies et programmes sectoriels concourant directement aux objectifs de création d'emploi et de travail décent ont été initiés par le Gouvernement. On peut ici en mentionner quelques-uns à titre illustratif :

A) La Stratégie Agricole Nationale 2008-2015

Cette stratégie constitue une base de formulation et de mise en œuvre des programmes et projets capables de réhabiliter et de moderniser le secteur agricole. Ses objectifs spécifiques sont :

- Professionnaliser les producteurs et développer les initiatives privées afin de les aider à défendre leurs intérêts et être maîtres de leur propre développement tout en appuyant les privés à s'impliquer dans l'encadrement agricole, le développement et la diversification des filières rentables ;
- Renforcer les capacités de gestion et de développement durable du secteur agricole afin d'arriver à transformer notre agriculture de subsistance en une agriculture de marché rentable et gérée par des professionnels ;
- Promouvoir les filières et l'agri- business pour diversifier les ressources de revenus pour améliorer le pouvoir d'achat de la population et contribuer à améliorer les recettes et devises de l'Etat.

¹⁴ Elaboré en 2006, le CSLP 1 est articulé autour de quatre axes, à savoir l'amélioration de la gouvernance et de la sécurité, la promotion d'une croissance économique durable et équitable, le développement du capital humain et la lutte contre le VIH/SIDA.

Au regard de ces objectifs, il transparaît que la Stratégie Agricole Nationale vient à point nommé pour pallier aux lacunes de manque de revenus et d'emplois décents pour les populations rurales qui pourront tirer profit des investissements privés dans ce secteur et de surcroît trouver de l'emploi rémunérateur

B) La Stratégie Nationale de Réintégration Socioéconomique des Personnes Affectées par le Conflit

Mise en œuvre par le Ministère de la Solidarité Nationale, de Rapatriement des Réfugiés et la Réintégration Sociale (MSNRRRS), actuellement Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre, en faveur de tous les groupes vulnérables, notamment les déplacés de guerre, les rapatriés, les personnes sinistrées et les démobilisées, cette stratégie accorde une importance primordiale à la réintégration économique à travers l'accès à l'emploi ou à des sources de revenus. Elle voudrait s'appuyer sur les projets de développement agricole existants auxquels peuvent accéder les groupes ou associations de production agricole et les projets de construction des infrastructures, au niveau local (commune, provinces).

C) La politique nationale de l'enseignement des métiers et de la formation professionnelle

Cette politique a été élaborée par le Ministère de l'Enseignement des Métiers, de la Formation Professionnelle et de l'Alphabétisation en Février 2010. La vision présentée par cette politique est qu'à l'horizon 2025, le secteur de l'enseignement des métiers et de la formation professionnelle « est capable de transmettre à la population active en générale et à la jeunesse déscolarisée et non scolarisée en particulier, des compétences nécessaires au développement des activités de production économique individuelle ou associative et de répondre à la demande du marché de l'emploi en main d'œuvre qualifiée ».¹⁵

D) La politique nationale de protection sociale

Cette politique a été adoptée en avril 2011. Elle vise le renforcement du système formel de sécurité sociale et l'amélioration des dispositifs actuels dans la perspective de l'amorce de la mise en place d'un socle de protection sociale.

I.6. Réponse des Nations Unies et des bailleurs et opportunités de partenariat avec le BIT et ses mandants

I.6.1 La stratégie intégrée d'appui des Nations Unies au Burundi (2012-2016)

Le Système des Nations Unies au Burundi apporte son assistance à travers la Stratégie intégrée d'appui des Nations Unies au Burundi pour la période 2012-2016 qui fait suite à la révision de l'UNDAF + 2010-2014. Cette stratégie est organisée autour de trois axes suivants :

¹⁵ République du Burundi, Ministère de l'Enseignement des Métiers, de la Formation Professionnelle et de l'Alphabétisation, Politique Nationale d'Enseignement des Métiers et de la Formation Professionnelle, Février 2010, p.24.

Axe 1 : Renforcement de l'état de droit, consolidation de la bonne gouvernance et promotion de l'égalité du genre

Axe 2 : Transformation de l'économie burundaise pour une croissance soutenue et créatrice d'emplois

Axe 3 : Amélioration des taux d'accès et de la qualité des services de base et renforcement du socle de la protection sociale.

I.6.2. La stratégie intégrée d'appui des Nations Unies à la Consolidation de la Paix

Le Gouvernement du Burundi et le Bureau des Nations Unies au Burundi ont élaboré en Avril 2011 une note stratégique d'analyse des priorités de consolidation de la paix au Burundi pour la période 2011-2014. Cette note identifie les nouvelles priorités de consolidation de la paix au Burundi, à savoir :

- paix et gouvernance
- dimension sécuritaire (réforme du système de sécurité)
- justice et droits de l'homme
- question foncière et relèvement communautaire.

Pour appuyer sa mise en œuvre, le système des Nations Unies a initié un Programme intégré d'appui à la mise en œuvre de la stratégie nationale de réintégration socio-économique des populations affectées par le conflit. Ce programme, qui bénéficie d'un financement du Fonds de Consolidation de la Paix, poursuit trois résultats, à savoir que:

- Les structures décentralisées au niveau provincial et communal ont les capacités nécessaires pour conduire une planification locale participative, améliorer la gestion foncière, assurer la sécurité des communautés et leur fournir des services de qualité.
- Les communautés, y-compris les Rapatriés, les Déplacés, les Ex-Combattants et autres vulnérables, ont un accès équitable aux services sociaux de base et au logement et, à terme, elles ont les capacités nécessaires pour en assurer l'autogestion.
- Les systèmes de production et l'entrepreneuriat local sont renforcés pour assurer la sécurité alimentaire des ménages, la réintégration socio-économique durable des populations affectées par la crise et contribuent à trouver une solution durable aux questions foncières.

Dans la même optique, le Burundi a été choisi comme pays pilote pour la mise en œuvre de la Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit. A la demande du Gouvernement¹⁶ le BIT et le PNUD ont réalisé en 2010 un inventaire préliminaire des programmes en matière d'emploi et de réintégration afin d'identifier les domaines d'interventions qui ne sont pas couverts par les programmes en cours. Sur le plan opérationnel, un partenariat entre le PNUD, le BIT, la FAO et l'UNIFEM (actuellement ONU-FEMMES) a été mis en place pour la formulation d'un Programme conjoint d'appui au développement du marché et la création d'emplois pour la population rurale du Burundi en Juillet 2010 dont la finalisation et la mobilisation des ressources figurent à l'agenda de ces agences.

I.6.3. Les programmes sectoriels des Agences des Nations Unies et des bailleurs

¹⁶ Requête conjointe du PNUD et du BIT datée du 5/03/2009 adressée au Directeur du BCPR

Plusieurs partenaires au développement du Burundi (**FAO, Banque Mondiale, Belgique, Union Européenne**) mettent en œuvre des programmes et projets allant de l'humanitaire au développement en passant par le relèvement communautaire et la réintégration des personnes les plus affectées par la crise.

L'inventaire des programmes et agences occupées dans la thématique de création d'emplois réalisé dans le cadre de la Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit au début de 2010 par le PNUD et le BIT fait ressortir un grand nombre de projets intégrant la création d'emplois dans leurs objectifs. Ces programmes et projets peuvent être catégorisés en trois groupes :

- les programmes de création d'emplois et de revenus d'urgence ;
- les programmes visant le relèvement économique local et la réintégration ;
- les programmes visant la création d'emplois durables.

Il existe aussi bien d'autres partenaires intervenant dans les domaines de la protection sociale (par exemple l'UNICEF et l'UNFPA) et de la gouvernance (exemple le PNUD et BNUB), qui offrent des opportunités de synergie avec le présent PPTD.

1.7. Leçons tirées de la coopération passée avec le BIT

1.7.1. Rappel du PPTD 2008-2011

Le PPTD 2008-2011 a été élaboré dans un contexte de sortie de conflit. Ses priorités et réalisations sont résumées dans le tableau n° 2.

Lors d'un exercice d'auto-évaluation au cours de l'atelier d'actualisation de ce PPTD organisé du 5 au 7 Octobre 2011, les mandants tripartites ont reconnu les résultats accomplis dans sa mise en œuvre, malgré le contexte difficile d'après la guerre.

Tableau n° 2 : Rappel des Priorités et Réalisations du PPTD 2008- 2011

Priorités	Réalisations
Priorité 1: Des emplois décents et durables dans un contexte de consolidation de la paix et de reconstruction	1.1. Les approches HIMO sont adoptées dans les programmes de reconstruction des infrastructures de base pour la création de revenus à court et à moyen termes
	1.2. Les capacités nationales sont renforcées pour assurer une réinsertion économique basée sur l'emploi en faveur des personnes affectées par la crise
Priorité n° 2 : Renforcement de la protection sociale des travailleurs à travers le dialogue	2.1. Les capacités des mandants sont renforcées pour élaborer des politiques visant l'amélioration du système de sécurité sociale
	2.2. Les politiques mises en œuvre sur les lieux du travail répondent aux besoins de prévention, de traitement, de

	prise en charge et de soutien aux personnes affectées par le VIH/SIDA
Priorité n° 3: Des mandants forts, influençant les politiques économiques, sociales et de gouvernance	3.1. Les capacités institutionnelles des Organisations d'employeurs et de travailleurs sont renforcées pour l'exercice du dialogue social
	3.2. L'application des normes internationales du travail est améliorée grâce au renforcement du tripartisme

A titre d'exemple, le PPTD 2008-2011 a débouché sur les réalisations et acquis concrets suivants :

- L'adoption et la signature par les mandants tripartites d'une Charte Nationale de Dialogue Social le 25 mai 2011, à l'issue du Forum National sur le Dialogue Social.
- L'adoption d'une politique nationale de protection sociale dont la validation tripartite est intervenue en Avril 2010. Cette politique, qui augure de la mise en œuvre progressive du Socle de Protection Sociale, se situe en droite ligne de l'engagement politique du Président de la République qui, dans son discours d'investiture, a promis de poursuivre une politique de gratuité des soins médicaux pour les enfants de moins de cinq ans et les femmes qui accouchent dans les structures étatiques et l'octroi d'une carte d'assurance maladie aux personnes les plus vulnérables.
- La mise en œuvre de la politique des Nations Unies pour la création d'emplois, la génération des revenus et la réintégration dans les situations post-conflit à travers l'analyse de la situation de l'emploi dans le contexte post-conflit et la participation au programme inter-agence d'appui à la consolidation de la paix dont le lancement officiel est intervenu en Octobre 2011.
- L'adoption en Septembre 2009 d'un Plan d'Action National de lutte contre les pires formes de travail des enfants, en exécution des dispositions de la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants (PFTE). Ce plan vise de manière prioritaire l'élimination des pires formes de travail des enfants, tout en poursuivant l'objectif d'élimination de toutes les formes de travail des enfants dans le long terme.
- La dynamisation de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail suite à l'adoption en 2009 d'une stratégie d'intégration du plan d'action de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail dans le programme stratégique national. En mai 2011, les mandants ont, avec l'appui du BIT, mis en place une politique nationale de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail dont les grands axes reposent sur le contenu et les Principes de la Recommandation 200 et des Directives pratiques de l'OIT. Le renforcement des capacités par la formation des cadres, par exemple, la participation d'un cadre de la Direction Générale du Travail au cours régulier sur les normes organisé à Turin en mai 2011 et la formation en matière de procédure d'élaboration des rapports sur les conventions 18 et 182 respectivement sur l'âge minimum d'accès à l'emploi et sur le travail des enfants.

1.7.2. Leçons tirées de la mise en œuvre du PPTD 2008-2011 et perspectives pour le PPTD 2012-2015

Il a été observé que la plupart des projets formulés pendant la période d'exécution du PPTD 2008-2011 sont restés sans financement. Tel est la situation des projets formulés en 2008/2009 dans les domaines de la réinsertion économique et reconstruction après la guerre par la relance de la formation professionnelle, de l'entrepreneuriat coopératif, et des approches de création d'emplois à haute intensité de main d'œuvre (HIMO).

Aussi, pour avoir un impact sur la création d'emploi surtout pour les jeunes et les femmes, il y a nécessité d'adresser la thématique de création d'emploi dans sa totalité, ce qui veut dire qu'il faut aborder à la fois l'aspect des politiques actives d'emploi et les programmes visant à création directe d'emplois.

1.8. Processus de révision du PPTD

Le besoin d'une actualisation du PPTD a été exprimé en 2009 alors que les mandants prenaient conscience de l'impact de la crise financière et économique internationale sur l'emploi. Il s'est avéré nécessaire de tenir compte des orientations données par le Pacte Mondial pour l'Emploi, en intégrant notamment les recommandations de l'analyse rapide de l'impact de la crise sur les secteurs porteurs d'emplois. Ce besoin a été réitéré par plusieurs requêtes formulées par Madame la Ministre du Travail à l'endroit des instances du BIT.

Pour ce faire, un Comité tripartite composé d'experts issus des partenaires sociaux et de deux Directions Générales du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale a été mis en place en mai 2011 pour procéder à un travail technique de révision du PPTD. Un premier draft de PPTD révisé a été soumis à un atelier tripartite tenu du 5 au 7 octobre 2011. Au cours de cet atelier, les participants (une cinquantaine) issus de la Présidence de la République, du Parlement, des Ministères techniques et sectoriels et des services publics sous tutelle du Ministère du Travail ont, après une auto-évaluation rapide du PPTD 2008-2011, procédé à l'analyse des principaux problèmes qui se posent dans les domaines de l'emploi et du travail au Burundi. Les problèmes identifiés ont alimenté l'analyse des tendances en matière de travail décent.

Partant des problèmes et de leurs causes, les participants à l'atelier précité ont décliné les priorités, les réalisations et les principaux produits du PPTD 2012-2015 en faisant usage des techniques de la gestion axée sur les résultats (GAR) en tant qu'approche en matière de gestion qui oriente les processus, ressources, produits et services organisationnels vers l'obtention de résultats mesurables. Le document issu de cet atelier et intégrant les orientations formulées a fait l'objet de validation technique lors de l'atelier national tripartite organisé du 21 au 23 mars 2012. A l'issue de cet atelier, les mandants tripartites ont signé une Déclaration de validation technique du PPTD révisé du Burundi pour la période 2012-2015.

II. DEFINITION DES PRIORITES DU PPTD

A partir de leur perception de la gravité et de l'urgence des problèmes identifiés par les mandants tels que présentés plus haut, les priorités du PPTD révisé du Burundi pour la période 2012 – 2015 ont été formulées par eux comme suit :

- Priorité 1 :** La population burundaise, en particulier les jeunes, les femmes et les autres groupes vulnérables ont accès à plus d'opportunités d'emplois décents et durables dans un contexte de consolidation de la paix et de croissance économique ;
- Priorité 2 :** Les travailleurs du Burundi bénéficient d'une protection sociale qui offre des prestations de qualité et étendues à une plus grande proportion de la population et tenant compte de la dimension genre ;
- Priorité 3 :** Les travailleurs et les travailleuses du Burundi bénéficient d'une gouvernance tripartite plus efficace du monde du travail.

Le choix de ces trois priorités répond aux besoins :

- d'alignement avec le programme sous-régional de l'Est African Community (EAC) qui s'articule autour de trois priorités, à savoir **création d'emplois spécialement pour les jeunes, extension de la protection sociale, et dialogue social efficace** ;
- d'alignement au Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté de deuxième génération (CSLP II), pour la période 2012 – 2016 qui, parmi ces quatre axes programmatiques, met l'action sur « **la transformation de l'économie burundaise pour une croissance forte créatrice d'emploi** » ;
- de prise en compte du Pacte Mondial de l'emploi et du Socle de Protection Sociale ;
- d'harmonisation et d'alignement avec **la Stratégie intégrée d'appui des Nations Unies au Burundi 2012-2016**.

III. REALISATIONS DU PPTD, INDICATEURS ET STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE

Priorité 1 :

La population burundaise, en particulier les jeunes, les femmes et les autres groupes vulnérables ont accès à plus d'opportunités d'emplois décents et durables dans un contexte de consolidation de la paix et de croissance économique

Réalisation 1.1

Les capacités de l'administration et des établissements en charge de la formation professionnelle sont renforcées pour offrir des compétences et de qualifications répondant mieux aux besoins du marché du travail et dans les secteurs porteurs d'emplois.

Indicateurs de suivi des réalisations

- I 1.1.1- Taux de fréquentation désagrégés par sexe des filières porteuses d'emploi dans les centres de formation et d'apprentissage
- I 1.1.2- Taux d'insertion des lauréats des institutions d'enseignement et de formation professionnelle désagrégé par sexe et par groupe d'âge
- I 1.1.3- Nombre de nouvelles certifications des compétences des travailleurs et travailleuses de l'informel.

I 1.1.4- Existence d'un centre d'évaluation et de certification des compétences de l'apprentissage

I 1.1.5- Nombre de jeunes filles insérées dans des formations « non traditionnellement féminines »

Stratégie

La stratégie de mise en œuvre comprend :

- la réalisation d'études d'état des lieux pour disposer des données de base sur les emplois disponibles, les besoins et les potentialités des secteurs porteurs émergents , d'une part , et des études sur l'employabilité des jeunes et le profil des demandeurs d'emplois. Ces études intégreront une approche genre. , d'autre part ;
- le développement d'un partenariat entre le Ministère en charge de l'emploi et ceux qui gèrent les secteurs de l'éducation et de la formation professionnelle, de même qu'avec les entreprises du secteur privé, pour l'encadrement de l'apprentissage et l'évaluation des compétences sensibles au genre ;
- la vulgarisation des outils et le renforcement des capacités dans le domaine de la formation par compétences ;
- la collaboration avec le Centre de formation de l'OIT à Turin ;
- le partenariat avec les bailleurs du secteur de l'éducation et de la formation professionnelle ;
- la mise en place des outils de suivi - évaluation des compétences acquises par l'apprentissage.

Principaux produits

Produit 1.1.1- Une Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est élaborée. Elle intègre les questions d'égalité de chance et de traitement entre femmes et hommes;

Produit 1.1.2- Les capacités techniques et pédagogiques du système de formation professionnelle et technique sont renforcées et les curricula développés en adéquation avec les besoins réels du marché de l'emploi ;

Produit 1.1.3- Une stratégie nationale de la formation et de certification des compétences acquises par l'apprentissage formulée et validée ;

Produit 1.1.4- Un Protocole de partenariat entre les institutions de formation, les entreprises, les organisations de travailleurs et les services publics de l'emploi est élaboré et intègre des incitations à la création d'emplois.

Réalisation 1.2

Les institutions du marché du travail sont plus performantes pour mieux répondre aux problèmes d'insertion des jeunes, des femmes et des autres groupes vulnérables

Indicateurs de suivi des réalisations

- I 1.2.1- Proportion des cadres des institutions du marché du travail dont les capacités à répondre aux problèmes d'insertion, sensible au genre, ont été mises à jour
- I 1.2.2- Disponibilité d'une base des données sexo-spécifique opérationnelles sur le marché du travail;
- I 1.2.3- Nombre de rapports périodiques produits à l'aide notamment de la base des données sur le marché du travail et couvrant tous les domaines d'intérêt.

Stratégie

La stratégie d'atteinte de ce résultat inclut :

- la mise à disposition des outils du BIT sur les indicateurs du marché du travail (KILM) et la formation des utilisateurs à ces outils au sein de l'Office National de l'Emploi et de la Formation (ONEF);
- le partage d'expériences avec d'autres services publics d'emploi dans la sous-région (EAC et CRADAT);
- le partenariat avec les institutions en charge de la production des statistiques, notamment l'ISTEEBU
- la prise en compte de l'approche genre pour l'atteinte du résultat.

Principaux produits

Produit 1.2.1- Une base de données sexo-spécifique compilant les indicateurs du marché du travail est élaborée, validée et mise à la disposition de l'ONEF en vue de la production de rapports périodiques ;

Produit 1.2.2- Législation et réglementation du marché du travail actualisées et/ou renforcées, qui prennent en compte l'égalité de chance et de traitement entre les femmes et les hommes.

Produit 1.2.3- Une étude d'évaluation des capacités assortie d'un plan de renforcement des institutions d'orientation et de placement élaborée et validée.

Réalisation 1.3

Les institutions nationales publiques et privées assurent plus efficacement la réinsertion professionnelle durable des femmes et des hommes les plus affectés par la crise

Indicateurs de suivi des réalisations

I 1.3.1- Nombre de bénéficiaires directs et indirects, hommes et femmes, dans les programmes de réinsertion du BIT mis en œuvre au Burundi ;

I 1.3.2. Taux de réussite désagrégé par sexe dans la réinsertion des démobilisés.

Stratégie

L'atteinte de ce résultat passe par :

- l'assistance technique pour la formulation et la réalisation des projets pilotes
- la diffusion des outils et approches du BIT pour la création d'emplois dans les situations post-conflits et de développement
- le développement du partenariat et la mobilisation des ressources à travers la participation à des missions conjointes avec les bailleurs
- la capitalisation et le partage des leçons des expériences pilotes
- la prise en compte des questions de genre.

Principaux produits

Produit 1.3.1.- Bonnes pratiques en matière de réinsertion identifiées et capitalisées

Produit 1.3.2.- Programmes et projets de réinsertion des personnes affectés par les crises, sensibles au genre, formulés et mis en œuvre

Produit 1.3.2.- Programmes de reconversion professionnelle des travailleurs affectés par les crises dans les entreprises, sensible au genre, formulés et mis en œuvre

Réalisation 1.4

Les capacités des institutions nationales au niveau central et décentralisé sont renforcées pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de création d'emploi et d'auto-emploi tenant compte des spécificités liées au genre

Indicateurs de suivi des réalisations

- I 1.4.1.- Proportion des prestataires de services d'emploi utilisant les outils du BIT en matière de création d'emplois et de genre
- I 1.4.2.- Nombre d'emplois directs et indirects créés tenant compte de la dimension genre

Stratégie

L'atteinte de ce résultat requiert la combinaison des actions de :

- recherche sur les créneaux porteurs qui prend en compte les questions de genre
- renforcement des capacités par le transfert des outils du BIT (GERME, CLE) aux prestataires des services
- plaider pour les approches intensives de création d'emploi (HIMO) sensible au genre
- assistance technique pour l'élaboration des termes de référence pour les études et les projets pilotes sensible au genre
- développement du partenariat avec les ministères sectoriels et les bailleurs de fonds pour la mobilisation des ressources

Principaux produits

Produit 1.4.1.-Etudes sur les créneaux porteurs, sensibles au genre, réalisées et validées

Produit 1.4.2.-Capacités des prestataires de service d'appui à la création d'emploi et à l'entrepreneuriat renforcées et bonnes pratiques recensées et capitalisées

Proposition Produit 1.4.3 : Développement de l'entrepreneuriat féminin

Priorité 2 :

Les travailleurs du Burundi bénéficient d'une protection sociale qui offre des prestations de qualité et étendues à une plus grande proportion de la population et tenant compte de la dimension genre

Réalisation 2.1

Les cadres réglementaire et institutionnel de la protection sociale sont renforcés

Indicateurs de suivi des réalisations

- I 2.1.1- Disponibilité des cadres réglementaires révisés ou élaborés conformément aux normes
- I 2.1.2- Proportion des institutions de protection sociale disposant d'un organigramme, d'un manuel de procédures et d'outils programmatiques actualisés en vue d'une meilleure efficacité
- I 2.1.3- Proportion des personnels des structures en charge de la protection sociale dont les qualifications sont adéquates aux missions des services où ils sont affectés

Stratégie

L'atteinte de ce résultat passe par :

- l'assistance technique dans les domaines de la formation, à travers la participation des cadres nationaux aux cours organisés par le BIT en collaboration avec l'AISS ;
- la formulation des commentaires techniques sur les projets de textes soumis par le Gouvernement concernant le domaine de la protection sociale;
- la promotion du dialogue social et du tripartisme pour l'adoption de ces textes ;
- l'appui à la définition des normes de gestion dans les institutions de protection sociale

Principaux produits

Produit 2.1.1- Code de sécurité sociale et décret sur les associations mutualistes révisés

Produit 2.1.2- Capacités techniques et professionnelles des institutions de protection sociale renforcées

Réalisation 2.2

Les capacités du système de sécurité sociale sont renforcées pour offrir plus d'opportunités de protection aux travailleurs et travailleuses non couverts

Indicateurs de suivi des réalisations

I 2.2.1- Taux d'affiliation désagrégé par sexe aux systèmes de protection sociale volet santé

I 2.2.2- Taux d'affiliation désagrégé par sexe aux systèmes de protection sociale volet retraite

Stratégie

L'atteinte de ce résultat requiert la combinaison des appuis sous forme de:

- recherche et études dans le domaine de la protection sociale et de l'économie sociale et solidaire;
- assistance technique pour la formulation des programmes en vue de la mobilisation des ressources ;
- poursuite du plaidoyer pour le socle de la protection sociale auprès des bailleurs et autres partenaires techniques, notamment au sein du Système des Nations Unies .

Principaux produits

Produit 2.2.1- Un plan stratégique et opérationnel de mise en œuvre de la politique nationale de protection sociale, sensible au genre, élaboré et validé

Produit 2.2.2- Etude de faisabilité des mutuelles ou des structures de micro-assurance dans le secteur informel et rural tenant compte des besoins spécifiques des femmes réalisées et validées ;

Produit 2.2.3- Programmes ou projets pilotes d'appui aux mutuelles de santé et au développement de l'économie solidaire, sensibles au genre, formulés et mis en œuvre ;

Produit 2.2.4- Audits des institutions de sécurité sociale existantes dans la perspective d'une intégration des secteurs privés structurés et informels.

Réalisation 2.3

Les capacités des mandants tripartites sont renforcées pour intensifier la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail

Indicateurs de suivi des réalisations

I.2.3.1 - Proportion désagrégée par sexe des points focaux des entreprises et des organisations de travailleurs qui ont suivi des sessions de formation en matière de lutte contre le VIH et Sida qui intègrent les questions de genre

I.2.3.2 - Proportion d'entreprises ayant adopté des mesures concrètes de lutte contre le VIH/Sida et la stigmatisation en milieu de travail sur la base des outils du BIT

Stratégie

L'atteinte de ce résultat requiert la combinaison des appuis sous forme de :

- appui à la mise en place des coalitions sectorielles interentreprises pour la lutte contre le Sida
- renforcement des capacités des comités VIH des partenaires sociaux et des grandes entreprises en matière d'utilisation des outils du BIT dans le domaine de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail
- plaidoyer et mobilisation des ressources à travers la collaboration avec l'ONUSUDA et la promotion du partenariat public- privé
- renforcement du dialogue social pour la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail
- intégration de la dimension genre dans la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail

Principaux produits

Produit 2.3.1- Plan d'action de mise en œuvre de la politique de lutte contre le VIH-Sida en milieu du travail, sensible au genre, élaboré et adopté

Produit 2.3.2- Les directives pratiques du BIT et la Recommandation 200 sur le VIH vulgarisées

Produit 2.3.3- Des plans de lutte contre le VIH/SIDA dans les secteurs de l'économie informelle et rurale élaborés et mis en œuvre

Réalisation 2.4.

Les conditions salariales de travail sont plus équitables dans les secteurs public et privé

Indicateurs de suivi des réalisations

I.2.4.1- Existence d'un rapport sur la réforme de l'administration publique et traitant des questions de salaires ;

I.2.4.2 Proportion des statuts harmonisés dans le cadre de la réforme administrative

Stratégie

L'atteinte de ce résultat fait appel à des appuis en termes de :

- missions d'assistance technique du BIT en appui aux mandants dans le domaine de la politique salariale ;
- renforcement des capacités des mandants tripartites dans le domaine de l'élaboration de la politique salariale ;
- facilitation du dialogue social sur les salaires, à travers les institutions de dialogue existantes, comme le CNDS

- développement des synergies avec le Programme National de Réforme Administrative (PNRA).

Principaux produits

Produit 2.4.1. Politique salariale équitale élaborée

Produit 2.4.2. Textes réglementaires en matière de salaires mis à jour à la lumière de la politique salariale

Priorité 3 :

Les travailleurs et les travailleuses du Burundi bénéficient d'une gouvernance tripartite plus efficace du monde du travail

Réalisation 3.1

Les structures de prévention et de gestion des conflits sociaux sont renforcées et améliorent la gouvernance du dialogue social

Indicateurs de suivi des réalisations

I.3.1.1 -Nombre de sessions statutaires du CNDS tenues et ayant produit un rapport d'activité validé en tripartite

I.3.1.2 -Proportion d'entreprises et administrations ayant adopté des mesures concrètes de pratique du dialogue social

I.3.1.3 –Taux de conflits sociaux de travail réglés par le CNDS

I.3.1.4 - Nombre d'accords collectifs réalisés

Stratégie

La mise en œuvre de ce résultat requiert des actions de:

- renforcement des capacités des membres du CNDS dans le domaine du dialogue social, de la résolution des conflits et de la médiation ;
- intégration du dialogue dans les autres résultats du PPTD, à travers la participation active des partenaires sociaux à la mise en œuvre de ces derniers ;
- intégration des questions de genre dans le dialogue social ;
- développement des synergies avec les autres programmes du Système des Nations Unies d'appui à la gouvernance dans le cadre de l'UNDAF.

Principaux produits

Produit 3.1.1- Les capacités des Cadres (CNDS, CNT, CSFP) et acteurs du Dialogue Social sont renforcées en tenant compte du genre

Produit 3.1.2-La Charte de Dialogue Social est vulgarisée

Produit 3.1.3-Un Plan stratégique du Conseil National du Dialogue Social, sensible au genre, est élaboré et adopté

Réalisation 3.2

L'administration du travail et l'inspection du travail sont plus performantes dans la réalisation de leurs missions respectives

Indicateurs de suivi des réalisations

I.3.2.1- Nombre d'administrateurs et d'inspecteurs du travail ayant des compétences mises à jour, désagrégué par sexe

I.3.2.2 -Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail ;

I.3.2.3 -Fréquence annuelle des cas de maladie professionnelle et d'accidents de travail

1.3.2.4 -Nombre de conflits de travail réglés

Stratégie

La stratégie de mise en œuvre passe par le renforcement des capacités des cadres du Ministère en charge du travail (Inspecteurs et administrateurs) dans les domaines de l'administration du travail et de la santé et sécurité au travail par la formation et les voyages d'études en faveur des inspecteurs du travail, en collaboration avec le CRADAT et le Centre de Turin. La synergie avec le Programme National de Réforme Administrative (PNRA) sera développée.

Principaux produits

Produit 3.2.1- Le cadre réglementaire et institutionnel de l'administration du travail est mis à jour

Produit 3.2.2- Les structures en charge de l'administration du travail sont renforcées

Produit 3.2.3- Les capacités de l'inspection du travail sont renforcées notamment en matière de santé et sécurité au travail, de non-discrimination et d'égalité homme-femme

Réalisation 3.3

Les services chargés du processus de ratification et d'établissement des rapports sur l'application des conventions internationales du travail sont plus performants

Indicateurs de suivi des réalisations

I 3.3.1- Nombre de rapports d'application des normes élaborés et soumis au BIT dans les délais requis

I 3.3.2- Processus de ratification de conventions enclenchés

Stratégie

L'atteinte du résultat implique la combinaison des actions de :

- assistance technique et le renforcement des capacités des cadres de la Direction du Travail et des partenaires sociaux en matière d'élaboration des rapports sur l'application des conventions ratifiées;
- plaidoyer pour encourager la ratification des conventions auprès des instances concernées, notamment le Parlement ;
- collaboration avec les universités dans le domaine de la recherche et des publications sur la mise en œuvre des normes internationales du travail au Burundi.

Principaux produits

Produit 3.3.1-Nouvelles conventions promues en vue de la ratification (C. 95, C122, C. 142, C. 154, C. 155, ...)

Produit 3.3.2-Capacités des mandants renforcées en matière de suivi et d'élaboration des rapports sur conventions ratifiées.

Réalisation 3.4

Les enfants, filles et garçons, du Burundi sont mieux protégés contre les pires formes du travail

Indicateurs de suivi des réalisations

- I.3.4.1 Nombre d'enfants de deux sexes impliqués dans le travail identifiés
- I.3.4.2 Nombre d'enfants des deux sexes retirés des pires formes de travail

Stratégie

L'atteinte du résultat implique la combinaison des actions de :

- développement du partenariat avec d'autres intervenants nationaux et internationaux concernés, notamment l'UNICEF et les ONGs de protection droits des enfants
- renforcement des capacités du Comité Nationale de lutte contre le travail des enfants dans les domaines du plaidoyer et de la mobilisation des ressources nécessaires à la mise en œuvre du Plan d'action national
- recherche-action sur les pires formes de travail des enfants

Principaux produits

Produit 3.4.1- Le Plan d'action national de lutte contre le travail des enfants est vulgarisé

Produit 3.4.1- Le Comité multisectoriel de lutte contre les pires formes de travail des enfants est opérationnel

IV. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE GESTION DU PPTD

La mise en œuvre du PPTD est placée sous la responsabilité du Gouvernement et le leadership du Ministère en charge du Travail. La pleine implication des mandants tripartites (gouvernement, Organisations d'Employeurs, Organisations de travailleurs) dans la planification et la mise en œuvre nécessitera un renforcement de leurs capacités notamment en matière de planification, de gestion axée sur les résultats et de mobilisation des ressources.

Le BIT apporte un accompagnement technique à la mise en œuvre du PPTD à travers ses plans opérationnels bi- annuels. Cet accompagnement passe par l'assistance technique dans les différents domaines couvrant le mandat du BIT, l'appui à la mobilisation des ressources, le renforcement des capacités des mandants en particulier du Comité de pilotage en matière de suivi-évaluation. Le BIT facilitera la synergie entre ses interventions et celles des autres agences du SNU, notamment dans le cadre de l'UNDAF.

La mobilisation des ressources s'impose comme stratégie transversale de mise en œuvre des résultats du PPTD. Le Gouvernement en assure le leadership dans la mesure où les fonds bilatéraux, voire multilatéraux sont mis à disposition pour appuyer les programmes nationaux. Les ressources disponibles au niveau du BIT, notamment celles du Budget régulier pour la coopération technique (RBTC) et celles mobilisables par le BIT à travers le Compte Supplémentaire du Budget Ordinaire (CBSO), serviront comme fonds catalytiques pour le renforcement des capacités et la formulation des programmes et projets en étroite concertation avec les mandants et les partenaires au développement. Les ressources obtenues auprès des bailleurs de fonds au titre des projets seront intégrées au PPTD au fur et à mesure de leur mobilisation.

V. MECANISMES DE SUIVI ET EVALUATION

Le suivi et l'évaluation du PPTD obéiront aux règles et pratiques du BIT en la matière et seront assurés par un Comité de Pilotage National (CPN) tripartite de haut niveau (Directeurs Généraux des Ministères techniques concernés par les résultats du PPTD et des Secrétaires Généraux des Organisations d'Employeurs et de Travailleurs, etc.). Il sera ouvert aux différents partenaires socio-économiques et aux partenaires au développement du Burundi concernés par les questions de l'emploi, de la protection sociale, du dialogue social et des normes internationales du 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 désignés dans différentes structures qui sont représentées au comité. Les points focaux se chargeront de préparer et fournir au Comité toutes les informations nécessaires à la prise de décision. Pour ce faire, ils devront élaborer des tableaux de bord trimestriels qui recensent et synthétisent l'information sur les activités menées par différents intervenants qui concourent à la mise en œuvre du PPTD. Les tableaux de bord trimestriels ainsi produits devraient permettre de faire le suivi de l'état d'avancement des programmes et projets liés à la promotion du travail décent et servir d'outil d'aide à la décision pour le Comité. Ainsi, le secrétariat technique se réunira une fois par trimestre et le Comité National au moins deux fois par an. Des réunions de suivi et évaluation seront donc organisées sur une base semestrielle. 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. Ce rapport annuel reprendra les résultats d'un exercice d'autoévaluation qui devra être fait chaque année par les parties prenantes clés dans la mise en œuvre du PPTD. 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 dont ces informations ne sont pas disponibles ou sont à améliorer. Après la détermination du niveau de référence des

indicateurs par les points focaux, les cibles seront déterminées avec le concours du CPN. Le plan de suivi et évaluation sera alors mis à jour pour garantir une évaluation pertinente par la suite.

En tenant compte de ses avantages comparatifs pour les questions de travail décent, 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.

Annexes

Annexe 1 : Plan stratégique de mise en œuvre du PPTD

Annexe 2 : Plan de suivi- évaluation

Annexe 3 : Cadre d'alignement du PPTD/ Burundi avec les autres cadres de planification

Annexe 4 : Liste des conventions internationales du travail ratifiées par le Burundi

Annexe 5 : Liste des projets en cours et en « pipeline »

Annexe 6 : Déclaration de validation du PPTD

Annexe 3: ALIGNEMENT DU PPTD / BURUNDI AVEC LES AUTRES CADRES DE PLANIFICATION

PRIORITES ET REALISATIONS	LIENS AVEC LE CSLP II 2012-2016	LIENS AVEC LA STRATEGIE INTEGREE D'APPUI DES NATIONS UNIES AU BURUNDI 2012-2016	LIENS AVEC LE PROGRAMME ET BUDGET DE L'OIT 2012-2013	LIENS AVEC LES MESURES ENVUE DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AGENDA DU TRAVAIL DECENT EN AFRIQUE 2007-2015
PRIORITE N°1 : La population burundaise, en particulier les jeunes, les femmes et les autres groupes vulnérables ont accès à plus d'opportunités d'emplois décents et durables dans un contexte de consolidation de la paix et de croissance économique				
Réalisation 1.1 : Les capacités de l'administration et des établissements en charge de la formation professionnelle sont renforcées pour offrir des compétences et de qualifications répondant mieux aux besoins du marché du travail et dans les secteurs porteurs d'emplois.	AXE 2 : Transformation de l'Economie Burundaise pour une Croissance Soutenue et Créatrice d'Emplois : 3.2.2. Promotion de l'emploi (para. 421-423) 4.1.5. L'Enseignement des métiers et la formation professionnelle (para. 542-544)	Produit 2.1.2. Une politique nationale de l'emploi tenant en compte les femmes et les jeunes et un système d'information statistique du marché du travail fiable sont adoptés et mis en oeuvre. Produit 3.3.4 Les élèves bénéficient d'un enseignement amélioré, sensible au droit de l'homme, au genre, au VIH et convivial par la mise en oeuvre des curricula d'éducation et de formation rénovés selon une pédagogie active et participative - avec un personnel enseignant disposant de capacités professionnelles renforcées	Résultat 2 : Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance	Développement des compétences et employabilité Un travail décent pour les jeunes
Réalisation 1.2 : Les institutions du marché du travail	AXE 2 : Transformation de l'Economie Burundaise pour une Croissance Soutenue et Créatrice	Produit 2.1.3. Une stratégie de promotion des marchés inclusifs, y compris les femmes et les jeunes (création des	Résultat 1 : Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents	Améliorer la gouvernance dans le monde du travail et sur le marché du travail

PRIORITES ET REALISATIONS	LIENS AVEC LE CSLP II 2012-2016	LIENS AVEC LA STRATEGIE INTEGREE D'APPUI DES NATIONS UNIES AU BURUNDI 2012-2016	LIENS AVEC LE PROGRAMME ET BUDGET DE L'OIT 2012-2013	LIENS AVEC LES MESURES ENVUE DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AGENDA DU TRAVAIL DECENT EN AFRIQUE 2007-2015
sont plus performantes pour mieux répondre aux problèmes d'insertion des jeunes, des femmes et des autres groupes vulnérables	d'Emplois : 3.2.2. Promotion de l'emploi (Para 424-424)	chaines de valeur) est mise en oeuvre Produit 1.2.5. Les institutions nationales de planification stratégique, de production de l'information statistique et de coordination de l'aide		
Réalisation 1.3 : Les institutions nationales publiques et privées assurent plus efficacement la réinsertion professionnelle durable des personnes les plus affectées par la crise	Axe 1 : Renforcement de l'Etat de Droit, Consolidation de la Bonne Gouvernance et Promotion de l'Egalité du Genre : 2.1.5. Réintégration socio-économique des personnes affectées par le conflit (para. 178-188)	Produit 2.1.3. Une stratégie de promotion des marchés inclusifs, y compris les femmes et les jeunes (création des chaines de valeur) est mise en oeuvre	Résultat 1 : Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents	Réponse aux crises et reconstruction
Réalisation 1.4 : Les capacités des institutions nationales au niveau central et décentralisé sont renforcées pour concevoir et mettre en œuvre des	AXE 2 : Transformation de l'Economie Burundaise pour une Croissance Soutenue et Créatrice d'Emplois : 3.2.2. Promotion de l'emploi (Para 426-427)	Produit 2.1.2 Une politique nationale de l'emploi tenant en compte les femmes et les jeunes et un système d'information statistique du marché du travail fiable sont adoptés et mis en oeuvre. Produit.2.1.3. Une stratégie de promotion des marchés inclusifs,	Résultat 1 : Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents	Un travail décent pour les jeunes Réponse aux crises et reconstruction

PRIORITES ET REALISATIONS	LIENS AVEC LE CSLP II 2012-2016	LIENS AVEC LA STRATEGIE INTEGREE D'APPUI DES NATIONS UNIES AU BURUNDI 2012-2016	LIENS AVEC LE PROGRAMME ET BUDGET DE L'OIT 2012-2013	LIENS AVEC LES MESURES ENVUE DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AGENDA DU TRAVAIL DECENT EN AFRIQUE 2007-2015
programmes de création d'emploi et d'auto-emploi tenant compte des spécificités liées au genre		y compris les femmes et les jeunes (création des chaines de valeur) est mise en oeuvre		
Priorité n° 2 : Les travailleurs du Burundi bénéficient d'une protection sociale qui offre des prestations de qualité et étendues à une plus grande proportion de la population et tenant de compte de la dimension genre				
Réalisation 2.1 : Les cadres réglementaire et institutionnel de la protection sociale sont renforcés	Axe 3 : Amélioration de l'Accessibilité et de la Qualité des Services de Base et Renforcement de la Solidarité Nationale : 4.6. Renforcement du Socle de la Protection Sociale (para 624-625)	Produit 3.4.1 La protection sociale est améliorée par l'adoption d'une législation adaptée	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	Extension et amélioration de la protection sociale
Réalisation 2.2 : Les capacités du système de sécurité sociale sont renforcées pour offrir plus d'opportunités de protection aux travailleurs non couverts	Axe 3 : Amélioration de l'Accessibilité et de la Qualité des Services de Base et Renforcement de la Solidarité Nationale : 4.6. Renforcement du Socle de la Protection Sociale (para 626-638)	Produit 3.4.3 Les expériences communautaires de protection sociale sont analysées et les bonnes pratiques érigées en modèle national	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	Extension et amélioration de la protection sociale
Réalisation 2.3. Les capacités des	Axe 3 : Amélioration de l'Accessibilité et de la Qualité	Produit 3.2.4. Les capacités de coordination des partenaires dans	Résultat 8 : Le monde du travail réagit de façon efficace à	S'attaquer au problème du VIH/SIDA dans le monde du

PRIORITES ET REALISATIONS	LIENS AVEC LE CSLP II 2012-2016	LIENS AVEC LA STRATEGIE INTEGREE D'APPUI DES NATIONS UNIES AU BURUNDI 2012-2016	LIENS AVEC LE PROGRAMME ET BUDGET DE L'OIT 2012-2013	LIENS AVEC LES MESURES ENVUE DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AGENDA DU TRAVAIL DECENT EN AFRIQUE 2007-2015
mandants tripartites sont renforcées pour intensifier la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail	des Services de Base et Renforcement de la Solidarité Nationale : 4.4. Intensification de la Lutte Contre le VIH/SIDA (Para 604-607)	la réponse multisectorielle au VIH sont renforcées	l'épidémie de VIH/SIDA	travail
Réalisation 2.4 : Les conditions salariales de travail sont plus équitables dans les secteurs public et privé	Axe 1 : Renforcement de l'Etat de Droit, Consolidation de la Bonne Gouvernance et Promotion de l'Egalité du Genre : 2.2.3. Amélioration des performances des institutions publiques (para 221)	Produit 1.2.3. L'administration publique plus performante met en oeuvre la stratégie nationale de renforcement des capacités et fournit des services de qualité aux usagers	Résultat 5 : Les femmes et les hommes ont des conditions de travail améliorées et plus équitables	Promouvoir des conditions de travail meilleures, plus sûres et plus saines
Priorité n 3 : Les travailleurs et les travailleuses du Burundi bénéficient d'une gouvernance tripartite plus efficace du monde du travail				
Réalisation 3.1. Les structures de prévention et de gestion des conflits sociaux sont renforcées et améliorent la gouvernance du dialogue social	Axe 1 : Renforcement de l'Etat de Droit, Consolidation de la Bonne Gouvernance et Promotion de l'Egalité du Genre ; 2.2.3. Amélioration des performances des institutions publiques (Para 223)	Produit 1.2.2. Les compétences des institutions démocratiques, les structures de dialogue social, la société civile et les médias dans la consolidation de la démocratie et du développement du pays sont renforcées	Résultat 12 : Le tripartisme et la gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue efficace et à des bonnes relations professionnelles	Promouvoir un tripartisme et un dialogue social efficaces, y compris en renforçant la capacité des mandants de l'OIT de faire progresser le travail décent
Réalisation 3.2. L'administration du	Axe 1 : Renforcement de l'Etat de Droit, Consolidation de la Bonne Gouvernance	Produit 1.2.3. L'administration publique plus performante met en oeuvre la stratégie nationale de	Résultat 11 : les Administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et	Améliorer la gouvernance dans le monde du travail et sur le marché du travail

PRIORITES ET REALISATIONS	LIENS AVEC LE CSLP II 2012-2016	LIENS AVEC LA STRATEGIE INTEGREE D'APPUI DES NATIONS UNIES AU BURUNDI 2012-2016	LIENS AVEC LE PROGRAMME ET BUDGET DE L'OIT 2012-2013	LIENS AVEC LES MESURES ENVUE DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AGENDA DU TRAVAIL DECENT EN AFRIQUE 2007-2015
travail et l'inspection du travail sont plus performantes dans la réalisation de leurs missions respectives	et Promotion de l'Egalité du Genre : 2.2.3. Amélioration des performances des institutions publiques (para 221, 223)	renforcement des capacités et fournit des services de qualité aux usagers	fournissent des services efficaces	
Réalisation 3.3. Les services chargés du processus de ratification et d'établissement des rapports sur l'application des conventions internationales du travail sont plus performants	Axe 1 : Renforcement de l'Etat de Droit, Consolidation de la Bonne Gouvernance et Promotion de l'Egalité du Genre : 2.1.3. Promotion des droits humains (para 154)	Produit 1.1.2. Les systèmes nationaux de promotion et de protection des droits de la personne humaine (y compris la lutte contre les violences basées sur le genre et la discrimination liée au VIH) disposent des capacités institutionnelles et techniques pour mieux assurer leurs fonctions.	Résultat 18 : Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	Améliorer l'application des normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux
Réalisation 3.4. Les enfants du Burundi sont mieux protégés contre les pires formes du travail	Axe 1 : Renforcement de l'Etat de Droit, Consolidation de la Bonne Gouvernance et Promotion de l'Egalité du Genre : 2.1.3. Promotion des droits humains (para 156, 157)	Produit 1.1.2. Les systèmes nationaux de promotion et de protection des droits de la personne humaine (y compris la lutte contre les violences basées sur le genre et la discrimination liée au VIH) disposent des capacités institutionnelles et techniques pour mieux assurer leurs fonctions.	Résultat 16 : Le travail des enfants est éliminé, avec une priorité accordée aux pires formes	Soustraire les enfants africains au travail et les scolariser

Annexe 4 : Liste des conventions internationales du travail ratifiées par le Burundi ¹⁷

Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles

Convention	Date	État actuel
C011 - <u>Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921</u>	11 mars 1963	En vigueur
C087 - <u>Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948</u>	25 juin 1993	En vigueur
C098 - <u>Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949</u>	10 oct. 1997	En vigueur
C135 - <u>Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971</u>	10 oct. 1997	En vigueur

Travail forcé

Convention	Date	État actuel
C029 - <u>Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930</u>	11 mars 1963	En vigueur
C105 - <u>Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957</u>	11 mars 1963	En vigueur

Elimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents

Convention	Date	État actuel
C090 - <u>Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948</u>	30 juil. 1971	En vigueur
C138 - <u>Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973</u> <i>Age minimum spécifié: 16 ans</i>	19 juil. 2000	En vigueur
C182 - <u>Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999</u>	11 juin 2002	En vigueur

Egalité de chances et de traitement

Convention	Date	État actuel
C100 - <u>Convention (n° 100) sur l'égalité de</u>	25 juin 1993	En vigueur

¹⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:1987211855363759:::P11200_INSTRUMENT_SORT:2

Convention	Date	État actuel
<u>rémunération, 1951</u>		
C111 - <u>Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958</u>	25 juin 1993	En vigueur

Consultations tripartites

Convention	Date	État actuel
C144 - <u>Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976</u>	10 oct. 1997	En vigueur

Administration et inspection du travail

Convention	Date	État actuel
C081 - <u>Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947</u>	30 juil. 1971	En vigueur

Salaires

Convention	Date	État actuel
C026 - <u>Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928</u>	11 mars 1963	En vigueur
C094 - <u>Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949</u>	11 mars 1963	En vigueur

Temps de travail

Convention	Date	État actuel
C001 - <u>Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919</u>	30 juil. 1971	En vigueur
C014 - <u>Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921</u>	11 mars 1963	En vigueur
C052 - <u>Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936</u>	30 juil. 1971	En vigueur
C089 - <u>Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948</u>	11 mars 1963	En vigueur
C101 - <u>Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952</u>	30 juil. 1971	En vigueur

Sécurité et santé au travail

Convention	Date	État actuel
C062 - <u>Convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937</u>	11 mars 1963	En vigueur

Sécurité sociale

Convention	Date	État actuel
C012 - <u>Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921</u>	11 mars 1963	En vigueur
C017 - <u>Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925</u>	11 mars 1963	En vigueur
C018 - <u>Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925</u>	11 mars 1963	En vigueur
C019 - <u>Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925</u>	11 mars 1963	En vigueur
C042 - <u>Convention (n° 42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934</u>	11 mars 1963	En vigueur

Travail dans les ports

Convention	Date	État actuel
C027 - <u>Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929</u>	11 mars 1963	En vigueur

Annexe 5 : Liste des projets en cours et en « pipeline »

Titre du projet	Coût et durée	Statut	Partenaires actuels ou potentiels
Appui à l'insertion /réinsertion des jeunes, des femmes et des personnes vulnérables par l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique et de stratégies nationales de formation professionnelle ainsi que par la réhabilitation et la réorientation du Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel de Bujumbura (CFPP) et de ses antennes	808.000 € pour 36 mois	Financement à mobiliser	Coopération Belge, UNFPA, ONU-FEMMES
Programme intégré « consolidation de la paix à travers l'appui à la réintégration socio-économique durable en faveur des personnes affectées par le conflit »	401 000USD pour 24 moisAoût 2011-Août 2013)	Projet en cours d'exécution	PBSO, PNUD, FAO, ONU-FEMMES
Programme Conjoint d'appui au Développement du Marché et la Création d'emplois pour la Population Rurale du Burundi__	1 550 000USD sur 4 ans	Financement à mobiliser	PNUD, FAO, ONU-FEMMES, BAD, Union Européenne
Programme de développement des filières(PRODEFI)- Composante emploi des jeunes ruraux (Assistance technique BIT)	722 000 USD (2013-2016)	Financement acquis	FIDA
Formulation de la politique nationale de l'emploi au Burundi	121 000USD pendant 6 mois	Financement à mobiliser	PNUD
Appui à la formulation d'une Politique nationale de Protection sociale et au développement des Mutuelles de Santé au Burundi.	604 000USD sur 24 mois	Financement à mobiliser	PNUD, UNICEF
Aménagement intégré et reboisement du bassin versant du Mumirwa au Burundi	5 747 600USD sur 3 ans	Financement à mobiliser	Banque Mondiale, Union Européenne, BAD
Programme cadre de création d'emplois ruraux et péri-urbains décents a travers l'entrepreneuriat coopératif pour la réintégration socio-économique des sinistres au Burundi (CERPUDEC-Burundi)	3 211 615USD sur 3 ans	Financement à mobiliser	Banque Mondiale, Union Européenne, BAD
Plan d'action globale de lutte contre les pires formes de travail des enfants au Burundi	143 704USD sur 1 an (2012-2013)	Projet en cours d'exécution	BIT/IPEC