



Bureau
international
du Travail

Mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest

Résultats des activités de l'Equipe d'appui technique au travail décent – Bureau pays de l'OIT à Dakar (ETD/BP-DAKAR)



mai 2013



Bureau
international
du Travail

Mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest

**Résultats des activités de l'Equipe d'appui technique au travail
décent – Bureau pays de l'OIT à Dakar (ETD/BP-DAKAR)**

mai 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Mise en oeuvre de l'agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest : résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent / Organisation internationale du Travail, Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique occidentale et bureau de pays de l'OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo. - Dakar: OIT, 2013

ISBN 9789222277063, 9789222277070 (web pdf)

International Labour Office; ILO DWT for West Africa and ILO Country Office for Senegal, Benin Burkina Faso Cape Verde Côte d'Ivoire Guinea Guinea Bissau Mali Mauritania Niger and Togo

droits des travailleurs / travail décent / politique de l'emploi / protection sociale / dialogue social / droits égaux

04.02.5

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

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

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

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

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Responsable de la publication : François Murangira, Directeur de l'ETD/BP-OIT-Dakar

Coordination de l'édition : Djibril Ndiaye et Caroline Kane

Photos Bit

Imprimé au Sénégal

SOMMAIRE

LISTES DES SIGLES ET ACRONYMES	6
PREFACE	9
AVANT PROPOS	10
CHAPITRE 1 : FORMULATION ET ADOPTION DE PROGRAMME PAYS DE TRAVAIL DÉCENT (PPTD) EN AFRIQUE DE L'OUEST	12
CHAPITRE 2 : NORMES, PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX DE L'HOMME AU TRAVAIL	14
2.1. Aide au respect des obligations constitutionnelles en matière normative	14
2.2. Aide à une application effective des conventions ratifiées par les Etats Membres	14
2.3. La promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux de l'homme au travail	15
2.4. Lutte contre le travail des enfants	18
CHAPITRE 3 : STRATÉGIE ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI	23
3.1. Appui à la formulation et à la mise en œuvre des stratégies de l'emploi	23
3.2. Développement d'entreprises durables créatrices d'emplois	24
3.3. Les programmes HIMO du BIT, une contribution à la promotion du travail décent dans le secteur de la construction	27
CHAPITRE 4 : PROTECTION SOCIALE	29
4.1. Stratégie pour une extension de la sécurité sociale	29
4.2. Santé et Sécurité au travail	30
4.3. VIH et SIDA dans le monde du travail	31
CHAPITRE 5 : DIALOGUE SOCIAL	34
5.1. La promotion du dialogue social en Afrique de l'Ouest	34
5.2. Les actions en faveur des Organisations de travailleurs	34
5.3. Les actions en faveur des Organisations d'employeurs	37
5.4. Administration du travail et inspection du travail	37
CHAPITRE 6 : EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL...	39
6.1. L'intégration du genre dans les politiques et les programmes nationaux.....	39
6.2. La promotion des conventions de l'OIT n°183 sur la protection de la maternité et n°156 sur les travailleurs à responsabilités familiales	40
CHAPITRE 7 : INDICATEURS DU TRAVAIL DÉCENT	42
7.1. Accompagnement de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015	42
7.2. Observatoire sous régional de l'Emploi et de la Formation de l'espace UEMOA	42
7.3. Amélioration des statistiques du travail	42
ANNEXE 1 : LISTE DES ENCADRES	43
ANNEXE 2 : LISTE DES PROJETS DE COOPERATION TECHNIQUE	44
ANNEXE 3 : LISTE DES PARTENAIRES FINANCIERS DE L'ETD/BP-OIT-DAKAR.....	48
ANNEXE 4 : LISTE DES DERNIERES PUBLICATIONS DE L'ETD/BP-OIT-DAKAR.....	49

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

2C2S	Coalition des Centrales Syndicales du Sénégal
ACT/EMP	Bureau des Activités pour les Employeurs du BIT
ACTRAV	Bureau des Activités pour les Travailleurs du BIT
ADMITRA	Programme de Modernisation de l'Administration et de l'Inspection du Travail pour Cinq Pays d'Afrique
AECID	Agence Espagnole de Coopération Internationale au Développement
AGR	Activité Génératrice de Revenu
AT	Accident de Travail
BIT	Bureau international du Travail
CAFSP	Cellule d'Appui au Financement de la Santé et au Partenariat
CCC	Communication pour le Changement de Comportement
CCV	Comité Communal de Vigilance
CECLET	Combating Exploitive Child Labor through Education in Togo (Combattre le Travail Exploiteur des Enfants à travers l'Education au Togo)
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CERAP	Centre de Recherche et d'Action pour la Paix
CGSNI	Confédération Générale des Syndicats Nationaux Indépendants
CIM	Comité Inter Ministériel de lutte contre la traite et le travail des enfants
CISL	Confédération internationale des Syndicats Libres
CIT	Conférence internationale du Travail
CLV	Comité local de Vigilance
CNCT-NIT	Comité National Consultatif Tripartite sur les Normes internationales du Travail
CNDS	Comité National de Dialogue Social
CNLTE	Cellule Nationale de Lutte contre le Travail des Enfants
CNPM	Conseil National du Patronat du Mali
CNS	Comité de surveillance des actions de lutte contre la traite et le travail des enfants
CNTG	Confédération Nationale des Travailleurs Guinéens
CNTS	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal
CNTS-FC	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal – Force du Changement
CSA	Confédération des Syndicats Autonomes
CSI	Confédération syndicale internationale
CSST	Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail
CST	Conseil Supérieur du Travail
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali
CTDS	Conseil du Travail et du Dialogue Social
CV	Curriculum Vitae
DLTE	Direction de la lutte contre le travail des enfants
DSRP	Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté
EF	Entreprenariat féminin
ENA	Ecole Nationale d'Administration
EO/SST	Education Ouvrière en Santé et Sécurité au Travail
ETD/BP-OIT-Dakar	Equipe d'Appui Technique au Travail Décent pour l'Afrique occidentale et Bureau Pays de l'OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo
FESACI	Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
GERME	Gérer Mieux votre Entreprise
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
GTUC	Ghana Trade Union Congress
HealthWISE	Amélioration des conditions de Travail, de Sécurité et de Santé des professionnels de la Santé
HIMO	Haute Intensité de Main-d'Oeuvre
IAPRP	InterAfricaine de la Prévention des Risques Professionnels

IMT	Inspection Médicale du Travail
INAM	Institut national d'assurance maladie
INS	Institut National de Statistiques
IPEC	International Programme on the Elimination of Child Labour (Programme international pour l'abolition du travail des enfants)
ITN	Intersyndicale des Travailleurs du Niger
JAPRP	Journée Africaine de la Prévention des Risques Professionnels
JIRA	Journées Internationales de Réflexion et d'Action
LM	Lettre de Motivation
LPS	Lettre de Politique Sectorielle
ME	Manuel de l'Employabilité
MP	Maladie Professionnelle
MSSB	Mutuelle de Sécurité Sociale du Bénin
OBISACOTE	Observatoire Intersyndical de suivi de l'Application des conventions de l'OIT sur le travail des enfants au Bénin
OCAL	Organisation du Corridor Abidjan-Lagos
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation Maritime Internationale
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONSS	Office National de Sécurité Sociale
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OP	Organisation professionnelle
PAMODEC	Projet d'Appui à la Mise en OEuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
PAN	Plan d'Action National
PANETEM	Plan d'Action National pour l'Elimination du travail des enfants au Mali
PFA	Pays francophones d'Afrique
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RAMU	Régime d'Assurance Maladie Universelle
RECOJOTE	Réseau de Communicateurs et Journalistes et contre le Travail et la Traite des Enfants
SIDA	Syndrome d'Immunodéficience Acquise
SIMPOC	Statistical information and monitoring programme of child labour (Programme d'information statistique et de suivi du travail des enfants)
SIMT	Système d'Information sur le Marché du Travail
SNU	Système des Nations Unies
SOSTECI	Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants de Côte d'Ivoire
SOSTEM	Système d'Observation et de Suivi du Travail et de la Traite des Enfants au Mali
SPE	Service Public d'Emploi
SPER	Revue des dépenses et de la performance de la protection sociale
SST	Sécurité et Santé au Travail
SYAPRO	Symposium sur l'Audiovisuel et la Prévention des Risques Professionnels de Ouagadougou
UDTS	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
UGP	Unité de Gestion de Programme
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de la Côte d'Ivoire
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal
UNTM	Union Nationale des Travailleurs du Mali
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
WIND	Work Improvement in Neighbourhood Development (Amélioration du travail dans le cadre du développement local)
WISE	Amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises

PREFACE

Aujourd'hui, l'Afrique est parmi les continents qui présentent le plus d'opportunités économiques. En effet, on peut noter qu'en dépit des troubles politiques observés dans certaines parties du continent et de la persistance de la fragilité de l'économie mondiale, la croissance économique en Afrique a, en moyenne, été supérieure à 5% par an. En somme, l'Afrique travaille et l'Afrique progresse. Mais le chaînon manquant à cette stratégie de développement a été l'incapacité de nos économies à traduire cette croissance en possibilités d'emplois productifs et de travail décent pour tous.

Le présent rapport fait le bilan des réalisations de l'Equipe d'Appui technique au travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau pays pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo (ETD/BP-Dakar) en ayant en ligne de mire les objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique adopté par les Chefs d'Etat et de gouvernement africains au cours du Sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique tenu à Ouagadougou en septembre 2004.

Il est heureux de noter que les Programmes Pays pour la Promotion du Travail Décent (PPTD) sont en train de devenir des éléments essentiels des programmes stratégiques des pays de l'Afrique de l'Ouest. En effet, malgré la situation difficile au plan sociopolitique, 8 parmi les 11 pays couverts par l'ETD/BP-Dakar (Bénin, Burkina Faso, Cap Vert, Côte d'Ivoire, Mauritanie, Niger, Sénégal et Togo) disposent d'un cadre de coopération validé par les mandants tripartites et le Bureau international du Travail (BIT). Les PPTD de 2 pays (Mali et Guinée-Bissau) ont été finalisés et partagés pour signature. Celui de la Guinée est en cours de formulation.

Par ailleurs, les PPTD sont publiés et servent d'outils pour améliorer la visibilité du BIT dans la sous-région, notamment vis à vis des partenaires techniques et financiers et des agences du Système des Nations Unies.

Egalement, à travers la lecture du présent rapport, on peut observer des progrès dans l'intégration du travail décent dans les stratégies nationales de développement. Ces progrès sont visibles dans les domaines des normes internationales du travail, de la lutte contre le travail des enfants, de la promotion de l'emploi, de l'extension de la protection sociale, du dialogue social et de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.

C'est l'occasion de remercier tout le personnel de l'ETD/BP-Dakar pour leurs contributions à la réalisation des activités menées en Afrique de l'Ouest par le Bureau international du Travail et dont les résultats présentés dans ce rapport mettent en évidence l'importance accordée aux domaines prioritaires des pays de l'Afrique de l'Ouest qui sont relatifs à la promotion de l'emploi des jeunes par le biais de l'amélioration de leur employabilité, au développement de l'entrepreneuriat aux niveaux urbain et rural et à un meilleur encadrement de l'économie informelle, à la promotion des emplois durables et des emplois verts, à une bonne prise en charge du VIH et du SIDA dans le monde du travail, à la protection des femmes et à l'égalité de genre dans le monde du travail, et à la maîtrise des indicateurs du monde du travail.

Ce rapport est destiné à partager avec nos mandants, nos partenaires sociaux, techniques et financiers et les populations les actions que mènent le BIT et ses mandants tripartites dans la sous-région Afrique de l'Ouest.

Nous souhaiterions vivement recevoir votre opinion sur cette première édition, en vue d'enrichir les éditions à venir et de les adapter à vos attentes.

François Murangira
Directeur

Le Rapport d'activités de l'Equipe d'Appui technique au travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau pays pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo (ETD/BP-Dakar) a pour ambition de dresser, périodiquement, la situation des activités menées dans la sous-région ouest africaine pour promouvoir le travail décent.

La présente édition est le fruit de la contribution des différents spécialistes et responsables de projets de coopération technique* qui interviennent dans la sous-région de l'Afrique de l'Ouest. Elle est articulée autour des questions qui fondent le travail décent, notamment, celles relatives aux normes, principes et droits fondamentaux de l'homme au travail, à l'emploi, à la protection sociale, au dialogue social, aux questions d'égalité dans le monde du travail, etc. L'approche retenue est de mettre l'accent sur les réalisations les plus importantes et sur les bonnes pratiques notées à travers la mise en œuvre des différents projets et programmes du BIT dans la sous-région de l'Afrique de l'Ouest.

Concernant, les normes, principes et droits fondamentaux de l'homme au travail, les spécialistes normes et travail des enfants, de même que les responsables du Projet d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au Travail (PAMODEC) et ceux des projets liés au Programme focal de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) ont rendu compte des actions du BIT pour promouvoir les droits fondamentaux de l'Homme au travail. Ces actions concernent les appuis apportés aux pays de l'Afrique de l'Ouest pour les amener à accomplir leurs obligations constitutionnelles en matière normative et à mettre en application, de manière effective, les conventions qu'ils ont ratifiées. Ainsi, le travail accompli pour améliorer l'application des conventions fondamentales du travail en vue de contribuer à la promotion du travail décent et au développement économique et social a été largement traité tout au long de ce rapport. Il détaille aussi les nombreux programmes et diverses actions menés pour éliminer le travail des enfants qui constitue un véritable fléau au niveau de la sous-région et une violation des droits fondamentaux de l'homme.

Les pays de l'Afrique de l'Ouest sont confrontés à un déficit important d'emplois décents ou d'emplois tout court. Face à cette situation, le BIT déploie dans la région des actions énergiques pour aider les Etats Membres à renverser la tendance. Dans le présent rapport, sont relatées les interventions qui sont effectuées pour aider à la formulation et à la mise en œuvre de politiques de

l'emploi. De même, on trouvera des informations sur les programmes et projets destinés au développement des entreprises, à la création de conditions pour favoriser l'insertion et à l'amélioration de l'employabilité des jeunes demandeurs d'emplois, au développement des capacités entrepreneuriales et de gestion des micro et petites entreprises, à la promotion des nouvelles filières d'emplois durables, à l'adoption de la stratégie Haute Intensité de Main-d'œuvre pour renverser la tendance du chômage et du sous-emploi, etc.

Dans le domaine de la protection sociale, le rapport met en évidence les actions menées au niveau des pays pour vulgariser la Recommandation no. 202 de l'OIT sur la protection sociale qui fournit aux Etats Membres des orientations en vue d'établir des systèmes complets de sécurité sociale et d'étendre la couverture de la sécurité sociale, en établissant en priorité, au niveau national, un socle de protection sociale accessible à tous ceux qui en ont besoin. Dans le cadre de cette même rubrique, on retrouve un compte rendu sur les actions menées pour aider les Etats Membres à prendre des mesures, conformément à l'esprit de l'engagement pris par les Chefs d'Etat d'Afrique, en 2006, susceptibles d'éliminer toute forme de discrimination contre les personnes atteintes du VIH et SIDA et de veiller à ce qu'elles jouissent pleinement de tous leurs droits et libertés fondamentaux.

Dans ce sens, les interventions du BIT ont consisté à aider les pays à définir et à mettre en œuvre une politique nationale et des politiques sectorielles de lutte contre le VIH et le Sida en milieu de travail, tel que préconisé par la récente recommandation de l'OIT sur le VIH et le sida et le monde du travail. Le rapport fait aussi le point sur les actions d'envergure initiées pour promouvoir la santé et la sécurité au travail.

Concernant le dialogue social, le rapport rend compte des actions menées, au niveau régional, dans le cadre de la collaboration entre le BIT et l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) et la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), et au niveau national pour promouvoir le dialogue social dans la région Ouest africaine. Dans ce domaine, le BIT, conscient du rôle de chacun des partenaires tripartites du dialogue social, a mené, dans la sous-région, des actions destinées à renforcer les organisations de travailleurs dans l'unité d'actions et de structure, pour qu'elles deviennent davantage représentatives, indépendantes, et démocratiques. Le BIT a aussi contribué à doter les travailleurs et leurs leaders de moyens techniques et de connaissances leur permettant de contribuer et de



participer de façon effective dans la mise en place du Programme par Pays pour la promotion du travail décent (PPTD).

Le rapport rend également compte des activités menées par le BIT pour aider les organisations sous régionales à procéder à l'harmonisation du droit du travail dans l'espace CEDEAO. Au niveau national, les actions qui sont effectuées rendent l'inspection du travail plus efficace et mieux armée à remplir les missions qui sont les siennes, à accroître la productivité au travail, assurer une meilleure prévention et une bonne protection, mais aussi à même d'étendre l'action de l'inspection à l'économie informelle qui constitue une

priorité pour favoriser les conditions d'un égal accès au travail décent.

Le rapport a consacré un chapitre particulier aux actions menées pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Ces actions ont consisté à sensibiliser les mandants et partenaires pour une ratification des conventions internationales du travail en matière d'égalité et développer des programmes tendant à améliorer leurs compétences.

A la fin du rapport, on retrouve une présentation des récentes publications réalisées par le Bureau de l'OIT en Afrique de l'Ouest et accessibles à la demande ou sur le site de l'ETD/BP-Dakar www.ilo.org.

Chapitre 1 : Formulation et adoption de Programmes pays de travail décent (PPTD) en Afrique de l'Ouest

Les mandants tripartites de l'OIT que sont les travailleurs, les employeurs et les gouvernements ont adopté l'Agenda du travail décent pour réduire, voire éradiquer, la pauvreté. La notion de travail décent « reflète les priorités sociales, économiques et politiques des pays et du système multilatéral. En un laps de temps relativement court, ce concept a réuni un consensus international parmi les gouvernements, les employeurs, les syndicats et la société civile : l'emploi productif et le travail décent sont des dimensions essentielles d'une mondialisation juste, de la lutte contre la pauvreté et un moyen d'instaurer un développement équitable, solidaire et durable ».

Les Programmes pays pour la promotion du Travail Décent (PPTD) ont été mis en place comme le meilleur support pour apporter un appui aux pays dans le cadre de la mise en œuvre de cet Agenda. Les PPTD ont deux



objectifs principaux : ils font la promotion du travail décent comme une composante principale des stratégies de développement national. Au même moment, ils mettent les connaissances, les instruments, le plaidoyer et la coopération de l'OIT au service des mandants tripartites ; un programme basé sur les résultats pour faire avancer l'Agenda du travail décent dans le cadre de l'avantage comparatif de l'OIT. Le tripartisme et le dialogue social sont au centre de la planification et de la mise en œuvre d'un programme cohérent et intégré d'assistance aux mandants dans les Etats Membres.

Chaque PPTD est organisé autour d'un nombre limité de priorités et résultats du pays. Il est l'expression de Programme et Budget de l'OIT dans le pays. Les priorités et résultats du programme reflètent le cadre des résultats stratégiques de l'OIT, adaptés aux situations et priorités nationales. Le PPTD constitue un cadre d'intervention stratégique sur un horizon pluriannuel, une application de gestion axée sur les résultats (GAR), un cadre de rationalisation des ressources et de

l'alignement aux cadres nationaux comme le Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP) et le Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (PNUAD) et un outil de mobilisation de ressources pour l'Agenda du Travail décent.

Dans les conclusions de la 12ème Réunion régionale africaine, tenue du 11 au 14 octobre 2011 à Johannesburg (Afrique du Sud), les délégués, tout en soulignant les efforts déployés et les résultats atteints à l'époque (31 PPTD mis en œuvre et 22 en cours d'élaboration), ont souhaité « une participation tripartite plus efficace dans les mécanismes de formulation, de mise en œuvre, de suivi et d'assurance de la qualité des PPTD ainsi que des stratégies conjointes de mobilisation des ressources ».

C'est dans cette perspective que l'ETD/BP-Dakar a systématiquement mis l'accent sur le renforcement des capacités des mandants tripartites pour ce qui concerne la mise en œuvre des PPTD. Déjà en décembre 2011 (quelques semaines après la réunion africaine) un atelier sous-régional réunissant les représentants tripartites de 7 pays de la sous-région (Bénin, Burkina Faso, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Togo) était organisé conjointement par le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, le Centre international de Formation de l'OIT à Turin et le Bureau pays de l'OIT à Dakar. Cet atelier de renforcement de capacités a mis l'accent sur les mécanismes nationaux en charge du pilotage du PPTD et la mobilisation de ressources. De tels mécanismes sont maintenant mis en place dans la majorité des pays de la sous-région et en cours dans d'autres.

Depuis cet atelier, la signature des PPTD est systématiquement accompagnée d'un atelier de renforcement de capacités des mandants tripartites autour de sa mise en œuvre incluant le volet important de la mobilisation des ressources.

A l'heure actuelle, on peut noter un état d'avancement assez satisfaisant des PPTD en Afrique de l'Ouest.

Ainsi :

- le Bénin, le Burkina Faso, le Cap Vert, la Côte d'Ivoire, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal et le Togo disposent d'un cadre de coopération validé entre les mandants tripartites et le BIT ;
- les PPTD du Mali et de la Guinée-Bissau ont été finalisés et partagés pour signature avant les récents événements politiques dans ces deux pays. La nouvelle situation nécessite une nouvelle consultation pour adapter le document aux priorités actuelles des partenaires ;
- le PPTD Guinée est en cours de formulation et sera validé avant fin 2013.

ENCADRÉ 1 : Entretien avec M. Ibrahima Gueye, ancien Directeur de l'Emploi, ancien Président du comité de pilotage chargé de la formulation du Programme pays travail décent (PPTD) du Sénégal

Vous avez piloté la formulation du PPTD du Sénégal. Pouvez-vous nous parler de cette expérience ?

A un moment le BIT et les partenaires ont estimé nécessaire d'avoir un cadre de partenariat. Avant les programmes du BIT étaient exécutés par plusieurs acteurs. Pour plus de résultats et de rationalité, ils ont estimé nécessaire d'avoir un cadre unique avec chaque pays, non seulement sur une période donnée de 4 ou 5 ans, mais également en réunissant l'ensemble des acteurs et en fixant des priorités. La donne la plus importante était de responsabiliser la partie nationale, c'est-à-dire que la conception et l'élaboration soient faites par la partie nationale et non par les techniciens du BIT ou d'autres partenaires. C'est cela la donne innovante avec le PPTD. Au Sénégal, nous avons pu installer un comité de pilotage qui a même fait le diagnostic du travail décent. Et quand nous avons été à l'atelier de Cotonou, tout le monde s'est félicité et s'est inspiré du travail du comité de pilotage parce que ça n'existait qu'au Sénégal. Il y a même des délégations qui nous demandaient comment nous avons fait pour travailler avec des syndicats. Nous leur disions que sur ces questions-là, il y a un consensus au Sénégal. Ce qui fait que pour l'atelier de Cotonou, nous avons pu venir avec l'expertise du centre de Turin qui nous a beaucoup apporté en termes de préparation de mise en oeuvre. Comme il est facile de concevoir, c'est la mise en oeuvre qui est plus difficile.

En partant à Cotonou, on nous disait : Vous les sénégalais, vous êtes les meilleurs en termes de conception; et cela s'est vérifié là-bas, on a fait des concours de sélection, notre programme était le mieux élaboré mais on nous disait aussi que nous sommes les derniers en termes de mise en oeuvre ; c'est dans ce cadre que nous avons voulu relever le défi. Avant de partir, nous avons programmé un atelier de mise en oeuvre. Comme nous disposons d'une ingénierie institutionnelle, nous avons voulu la mettre à contribution pour pouvoir identifier automatiquement les obstacles et les contraintes de tous ordres qui pourraient bloquer le projet. Une semaine après Cotonou, nous avons tenu l'atelier et proposé des méthodologies. C'était sans compter avec les événements politiques pré électoraux survenus au Sénégal, qui nous ont plongé dans une instabilité qui a beaucoup retardé la signature de la Convention.

Est-ce que ce n'est pas prétentieux de vouloir aller à un travail décent quand l'emploi n'est pas assuré ?

Souvent, nous nous sommes posé cette question. La convergence que nous avons pu trouver avec le BIT, même si cela est un idéal, consiste à tendre vers cet idéal. C'est sûr qu'aujourd'hui, nous ne pouvons pas avoir le nombre d'emplois souhaités, mais nous aspirons à des emplois décents. Tout être humain aspire à un emploi décent rémunéré selon la force et le temps de travail. Nous sommes tout à fait objectifs, et savons qu'on ne peut générer autant d'emplois décents au profit de nos demandeurs. C'est une aspiration qui est devenue universelle et à laquelle nous ne pouvons pas déroger.

Pour vous quelle réalité peut dégager le PPTD ?

On a dégagé deux priorités : l'emploi et la protection sociale. Nous avons le secteur informel et le secteur rural qui regorgent le plus de recrutements. C'est là-aussi où les mesures de protection sont les plus faibles. Il fallait non seulement promouvoir l'emploi, mais surtout un emploi décent. Autrement dit, aller dans les milieux rural et informel et essayer d'améliorer leurs conditions de travail en leur donnant un emploi décent ; cela leur permet d'avoir des revenus et une protection.

Donc vous allez beaucoup travailler dans le monde rural ?

Une de nos orientations sociales de la politique de l'emploi c'est le monde rural, c'est l'agriculture au sens large. Tous nos problèmes demeurent par le fait que les jeunes sont formés dans des filières qui ne correspondent pas aux potentialités du pays et il nous est demandé de les insérer dans le marché du travail. Et le marché qui présente des potentialités réelles d'emploi c'est le monde agricole.

Quels sont les obstacles à la bonne exécution du PPTD, les enseignements que vous en tirez ?

Les obstacles, ce sont les lenteurs et la mobilisation des ressources pour pouvoir exécuter le projet. En plus, le fait qu'il soit interministériel peut causer un frein. Même pour la mise en oeuvre, nous avons dit que si nous réussissons dans ce domaine-là, beaucoup de choses en matière de transparence vont changer. Nous avons suggéré aux collègues d'associer des syndicats. Pour nous, c'est un plus qui nous protège par rapport à des pressions politiques. Si vous gérez avec les politiques, il y a une responsabilité collégiale. Les gens ne peuvent pas faire des pressions politiques sur les syndicats, sur des employeurs. Acceptons d'avoir une démarche tripartite car cela nous préserve de tout ce qui est pression politique. Dans la pratique, c'est très difficile de parvenir à un équilibre. Mais ici, nous avons réussi à travailler dans d'excellentes conditions avec les partenaires sociaux. Ce qui reste c'est la mobilisation des ressources et l'impulsion politique.

Quelles sont vos autres sources de financement ?

Le BIT a eu à mobiliser 30 % des ressources pour le Sénégal durant la période du PPTD. L'Etat devrait pouvoir apporter une contrepartie qui n'est pas encore fixée. Comme nous l'avons dit, le BIT privilégie la capacité nationale. Il nous a promis de nous aider à trouver des partenaires. Il nous appuie techniquement à augmenter nos capacités à aller nous-mêmes vers les bailleurs. Selon le BIT, il s'avère plus pertinent que la partie nationale s'adresse directement aux bailleurs de fonds pour expliquer ses priorités.

Depuis 1919, l'Organisation internationale du Travail a mis en place et développé un système de normes internationales du travail visant à accroître pour les hommes et les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, les normes internationales du travail sont une composante essentielle du cadre international visant à assurer que la croissance de l'économie mondiale profite à tous.

Promotion et application des normes

L'ETD/BP-OIT-Dakar pour l'Afrique occidentale, conformément à sa mission, a apporté son appui aux pays de l'Afrique de l'Ouest dans le cadre de l'accomplissement de leurs obligations constitutionnelles en matière normative.

2.1. Aide au respect des obligations constitutionnelles en matière normative

Les actions menées à cet égard ont essentiellement consisté à aider les pays couverts par le Bureau à se mettre en conformité avec la Constitution de l'OIT relativement à la «soumission» des normes internationales du travail (conventions, protocoles et recommandations) à l'autorité législative pour information et/ou ratification (art.19) ; communication annuelle de rapports sur des instruments ratifiés (art.22) et non ratifiés (art.19), à la consultation des partenaires sociaux (art.23) et à la communication des informations demandées par les organes de contrôle en cas de plaintes (art.26) ou de réclamations (art.24) ou de saisine du Comité de la liberté syndicale.

C'est dans ce cadre que le Burkina Faso, le Cap Vert, la Côte d'Ivoire, la Gambie, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Ghana, la Mauritanie, le Nigéria, le Sénégal, la Sierra Leone et le Togo ont bénéficié d'un renforcement de capacités des mandants tripartites en matière d'élaboration des rapports nationaux sur l'application des conventions ratifiées, notamment des cadres de l'administration du travail. Ce renforcement de capacités a été suivi de l'envoi de soit la totalité, soit la moitié des rapports dus par ces pays, l'année suivante. Dans la foulée, presque tous ces pays ont créé des points focaux au sein de tous les ministères ou structures identifiés comme pouvant aider les fonctionnaires des ministères en charge du travail lors de la collecte des données pour l'élaboration des rapports au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT.

Le Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale du Burkina Faso qui vient de bénéficier d'une telle formation (décembre 2012) a rédigé un projet

de décret et des arrêtés portant création, composition, attribution, organisation et fonctionnement du Comité National Consultatif Tripartite sur les Normes internationales du Travail, CNCT-NIT, qu'il entend soumettre à l'approbation du Gouvernement une fois le document finalisé.

2.2. Aide à une application effective des conventions ratifiées par les Etats Membres

Après avoir ratifié les normes internationales du travail, les Etats Membres de l'OIT peuvent avoir besoin de l'appui technique du BIT pour les mettre en application. Dans ce cadre plusieurs activités ont été réalisées pour renforcer les capacités des mandants tripartites et les aider à intégrer dans leur corpus juridique les conventions ratifiées.

Le BIT a ainsi apporté une assistance au Mali dans le domaine de la liberté syndicale et de la protection du droit syndical. Cette assistance a permis de créer un consensus sur la nécessité de dresser une liste des services essentiels, de définir à l'intérieur des services les modalités d'un service minimum en cas de grève notamment la liste des emplois concernés. Elle a permis aussi de procéder à la relecture du décret n° 562 du 22 décembre 1990 sur le service minimum en cas de grève et de trouver un accord sur la nécessité d'élaborer de nouveaux textes définissant le droit de grève dans les services d'utilité publique. C'est ainsi que le Mali dispose aujourd'hui d'un nouveau projet de décret qui a été élaboré de manière consensuelle (avec l'implication du patronat et des syndicats) et transmis au Conseil des ministres en vue de son adoption.

Le BIT a également accompagné le Togo à travers son Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (PAMODEC), dans la sensibilisation des acteurs du monde du travail à l'ampleur du phénomène de la discrimination, en vue d'adopter un plan d'action de lutte contre les discriminations en matière d'emploi et de profession au Togo, et éventuellement la mise en place d'une structure de lutte contre les discriminations. Au nombre des programmes et actions concrètes qui seront proposés par une étude en cours pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement, les mandants togolais ont demandé qu'un accent particulier soit mis sur le renforcement de capacités institutionnelles, financières, opérationnelles, humaines) avec un accent particulier sur les partenaires sociaux, les inspecteurs/trices du travail et les magistrats/tes.

Cette étude est sur le point d'être restituée aux mandants tripartites (juillet 2013) et devrait permettre au Togo



d'adopter une feuille de route conduisant le pays à prendre des mesures concrètes et pertinentes pour une lutte efficace contre les discriminations en matière d'emploi et de professions auxquelles doivent faire face les travailleurs et les travailleuses togolais.

Le Bénin (2011) et le Togo (2012) ont ratifié la Convention du travail maritime adoptée par l'OIT en 2006. Ceci est le résultat de l'atelier sous régional organisé par le BIT en juillet 2010 pour promouvoir la ratification de cet instrument qui reprend et actualise les dispositions provenant de 68 conventions antérieures, en créant un véritable Code du travail mondial pour le transport maritime. Il traite de l'ensemble des conditions de travail et de vie à bord des navires, d'emploi, de santé et de sécurité au travail, sans omettre la sécurité sociale. La convention du travail maritime permet d'intégrer l'élément humain dans le dispositif de contrôle des navires, et contribuera à l'amélioration de la sécurité maritime en complétant les conventions fondamentales de l'Organisation maritime internationale (OMI). La convention vise aussi à apporter des réponses concrètes aux défis de la mondialisation en luttant contre le dumping social. Ces deux pays sont actuellement en train de travailler à la validation de projets d'amendement des textes en vigueur pour une mise en conformité de leur législation nationale avec les dispositions de la convention, avec l'appui technique et financier du BIT.

Le Bénin a reçu l'appui du BIT pour la formulation d'un nouveau projet de loi portant réglementation des

activités des agences d'emploi privées. Cet appui s'est fait à travers le financement d'une étude de la situation pour aider les mandants à réguler le développement anarchique des agences d'emploi privées dans le pays (2011). Les conclusions de l'étude diagnostic ainsi que le projet de texte de loi qui en a débouché (2012) ont été validés par les partenaires sociaux et sont actuellement soumis au Conseil consultatif du travail.

Le BIT a appuyé le Ghana dans l'élaboration de la politique de l'emploi du pays et de son plan d'action. Les deux documents sont disponibles et devraient être adoptés par le Gouvernement après les élections de décembre 2012. On notera que l'une des recommandations fortes de l'atelier de validation des deux documents était le lancement immédiat de la procédure de ratification de la convention no.122 sur la politique de l'emploi.

Le Cap Vert a également approché le BIT car il souhaite adopter une politique nationale de sécurité et santé au travail (SST). Pour ce faire, le Bureau a suggéré au pays de commencer par l'élaboration d'un profil SST du Cap Vert, lequel lui permettra d'avoir un document-guide pour la formulation d'une politique nationale de SST. Ces deux documents disponibles, permettront au Cap Vert de disposer d'éléments pertinents pour formuler sa politique nationale de SST.

2.3. La promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Durant les dernières années, le Projet de Mise en Œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (PAMODEC) a orienté son intervention sur l'amélioration de l'application des conventions fondamentales du travail en vue de contribuer à la promotion du travail décent et au développement économique et social.

Les activités menées en 2011-12 ont touché des représentants gouvernementaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des parlementaires, des inspecteurs et contrôleurs du travail, des magistrats, avocats, assesseurs et mandataires syndicaux, des journalistes, des professeurs d'université et des formateurs des ENA, des membres de structures nationales de dialogue social et de concertation sociale et des organisations de promotion et de défense des droits de l'homme.

Grâce à ces activités, des progrès ont été notés dans la ratification de conventions fondamentales du travail, mais aussi en matière de liberté syndicale, de négociation collective, de discrimination dans l'emploi et la profession, de mise en conformité des législations

ENCADRÉ 2 : Témoignage de Mme Mémouna KORA ZAKI LEADI, Ministre du Travail et de la Fonction publique du Bénin

Tout d'abord, je rappellerais que c'est en 2010 que le Bénin a adopté son Programme Pays pour la promotion du Travail Décent.

C'est dans ce cadre que le Bénin a bénéficié de l'appui technique et financier du Bureau de l'OIT à Dakar et du Département des normes internationales du travail du BIT à Genève pour la réalisation et la validation, en 2010, d'une étude de mise en conformité de la législation nationale avec les dispositions de la convention du travail maritime (MLC), ratifiée par notre pays en 2011 ; ce qui nous permettra de faire face sereinement à l'entrée en vigueur de la convention en août prochain.

En 2012, le Bénin est parvenu à ratifier la convention no.154 sur la négociation collective, 1981, après avoir participé en 2005, à un atelier technique organisé par le BIT Dakar, pour promouvoir la ratification de cette convention. L'assistance du BIT/Dakar a également permis de réaliser des études de conformité sur la législation nationale avec les conventions nos. 102 et 181 concernant respectivement la sécurité sociale (normes minimum), 1952, et les agences d'emploi privées, 1997, et d'engager ainsi le processus de ratification de ces conventions et d'amendement des textes y afférents.

Le Bénin a aussi organisé en 2012, avec l'appui du BIT, un atelier sur la liberté syndicale et l'exercice du droit de grève dans le but d'apaiser le climat social dans notre pays. L'atelier a permis aux acteurs nationaux d'être mieux imprégnés du contenu des conventions nos. 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ratifiées par notre pays et de savoir quels sont leurs droits et leurs obligations en matière d'exercice du droit de grève.

Enfin, le Bénin a adopté en 2012, un Plan d'Action National (PAN) de lutte contre le travail des enfants grâce à l'appui du BIT/IPEC/ECOWAS qui a permis de réaliser une étude ayant abouti à l'élaboration et à l'adoption de ce Plan d'action qui est une première au Bénin en matière de lutte contre le travail des enfants. Grâce à l'assistance du BIT, nous avons également réussi à déterminer la liste des travaux dangereux pour les enfants dans notre pays .

nationales aux normes fondamentales du travail, de jurisprudence sociale, d'enseignement des normes fondamentales du travail dans les Ecoles Nationales d'Administration (ENA), et de confection de Recueils de législation et de jurisprudence sociale annotée.

2.3.1. Ratification de conventions fondamentales du travail

En fin 2011, le parlement de la Guinée-Bissau a procédé à la ratification de la convention fondamentale de l'OIT n° 87 relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical. Toutefois, avec les événements politiques de 2012, l'acte de ratification de ladite convention n'a pas encore été formellement déposé au BIT.

Par contre, le BIT a pu enregistrer auparavant la ratification des conventions fondamentales de l'OIT relatives au travail des enfants : la convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et la convention n° 182 contre les pires formes de travail des enfants.

2.3.2. Liberté syndicale

Le projet a permis à quatre pays de se doter d'outils de mesure de la représentativité syndicale. Il s'agit du Mali, de la Mauritanie, du Sénégal et du Togo.

Grâce aux outils mis à disposition par le projet, le Sénégal et le Togo ont, après le Bénin, organisé leurs premières élections de représentativité syndicale. Le Mali et la Mauritanie s'approprient à organiser les leurs.

Le Mali s'est même engagé dans un processus de révision de sa législation sur le droit de grève, ainsi que sur les services essentiels et le service minimum. Ce travail de relecture et d'adaptation de la législation était devenu nécessaire à la suite des nombreuses recommandations formulées par la Commission d'Experts de l'OIT qui, dans ses différents rapports, a toujours relevé une non-conformité du droit national par rapport aux dispositions des conventions fondamentales du travail, notamment la liberté syndicale, la négociation collective et la jurisprudence des organes de contrôle.

En matière de droit d'organisation, le projet a appuyé et soutenu des initiatives des structures patronales de la Mauritanie et du Mali et des organisations syndicales du Mali à se doter de stratégies de renforcement de leur base, d'adhésion, surtout en ce qui concerne la syndicalisation des acteurs de l'économie informelle.

2.3.3. Négociation collective

Le projet a renforcé les capacités des mandants et appuyé le processus d'élaboration d'avant-projets de nouvelles conventions collectives concernant le secteur du bâtiment et des travaux publics ainsi que des médias en République de Guinée et celui de l'hôtellerie et du tourisme en Guinée Bissau.

Au Sénégal, le projet a appuyé le gouvernement et les partenaires sociaux à procéder à l'évaluation de la convention collective nationale interprofessionnelle de 1982 et à jeter les bases de la relance de la négociation de nouvelles conventions collectives nationales et sectorielles.

Au Burkina Faso, le projet a aidé à la réalisation d'une étude sur la politique salariale dans le secteur privé, menée sous l'égide du Conseil National du Patronat burkinabé.

2.3.4. Discrimination dans l'emploi et la profession

Le projet a aidé le Bénin, au Togo, au Sénégal, en République de Guinée, de Mauritanie et en Côte d'Ivoire à documenter la problématique de la discrimination dans l'emploi et la profession, à procéder à un diagnostic, et à dresser un état des lieux complet par des études spécifiques et l'organisation d'ateliers techniques.

Au Sénégal, ce travail a abouti à l'élaboration et à l'adoption d'un Avant-projet de loi sur la discrimination au travail et d'un Avant-projet de décret portant création d'une structure nationale de lutte contre la discrimination au travail.

2.3.5. Mise en conformité des législations nationales aux normes fondamentales du travail

Le projet a conduit dans certains pays diverses études sur la conformité de la législation nationale aux normes fondamentales du travail. Il s'agit de la Guinée, du Mali, du Sénégal et du Togo.

A l'issue des études validées par les mandants (Gouvernement, Organisations patronales et Organisations syndicales et partenaires), chaque pays a désormais, à sa disposition, un ensemble d'avant-projets de lois et de règlements plus conformes aux principes et droits fondamentaux au travail et de meilleures propositions devant renforcer l'arsenal juridique national.

Le projet a appuyé la Mauritanie à élaborer et à se doter de nouveaux textes d'application de son Code du Travail conformes aux principes et droits fondamentaux au travail.

2.3.6. Jurisprudence sociale

Au Burkina Faso et au Bénin, de plus en plus d'arrêts de justice et de décisions rendues par les tribunaux font référence aux normes de l'OIT notamment aux conventions fondamentales du travail ; même les avocats dans leurs plaidoiries évoquent ces dispositions. Cela a été rendu possible grâce au travail accompli par le projet à travers la formation des juges et des avocats en normes internationales du travail et aux principes et droits fondamentaux du travail. En Côte d'Ivoire, suite à une telle formation, les magistrats ont décidé de créer et animer un réseau des magistrats en normes fondamentales du travail.

2.3.7. Enseignement des normes internationales du travail dans les Ecoles Nationales d'Administration (ENA)

L'enseignement des normes internationales du travail et des principes et droits du travail est intégré dans les curricula de formation de nombreuses Ecoles

Nationales d'Administration de pays bénéficiaires du projet.

Grâce à l'organisation d'ateliers de formation des formateurs, le projet a aidé des pays comme la Mauritanie et le Sénégal à redéfinir leurs curricula de formation. La formation des formateurs en normes internationales du travail a été étendue à certains enseignants et chercheurs notamment ceux des universités de Bissau (en Guinée-Bissau), de Dakar et Saint-Louis (au Sénégal).

De nombreux étudiants et élèves des grandes écoles et instituts de formation professionnelle, grâce aux efforts de diffusion et de vulgarisation des normes fondamentales du travail menés par le projet, choisissent, de plus en plus, des sujets de mémoire de fin d'études se rapportant aux normes, principes et droits fondamentaux au travail.

ENCADRÉ 3 : Témoignage de Mme Monica Ramos, Directrice Générale du Travail du Cap Vert

Grâce à l'appui technique et financier du Bureau de l'OIT à Dakar et au département des normes internationales du travail du BIT, le Cap Vert a rattrapé son retard concernant l'obligation d'envoyer des rapports (2010 et 2011) et en matière de « soumission » aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail - Article 19 de la Constitution de l'OIT - en 2011 et 2012. L'assistance qui nous a été apportée nous a permis de finaliser en 2011 le processus de ratification de la convention no.138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi. Suite au constat de la Commission d'experts sur la nécessité de promouvoir la négociation collective, le Cap Vert a également adopté un Plan d'action national de promotion de la négociation collective, et créé la Commission nationale de promotion de la négociation collective et travaille à l'adoption de deux conventions collectives, une pour le secteur des hôtels et restaurants et l'autre pour le secteur bancaire. En 2012-13, nous nous sommes lancés, avec l'appui du BIT, dans une réflexion nationale sur la pratique nationale en matière de service minimum en cas de grève dans les services essentiels et de réquisition civile, qui a abouti à un plan d'action qui est en train d'être mis en oeuvre. Enfin, le Cap Vert bénéficie actuellement de l'appui technique du BIT pour la formulation de sa politique nationale de sécurité et santé au travail.

2.3.8. Confection d'un recueil de législation et de jurisprudence sociale annoté

Le projet a appuyé l'élaboration d'un recueil de législation et de jurisprudence sociale annoté au Bénin. Au Sénégal, un recueil des conventions collectives a été réalisé et sera bientôt édité et publié.

2.4. Lutte contre le travail des enfants

2.4.1 Stratégie d'intervention du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)

Le Plan d'action mondial de l'OIT en vue de l'abolition des pires formes de travail des enfants d'ici 2016, qui comprend la feuille de route adoptée lors de la Conférence mondiale sur le travail des enfants, à la Haye, en 2010, met l'accent sur le besoin de porter une attention particulière à l'Afrique, dans le domaine de la lutte contre le travail des enfants, de la part de l'OIT et des partenaires au développement internationaux.

Des données du Rapport global de l'OIT sur le travail des enfants de 2010 indiquent que l'Afrique subsaharienne est la seule région du monde qui a enregistré une augmentation du travail des enfants, tant en termes absolus qu'en pourcentage de la population enfantine. Le nombre estimé d'enfants âgés de 5 à 14 ans économiquement occupés est passé de 49,3 millions en 2004 à 58,2 millions en 2008. Vingt-six millions de ces enfants effectuaient des travaux dangereux ; ce qui indique une forte incidence des pires formes de travail des enfants dans cette tranche d'âge. En Afrique de l'Ouest, les enquêtes et études menées par l'OIT et son Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) avec le projet SIMPOC « Statistical information and monitoring programme of child labour », ont révélé un grand nombre d'enfants économiquement actifs et très impliqués dans des travaux dangereux.

Il est à noter, des signes encourageants, en Afrique de l'Ouest, sur le domaine des politiques, de la législation et de la prestation de services contre le travail des enfants. En décembre 2012, sur les 16 pays que compte l'Afrique de l'Ouest, 11 ont élaboré ou sont en train d'élaborer des plans d'actions nationaux (PAN) contre le travail des enfants avec (09) neuf Etats ayant officiellement adopté ou validé ces PAN.

Ainsi, 15 sur 16 pays ont ratifié la convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum et les 16 pays de la sous-région ont ratifié celle n° 182 sur les pires formes de travail des enfants. De même un nombre croissant de pays mettent en œuvre des mesures en faveur de l'Education pour tous, comme la suppression ou la réduction des frais d'écologie et l'introduction de systèmes de cantine scolaire. Plusieurs de ces programmes se traduisent par des résultats impressionnants en ce qui concerne la fréquentation scolaire. L'existence d'un plan d'action régional de lutte contre les PFTE, adopté en décembre 2012, sous l'égide de la CEDEAO, avec l'appui du BIT

renforce la synergie autour de la problématique aux niveaux national et régional. Par ailleurs, plusieurs projets de coopération technique du BIT/IPEC et de ses partenaires soutiennent les efforts des pays dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants en Afrique de l'Ouest.

Cependant, les efforts sont encore insuffisants par rapport à l'ampleur du travail des enfants dans la sous-région. La prévalence du travail des enfants et ses pires formes en Afrique de l'Ouest est liée à de nombreux facteurs, notamment les problèmes de pauvreté de l'emploi et du sous-emploi. La situation est exacerbée par les conflits et l'instabilité politique. Les catastrophes naturelles et humaines entraînent ainsi la baisse de la croissance économique, accentuant la vulnérabilité des populations et en particulier des enfants. Les lacunes dans l'infrastructure de protection de l'enfance et le soutien aux familles vulnérables, tels que la protection sociale, les croyances et pratiques traditionnelles, l'impact du VIH / SIDA contribuent également à la forte prévalence du travail des enfants en Afrique de l'Ouest.

Dans ce contexte peu reluisant, les actions de l'OIT en faveur de l'élimination du travail des enfants en Afrique de l'Ouest s'appuient sur la stratégie « Focus sur l'Afrique » qui constitue la réponse du Bureau international du Travail à l'appel des mandants du continent lors de la 11ème Réunion Régionale Africaine de 2007. Cette stratégie s'inscrit dans le cadre du soutien de l'OIT à l'Agenda du travail décent en Afrique : 2007-2015, pour l'élaboration des programmes et/ou plans d'actions nationaux pour l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici 2015. La « Stratégie Focus on Africa » donne une dimension intégrée et programmatique à la lutte, avec l'implication de tous les acteurs de la protection de l'enfant dans les pays.

2.4.2. Les réalisations du programme IPEC

Le programme IPEC du BIT a mis en place des projets de coopération technique dans les pays couverts pour les appuyer dans la formulation, l'adoption et la mise en œuvre des actions pertinentes de lutte contre le travail des enfants. Les actions menées dans ce cadre durant ces dernières années s'articulent autour d'un certain nombre de piliers que sont :

- l'appui à l'élaboration et à la mise en œuvre des PAN de lutte contre le travail des enfants et leur intégration effective dans les programmes nationaux de développement des pays ;
- le soutien à la mise en œuvre des activités en amont (notamment le conseil, les campagnes de sensibilisation,



le développement et le partage de connaissances et le renforcement des capacités) aussi bien que sur des actions directes qui contribuent à l'élaboration de mécanismes durables ;

- le renforcement de l'appropriation tripartite, de l'engagement national et de la capacité institutionnelle, avec la participation des partenaires sociaux, sur la base de leurs mandats ;
- une plus grande intégration de l'action du Programme IPEC et des autres actions de l'OIT pour soutenir les priorités nationales dans le cadre des PAN et des PPTD ;
- la capitalisation des réseaux et des partenariats stratégiques aux niveaux national, régional et mondial ;
- le soutien aux mandants et partenaires nationaux dans la mobilisation des ressources.

Parmi les secteurs prioritaires identifiés dans le cadre de ce programme, le BIT/IPEC accorde une attention toute particulière à l'agriculture (où on trouve le plus grand nombre d'enfants travailleurs qui effectuent des travaux dangereux), au secteur informel et aux activités rurales non agricoles. La priorité est également donnée à la lutte contre le travail dangereux des enfants dans les mines, le bâtiment et les services domestiques. Des actions contre la traite, le travail forcé et l'utilisation d'enfants dans les conflits armés font partie intégrante des interventions dans tous les secteurs.

L'OIT soutient également les campagnes locales de promotion, de sensibilisation et de mobilisation sociale, de manière à améliorer la participation de toutes les parties prenantes, en maximisant les synergies, pour une appropriation tripartite des actions. Le programme IPEC accompagne aussi l'élaboration des plans d'action

nationaux (PAN) de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes et leur intégration effective dans les programmes nationaux de développement des pays.

En Afrique de l'Ouest, plusieurs Etats ont conclu des accords de coopération bilatéraux et multilatéraux pour lutter contre la traite des enfants (une pire forme du travail des enfants). Tous les Etats Membres de la CEDEAO ont ratifié les Conventions 138 et 182 de l'OIT sauf le Libéria, qui n'a pas encore ratifié la Convention 138.

Ainsi, avec l'appui technique et financier du Programme IPEC du BIT, 11 Etats Membres de la CEDEAO ont élaboré ou sont en train d'élaborer des Plans d'Action Nationaux (PAN) de lutte contre les pires formes de travail des enfants, avec les Etats qui ont officiellement adoptés le PAN en Conseil des Ministres à savoir : Bénin en août 2012, Burkina Faso 15 février 2012, Cap Vert, Côte d'Ivoire le 28 mars 2012, Ghana, Mali le 8 juin 2011, Sénégal 29 novembre 2012 et deux Etats qui l'ont validé techniquement en l'occurrence le Niger et le Togo. Notons que le Togo et le Niger ont chacun élaboré et validé techniquement, avec les acteurs nationaux respectifs, un plan d'action national de lutte contre les pires formes de travail des enfants.

Par ailleurs, en décembre 2012, un Plan d'Action Régional de lutte contre les pires formes de travail des enfants a été adopté par la Commission de la CEDEAO réunie en session à Dakar, afin de donner aux Etats Membres une approche coordonnée pour : (i) créer un environnement propice à l'élimination du travail des enfants, (ii) renforcer les mécanismes institutionnels de la Commission pour le suivi et l'évaluation par un mécanisme d'analyse par les pairs ; et (iii) accroître la connaissance des dimensions et de l'incidence du travail des enfants dans la région.

Les résultats obtenus par le programme IPEC dans la mise en œuvre des activités de coopération technique sont tant « en amont » (notamment le conseil, les campagnes de sensibilisation, le développement et le partage des connaissances et le renforcement des capacités) qu'« en aval » sur des actions directes qui contribuent à l'élaboration de mécanismes durables.

En amont : Actions de prévention directe et institutionnelle

Au Bénin 200 enseignants ont été formés sur les instruments de lutte contre le travail des enfants en collaboration avec OBISACOTE (Organisation des travailleurs). Ces enseignants ont été sensibilisés sur leur rôle et ont été invités à faire la restitution de la formation reçue auprès de leurs collègues (plus de

300). Une soixantaine d'acteurs locaux notamment les procureurs, les juges des mineurs, les gendarmes, les policiers, les autorités locales, les exploitants miniers, les responsables de centre de promotion sociale, les animateurs des agences d'exécution ont été formés sur les instruments de lutte contre le travail des enfants.

Des stratégies ont été définies pour renforcer la participation de ces différents acteurs à la lutte contre le travail des enfants. Une dizaine de journalistes ont été amenés sur les sites de gravières et se sont entretenus sur les instruments de lutte contre le travail des enfants.

Au Cap Vert, grâce à l'appui du BIT et aux efforts conjugués des mandants tripartites, le cadre législatif est renforcé et des conditions pour combattre le travail des enfants sont créées avec la ratification de la Convention 138 sur l'âge minimum et la fixation à 15 ans de l'âge minimum d'accès à l'emploi. Un Comité national de lutte contre les pires formes de travail des enfants regroupant l'ensemble des acteurs nationaux pour renforcer le cadre institutionnel par des actions concertées et complémentaires pour plus d'impact et de pérennité des résultats a été mis en place.

En République de Côte d'Ivoire un Comité interministériel de lutte contre la traite et le travail des enfants (CIM) et un Comité de surveillance des actions de lutte contre la traite et le travail des enfants (CNS) ont été créés par décrets présidentiels du 3 novembre 2011. Une direction centrale est mise en place pour conduire spécifiquement la politique nationale de lutte contre le travail des enfants dans le cadre d'un Secrétaire exécutif contre le travail des enfants. Des points focaux contre le travail des enfants ont été nommés au sein des principales fédérations syndicales telles que l'Union Générale des Travailleurs de la Côte d'Ivoire (UGTCI), la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI) et Dignité. Un réseau de 400 points focaux en matière de lutte contre le travail des enfants dans les différentes structures déconcentrées et décentralisées a été formé à travers le pays, dans le cadre d'un partenariat technique et financier avec un Centre universitaire de recherche : le Centre de recherche et d'action pour la paix (CERAP). Environ 200 responsables de l'Administration centrale et de l'Education régionale ont reçu une formation ayant permis d'améliorer leur connaissance du travail des enfants et d'accroître leur engagement contre ce phénomène dans leurs ressorts administratifs respectifs.

Les 95 préfets de la Côte d'Ivoire ont reçu une formation sur la problématique du travail des enfants. Des journalistes ont reçu une formation qui a débouché sur

un partenariat autour de la création d'un Prix sectoriel contre le travail des enfants dont la première édition, dénommée « Prix BIT contre le travail des enfants » a été décernée dans le cadre du Prix Ebony 2012.

Au Mali il y a eu la création de la Cellule Nationale de Lutte contre le Travail des Enfants (CNLTE) par Ordonnance n°10-036/P-RM du 05 août 2010 ratifiée par la loi n°10-050 du 23 décembre 2010, complétée par deux décrets d'application à savoir les Décrets n°10-474/P-RM du 20 septembre 2010 fixant l'organisation et les modalités de fonctionnement et N°10-478/P-RM du 20 septembre 2010 déterminant le Cadre organique de la CNLTE. La loi n°2012 – 023 du 12 juillet 2012 relative à la lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées a été adoptée.

En aval : Actions directes contre le travail des enfants

Au Bénin, au nombre des actions directes appuyées et financées par le BIT-IPEC on peut noter que 200 familles ont bénéficié d'actions pour l'amélioration de leurs moyens de subsistance à travers la formation à l'entrepreneuriat et/ou l'appui direct aux activités génératrices de revenus. Une ligne budgétaire mise en place au ministère du Travail et de la Fonction publique pour des activités de lutte contre le travail des enfants a permis d'offrir sur son budget des kits scolaires à 100 enfants de Lokossa et Houéyogbé travaillant sur les sites de carrières de gravières. Le 28 septembre 2012, 1500 enfants avaient été mobilisés pour rencontrer le Chef de l'Etat et lui transmettre les messages des enfants afin de le sensibiliser sur la situation des enfants travailleurs, des enfants handicapés, des enfants réfugiés et de tous les enfants en situation difficile. Dans le volet communication et sensibilisation, une émission télévisuelle infantile « *Graine de Stars* » tournée dans une école située dans les carrières de gravières de Dogbo, a permis de sensibiliser les populations de cette communauté et les enfants qui regardent l'émission au niveau national sur cette pire forme de travail des enfants. De même, un documentaire sur le travail des enfants dans les carrières de Lokossa et Dogbo, intitulé « *les enfants victimes du gravier* » a été produit. Une bande dessinée de sensibilisation des enfants sur leurs droits et sur les conséquences du travail dans les carrières intitulée « *Les enfants à l'école et les adultes au travail* » a été éditée.

Au Sénégal, on note 5449 enfants de 5 à moins de 18 ans directement touchés grâce au projet à travers l'offre de services d'éducation, d'appui psychosocial, de santé, d'information, de conseils, de formations qualifiantes et en GERME (Gérer Mieux votre Entreprise). Les bénéficiaires touchés se répartissent comme suit : i)



4170 enfants dont 2017 filles et 2153 garçons empêchés d'entrer précocement au travail parmi lesquels 1575 enfants de 6 à 7 ans dont 816 filles et 759 garçons inscrits au cours d'initiation à l'école primaire ; ii) 1279 enfants dont 614 filles et 665 garçons retirés des pires formes de travail ; iii) 824 parents dont 735 femmes et 89 hommes ont bénéficié de services d'alphabétisation en français et en langue nationale « wolof », de formations en GERME, en gestion financière et organisationnelle, d'appui au développement d'activités génératrices de revenus. A cela s'ajoute, 24 Groupements d'Intérêt Economique (GIE) légalement constitués et composés d'au moins 15 membres chacun parmi les parents bénéficiaires. Parmi eux, cinq (5) groupements ont été mis en rapport avec les Structures Financières Décentralisées implantées dans la Communauté rurale de Taïba Ndiaye pour leur permettre de bénéficier

de crédit revolving afin de développer des activités économiques. Une Commission locale de coordination de la lutte contre les pires formes de travail des enfants et de promotion de la sécurité humaine a été mise en place dans la Commune de Mboro et les Communautés rurales de Taïba Ndiaye, Darou Khoudoss, et Ngoundiane.

En Côte d'Ivoire des équipements scolaires ont été offerts, dont 1019 tables-bancs aux écoles des localités de Tchékou, d'Assoumoukro, d'Iribafila, de Bantifla et de Gonaté dans les départements de M'Batto, de Bouaflé et de Daloa ; 10 tables de bureaux d'instituteurs à Bouaflé ; 12 tables de cantine à M'Batto ; 24 bancs pour deux cantines scolaires à M'batto ; 1300 kits scolaires aux enfants des Sous-Préfectures d'Abengourou, d'Agnibilékro, de Damé, de Divo, de Soubré et de San Pédro. Une assistance juridique est offerte aux enfants

à risque à travers l'établissement de 800 jugements supplétifs aux enfants bénéficiaires dans les sous-préfectures d'Abengourou, d'Agnibilékro, de Damé et de Gonaté. Plus de 3.250 enfants dans les sous-préfectures des départements d'Abengourou, Agnibilékro, Buyo, Daloa, Damé, Divo, San Pédro et Soubré ont bénéficié de scolarisation et d'appui à l'apprentissage. Plus de 50 familles dans les sous-préfectures d'Abengourou, d'Agnibilékro et de Gonaté ont bénéficié d'appui pour mener des Activités Génératrices de Revenu (AGR). Plus de 16 Plans d'actions communautaires de lutte contre le travail des enfants seront exécutés par les communautés elles-mêmes pour traduire leur engagement local à venir à bout du travail des enfants avec leurs ressources propres. Des comités de protection des enfants sont créés dans plus de 60 communautés pour constituer les cellules communautaires du système d'observation et de suivi du travail des enfants (SOSTECI) à travers lesquelles se feront l'identification, le référencement des enfants, la collecte des données de base au niveau communautaire dans le cadre de la mise en œuvre du SOSTECI.

Au Mali, 2105 enfants (1256 garçons et 849 filles) ont été mis prévenus (1491 enfants dont 602 filles et 889 garçons) et ou retirés (614 enfants dont 247 filles et 367 garçons) des pires formes de travail des enfants à travers des services d'éducation et de formation professionnelle et d'autres services notamment le retour en famille. Le Système d'Observation et de Suivi du Travail et de la Traite des Enfants au Mali (SOSTEM) a été consolidé et étendu dans la région de Sikasso. Les partenaires sociaux (CNPM, UNTM et CSTM) et les professionnels de la communication (RECOJOTE) ont élaboré quatre plans de travail de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes, suite aux ateliers de renforcement de leurs capacités appuyés par le projet BIT/AECID.

Au moins 462 acteurs (135 femmes et 327 hommes) des services techniques, partenaires sociaux, SNU, société civile, médias, membres des comités locaux et communaux de vigilance (CLV et CCV) et des structures focales SOSTEM sont formés sur le travail des enfants et ses pires formes. 185 personnes (121 hommes et 57 femmes, bénéficiaires d'Activités Génératrices de revenus (AGR) ainsi que leurs comités de gestion ont été formés. Environ 11272 personnes ont été informées et sensibilisées sur le travail des enfants et ses pires formes au niveau communautaire (5326 femmes et 5946 hommes) à travers l'organisation de 304 séances d'IEC sur les PFTE au niveau des sites d'intervention des programmes d'action.

Au Togo, grâce à l'appui du projet « Lutte contre le travail des enfants à des fins d'exploitation au moyen de l'Education (IPEC/CECLET) », les capacités des mandants tripartites ont été renforcées. Ils ont développé plusieurs actions de campagne de sensibilisation, de surveillance et de contrôle ainsi que des actions directes pour retirer les enfants des pires formes de travail (6000 enfants ont été retirés du travail agricole dangereux, de la traite des enfants et du travail domestique à abolir). Toutefois, l'adoption du plan d'action national de lutte contre le travail des enfants par le Gouvernement du Togo constituera un acte politique fort.

Renforcement de la base de connaissances sur le travail des enfants (Statistiques)

En Côte d'Ivoire, une analyse statistique du travail domestique a été réalisée en collaboration avec le pool de statisticiens de l'INS et a permis de disposer de statistiques sur le travail domestique, avec un focus particulier sur le travail domestique des enfants.

3.1. Appui à la formulation et à la mise en œuvre des stratégies de l'emploi

Les pays africains sont tous confrontés au défi de l'emploi qui a pris des formes de plus en plus pressantes et préoccupantes ; situation due à la fois au nombre de demandeurs d'emploi qui s'accroît, et au fait que ce phénomène affecte principalement les jeunes qui arrivent sur le marché du travail.

Les politiques macro-économiques, exclusivement centrées sur la croissance et la stabilité économique ayant montré qu'elles ne suffisaient pas à régler les

ENCADRÉ 4 : Coopération avec les institutions sous-régionales

Dans ce rapport, il est largement présenté les multiples actions réalisées, en collaboration avec les institutions sous régionales telles que la CEDEAO et l'UEMOA dans les domaines de la lutte contre le travail des enfants (chapitre 2.4), la protection sociale (chapitre 4), le dialogue sociale (chapitre 5) et les indicateurs du travail décent (chapitre 7). Outre ces actions, le BIT a accompagné techniquement les États Membres pour l'élaboration, en 2009, d'une Politique du travail et de l'emploi de la Communauté Economique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Cette politique est alignée à l'Agenda mondial pour l'Emploi de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et aux Objectifs du millénaire pour le développement des Nations unies.

La Politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO est accompagnée d'un plan d'action stratégique. Ce plan d'action est décliné en 5 programmes prioritaires que sont : i) Promotion des normes internationales du travail ; ii) Promotion de l'emploi décent ; iii) Promotion de la protection sociale pour tous, Promotion du dialogue social et des relations professionnelles et ; v) Promotion de l'intégration régionale.

problèmes d'emploi, sont de plus en plus abandonnées au profit de stratégies de lutte contre la pauvreté qui conduisent forcément à focaliser sur les démarches et facteurs susceptibles de créer davantage d'emplois, et donc de générer des revenus pour les populations les plus exposées à la pauvreté.

Malgré cette nouvelle option, en Afrique de l'Ouest, la pression de l'offre de travail (demande d'emploi) tant sur les Services Publics d'Emploi (SPE) et les entreprises que sur l'économie nationale dans sa globalité est très forte. Parmi la population, celle en âge de travailler ou potentiellement active représente presque la moitié (47,7% au Mali). En Afrique de l'Ouest, le chômage est important et touche près de 12% de la population active totale. La majorité des personnes occupées le sont dans le secteur dit informel et exercent leurs activités dans des conditions précaires : faibles revenus, insuffisance de protection sociale, d'hygiène et de sécurité au

travail, non-respect des dispositions du code du travail, importance du travail des enfants, etc.

Dans ce contexte, les politiques nationales de l'emploi telles que proposées par le Bureau de l'OIT à Dakar, constituent des réponses et contributions aux politiques économiques et sociales qui accordent une grande priorité à l'emploi, en raison de leurs liens étroits avec la pauvreté et le sous-développement économique et social.

La création, la préservation et la qualité de l'emploi, dépendent de nombreux paramètres d'action qui relèvent des politiques macroéconomiques, des politiques structurelles et sectorielles. En cela, le lien entre les politiques nationales de l'Emploi et les autres politiques nationales devra être clarifié et orienté, dans le sens d'optimiser les contributions réelles ou potentielles de celles-ci à l'atteinte des objectifs d'emploi. Pour ce faire, les responsables en charge de l'emploi et ceux de la planification du développement devront travailler de concert à cerner les liens de connexion entre les politiques nationales de l'emploi et les autres politiques nationales pour mieux refléter les impératifs d'emploi dans leurs objectifs.

C'est ainsi que les politiques nationales de l'emploi proposées cherchent à placer la question de l'emploi au cœur des changements structurels, en tant que pivot principal des mécanismes de transmission par lesquels le niveau de la pauvreté est influencé par les politiques de croissance et de développement. Ce sont la quantité et la qualité des emplois créés par la mise en œuvre de ces politiques – macroéconomique, structurelle, sectorielle – qui affectent au final les conditions et le mode d'existence des pauvres.

C'est pourquoi, les stratégies proposées partent des aspects caractéristiques de la problématique de l'emploi, dans sa relation avec la croissance, les changements structurels et la réduction de la pauvreté, pour guider ses choix d'orientation. Elles doivent être un cadre de contribution de tous les acteurs de l'emploi, de la recherche et de tous les leviers spécifiques et/ou exceptionnels, pour trouver la meilleure expression possible des préoccupations liées au respect des droits au travail, à la protection sociale et au dialogue social qui constituent des objectifs du travail décent. Elles doivent permettre de :

- réaliser la croissance économique et la croissance de l'emploi à même d'absorber la population active inoccupée et les nouveaux arrivants sur le marché du travail. Ce problème d'absorption de la main-d'œuvre disponible soulève deux défis, d'une part,

créer, en continu, des opportunités d'emploi, d'autre part, former cette main-d'œuvre aux compétences requises pour capter ces opportunités.

- résorber le chômage inhérent aux changements structurels induits par le processus de croissance.

ENCADRÉ 5 : Entretien avec M. Bécaye Ould Abdelkader, Directeur du Travail et de la Prévoyance sociale de la Mauritanie au Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration.

Quelle est la situation de l'emploi en Mauritanie ?

L'emploi est un des axes majeurs de la politique du Président de la République islamique de Mauritanie. En effet, lorsque son Excellence, Mohamed Ould Abdel Aziz a pris le pouvoir, en 2008, il a compris qu'il devait donner beaucoup d'importance à cet axe majeur qu'est l'emploi, notamment l'emploi décent. Il s'est par la suite rendu compte qu'il y avait un manque de formation professionnelle. Il a rapidement soustrait l'emploi du Ministère de la Fonction publique pour en faire un département à part entière. Nous n'avons pas un problème d'emploi, mais c'est plutôt un problème de formation que nous avons. C'est pourquoi, il a axé sa politique sur la formation professionnelle pour mettre en synergie ce volet et celui de l'emploi.

Quelles stratégies avez-vous mises en place pour promouvoir l'emploi ?

Nous avons élaboré, en 2007, une stratégie nationale sur l'emploi mais qui n'a pas vu le jour. Il faut revenir à l'historique. Effectivement, il y a une stratégie de l'emploi dont le processus de formulation, en collaboration avec le BIT, n'est pas encore arrivée à terme. Dans cette stratégie, nous avons mis l'accent sur la formation professionnelle pour une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi.

Pouvez-vous nous parler des relations entre la Mauritanie et le Bit ?

Les relations sont excellentes. Il faudrait dire que depuis 2008 (la période que je connais) le BIT nous accompagne. Maintenant dans l'Administration du travail, on ne parle pas seulement du travail, mais aussi des normes internationales du travail. De même sur les questions relatives au dialogue social, à la santé et à la sécurité au travail, le BIT nous appuie.

En termes de perspectives ?

Nous pensons que cette collaboration doit continuer. Nous devons être appuyés techniquement. C'est important. Chaque fois que nous sommes assistés, nous voyons les résultats sur le terrain. Et ceux-ci vont profiter à l'Administration du travail, aux employés.

Pouvez-vous nous parler du processus de formulation du PPTD dans votre pays ?

Il faut dire que cela n'a pas été facile. Mais on l'a réussi. Parce que nos échanges avec le BIT ont pris du temps. Et dans l'ensemble, le travail effectué dans ce sens correspond vraiment aux appréciations des employés et des employeurs.

Le dernier mot ?

Je félicite le BIT pour son excellent travail d'équipe.

Cela implique d'inculquer de nouvelles compétences et une certaine mobilité vers les secteurs de croissance des personnes dont les emplois sont affectés par les changements structurels.

- améliorer la productivité et l'accès aux marchés de ceux qui travaillent dans des secteurs potentiellement porteurs. Ce problème renvoie aux imperfections du marché, aux pesanteurs structurelles et aux faiblesses institutionnelles qui maintiennent certaines catégories de travailleurs, particulièrement les indépendants, dans l'incapacité de saisir les opportunités d'avancement qui s'offrent dans leur secteur d'activité spécifiée.
- créer des emplois directs temporaires pour les catégories sociales marginalisées par le processus de croissance, à travers des filets de protection sociale. Ce problème se pose au sens où certains parmi la main-d'œuvre disponible ou des perdants du changement structurel, sont voués à ne pas trouver un emploi rémunérateur dans le court terme, voire au-delà.
- améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs, notamment pour les salariés, afin de progresser dans la qualité de l'emploi et la qualité de vie.

3.2. Développement d'entreprises durables créatrices d'emplois

Au cours de ces dernières années, la question de l'emploi en général, et celle de l'emploi des jeunes en particulier, a été au centre des préoccupations de la grande majorité des pays et plus particulièrement des pays de la sous-région ouest-africaine. Ces pays de la sous-région, en dépit de performances économiques relativement satisfaisantes, n'ont pas réussi à résoudre la question cruciale de l'emploi. En effet, le chômage et le sous-emploi des jeunes continuent à progresser à un rythme soutenu, obligeant les gouvernements et leurs partenaires à explorer toutes pistes pouvant permettre de desserrer l'étau.

En réponse à cette question complexe, les mandants de l'OIT, ont adopté, en juin 2007, un important document intitulé « Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables », demandant au Bureau international du Travail de travailler en étroite collaboration avec les mandants tripartites pour évaluer leurs besoins en matière de promotion d'entreprises durables et pour améliorer la prestation et la qualité des programmes à mettre en place. L'importance accordée au développement des entreprises se fonde sur le fait que celles-ci, qu'elles soient petites, moyennes ou grandes, y compris les entreprises coopératives, sont une source majeure de croissance et de création



d'emplois dans tous les pays. Elles jouent un rôle de premier plan dans la création d'emploi et la lutte contre la pauvreté, particulièrement en Afrique où le chômage mais surtout le sous-emploi des jeunes et des femmes atteignent, par endroit, des proportions très élevées.

En se fondant sur les recommandations et orientations contenues dans ce document, le BIT a initié, au cours de la période écoulée, une multitude d'actions visant à promouvoir des entreprises durables, en réponse aux préoccupations exprimées par les mandants du BIT dans la sous-région. Les interventions, ciblées en fonction des réalités des pays, ont été globalement articulées autour de 3 axes essentiels qui se renforcent mutuellement. Il s'agit de créer des conditions propices pour que les entreprises durables prospèrent et créent des emplois ; d'encourager les entrepreneurs à réaliser leurs ambitions de création d'entreprises ; et de développer des lieux de travail durables et responsables qui associent une productivité accrue et une empreinte environnementale plus faible grâce à l'amélioration des conditions de travail et des relations industrielles.

3.2.1. Promouvoir la création d'emplois et de richesses

Dans le contexte actuel marqué par un marché du travail étriqué et un afflux de demandeurs d'emplois (aujourd'hui à 150.000) qui arrivent chaque année sur le marché du travail, les actions engagées par le BIT visent à contribuer à la recherche de solutions à l'emploi des jeunes qui constitue actuellement la préoccupation majeure des pays de la sous-région.

C'est dans ce cadre que des actions de soutien aux efforts visant à stimuler l'entrepreneuriat par le biais de la formation, de la fourniture de services, d'appui aux entreprises, de l'accès à l'information, à la technologie et au financement ont été engagées dans plusieurs pays. Ces actions visant à aider les entrepreneurs – y compris les groupes cibles spécifiques comme les jeunes et les femmes – à créer et développer des entreprises

performantes sont essentielles pour permettre de tirer le plein potentiel qui existe chez ces groupes cibles et faire de l'entrepreneuriat, le moteur de la création d'emploi et de richesses.

3.2.2. Développement des Petites et Moyennes Entreprises (PME)

Les entreprises, notamment les micros et petites entreprises sont confrontées à des contraintes multiformes qui les empêchent de donner la pleine mesure de leur potentiel de création de richesses et d'emplois. Les gouvernements en prennent de plus en plus conscience et souhaitent adopter des mesures correctrices. Au Sénégal, le BIT conjointement avec les autres partenaires techniques et financiers du sous-groupe des PME a appuyé un processus participatif de formulation d'une Lettre de politique sectorielle de développement des PME qui intègre l'essentiel des questions du travail décent. Ce document validé à un haut niveau technique et politique constitue à présent la principale référence des acteurs pour l'appui au secteur.

En appui à la mise en œuvre de cette politique, une étude sur la fiscalité des petites entreprises et la collecte de données d'entreprises a été réalisée, en collaboration avec les institutions nationales concernées (Direction des PME, Direction Générale des Impôts et Domaines et Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie). Cette initiative, outre de répondre à des orientations de la LPS/PME, entre également en droite ligne de la réflexion initiée dans le cadre de la Réforme globale du Code général des Impôts, dans laquelle le Sénégal était engagé. L'étude a permis d'initier un processus de dialogue et de concertation avec de larges segments d'acteurs, parties prenantes, tant au niveau public que privé, d'examiner la situation actuelle de la fiscalité des PME au Sénégal et de la collecte de données d'entreprises, d'apprécier les acquis et d'identifier les contraintes.

Tenant compte de l'importance du développement de l'EF dans la création de richesses et la génération d'emplois, le BIT a fourni une assistance à plusieurs pays de la sous-région, leur permettant de procéder à l'évaluation de l'environnement des affaires pour le développement de l'EF et de formuler une stratégie assortie d'un plan d'actions (Sénégal) ou d'une politique de développement de l'EF (Mali), dans une approche participative incluant, outre les institutions en charge de la question, les organisations d'employeurs et de travailleurs, de même que les organisations professionnelles de femmes entrepreneurs. Les résultats de ces évaluations ont fait l'objet d'une publication

ENCADRÉ 6 : témoignage de jeunes étudiants du lycée professionnel Maurice Delafosse de Dakar (Sénégal) :

- Mlle Deguène Lô, 23 ans, étudiante en 2ème année de BTS comptabilité et gestion

« Je me sens un peu mieux armée pour affronter le marché de l'emploi »

Cette journée a été très utile. J'ai apprécié la qualité de la formation et le fait de travailler sur des problématiques concrètes à la fois de façon individuelle et en groupe, de manière à confronter nos idées. Avant cette formation, je ne savais pas comment rédiger un C.V. ni une lettre de motivation. Je ne savais pas également comment je devais me comporter en face d'un éventuel employeur car je n'ai jamais cherché du travail ni fait un stage. Je me sens un peu mieux armée pour affronter le marché de l'emploi à la fin de mon année. C'est pourquoi, je pense qu'un tel atelier devrait avoir lieu dès la première année de BTS et qu'il devrait y avoir une deuxième session avant que nous quittions le lycée parce que nous avons vraiment besoin d'être suivis vu qu'il est difficile actuellement de trouver du travail au Sénégal.

- M. Bouya Coulibaly, 23 ans, étudiant en 2ème année de BTS transport & logistique

« Cette formation m'a appris à canaliser mes idées... »

En quoi cette formation a-t-elle été utile pour vous ?

Je termine mes études au mois de juillet prochain et théoriquement je devrais intégrer le marché de l'emploi. Or, le marché du travail est saturé au Sénégal et il vaut mieux être préparé et outillé pour bien chercher un emploi. Cette formation m'a appris à canaliser mes idées, à savoir quelles étapes accomplir à la fin de mes études.

Qu'avez-vous appris concrètement ?

Jusqu'ici, je n'ai pas effectué un stage ni cherché du travail. Je savais qu'il fallait avoir un C.V. et une lettre de motivation sans savoir le contenu de ces documents. J'ai également retenu les erreurs à ne pas commettre et beaucoup d'informations sur les emplois salariés et l'auto-emploi. Dans le contexte actuel, j'ai envie de créer ma propre structure.

destinée à servir d'outils de référence et de moyen de renforcement des capacités par la mise à disposition de l'approche méthodologique utilisée.

3.2.2. Quelques résultats en matière de promotion de l'emploi et de développement des entreprises

Les projets d'appui à l'insertion des sortants de la formation professionnelle au Mali et au Sénégal du BIT ont élaboré et mis en place une stratégie et des outils d'accompagnement contribuant à améliorer l'employabilité et augmenter les chances des jeunes sortants de la formation professionnelle à trouver un emploi.

De même, le projet BIT/MIGRANT Sénégal a mis au point et testé, au Mali et en Mauritanie, des outils d'amélioration de l'employabilité des jeunes et de formation à l'éducation financière, permettant en particulier, de doter les jeunes migrants et leurs familles

de connaissances et de capacités pour mieux gérer la rente migratoire et à l'utiliser à des fins productives de création d'emplois décents.

La mise en œuvre de ces programmes a permis d'obtenir les résultats ci-dessous :

- un Manuel de l'Employabilité (ME) a été édité pour répondre à la demande d'informations et d'orientation des jeunes en matière de projet professionnel, de formation professionnelle, d'emploi et d'auto-emploi ;
- 200 jeunes étudiants du Lycée professionnel Maurice Delafosse de Dakar (Sénégal) ont bénéficié d'une formation sur la définition d'un projet professionnel, la réalisation d'un curriculum vitae (CV) et d'une lettre de motivation (LM), la définition de l'idée et la création formelle d'une entreprise, la préparation d'un entretien d'embauche, les voies et moyens pour trouver un financement ;
- plusieurs jeunes ont bénéficié de formation en matière d'employabilité ;
- les outils GERME ont été adaptés au contexte de la zone rurale (programme de formation, outils du guide du formateur et de l'apprenant) ;
- 81 conseillers d'entreprise, dont 60 % de jeunes, ont doublé leurs CA et diversifié leurs clients (MPE, OP, collectivités locales, ...) ;
- la contribution à la création/consolidation de 1100 MPE dont, 67 % sont créées par les jeunes ;
- la contribution à la création/consolidation de 3000 emplois dont 60 % pour des jeunes ;
- 286 MPE ont augmenté leurs CA de 63 % ;
- la contribution à la création/consolidation de 11 cadres de concertation filières et interfilières ;
- la contribution à la mise en place d'une plateforme de services en faveur de l'emploi des jeunes dans la région de Kolda : harmonisation des interventions de la localité en vue de conjuguer les forces pour mieux renforcer l'entrepreneuriat des jeunes ;
- l'amélioration de l'environnement politique, législatif et institutionnel en faveur des MPE rurales : prise en compte de la problématique de la MPE rurale dans la Lettre de Politique sectorielle MPE ;
- la sélection de 31 OP (local, régional and national), dont 50 % féminine dans des filières porteuses à fort taux de représentativité de jeunes ;
- le renforcement des capacités de 160 responsables dans la dynamique organisationnelle avec une stratégie spécifique d'appui aux MPE gérées par les jeunes ;
- les protocoles d'accord entre UGP et OP faïtières en vue d'un appui aux OP régionales, directions nationales clés ;
- l'implication des organisations patronales dans la promotion des MPE : signature de protocoles

ENCADRÉ 7 : Le BIT forme 1700 jeunes à la notion d'employabilité à travers la musique Rap (Sénégal)

Le Bureau international du Travail (BIT) a organisé, à l'intention 1700 jeunes issus particulièrement des banlieues, plusieurs journées de formation sur la recherche d'emplois. Pour compléter ce dispositif, atteindre un public plus large et permettre l'appropriation de la notion d'employabilité par les principaux concernés, le BIT a développé un projet avec le CDEPS de Guédiawaye (dans la banlieue de Dakar) visant à faire travailler une vingtaine de jeunes autour de messages clés de projet professionnel, formation, emploi salarié et auto-emploi.

La musique, particulièrement le rap, à travers sa vocation de vecteur de messages à caractère social, s'est imposé comme médium idéal de communication auprès des jeunes. Les participants, encadrés par Israël Rodriguez, un musicien brésilien spécialiste de la communication sociale par la musique, se sont réunis pendant 4 semaines pour écrire 8 morceaux de rap sur l'emploi. Ces produits sont de véritables messages citoyens à l'intention de l'ensemble des jeunes sénégalais pour lesquels la construction d'un parcours professionnel est une priorité.

A l'issue de l'atelier, des chansons de rap, écrites par ces jeunes ont été composées, enregistrées et montées en studio sous forme de CD remis à chacun des participants, symbole concret du travail effectué pendant ces quelques semaines.

A travers cette initiative originale mise en place par le BIT/Migrant, inspirée de l'expérience d'Israël Rodriguez dans les favelas de Rio, l'objectif du projet est à la fois de sensibiliser les jeunes de la banlieue aux problématiques de l'emploi et de les rassembler autour d'un projet fédérateur qu'ils peuvent s'approprier pour diffuser les messages auprès de leurs familles, dans leurs quartiers, etc.

Le projet s'est achevé avec l'organisation d'un concert à Guédiawaye, en présence des autorités du ministère de la Jeunesse, de l'Emploi et de la Promotion des valeurs civiques, du directeur de l'Emploi, du représentant de l'ambassade d'Espagne, de représentants de la mairie de Guédiawaye, etc. Ces rappeurs en herbe ont joué avec de grands noms du rap sénégalais notamment Malal Talla plus connu sous son d'artiste « Fou Malade » et Matador pour diffuser ces messages auprès d'un large public. Ils ont profité du concert pour interpeller les autorités sur la nécessité de continuer à mettre l'accent sur l'employabilité.

d'accord entre les organisations patronales et les OP nationales et régionales : accès aux marchés, à l'information ;

- la signature de protocoles d'accord avec les radios aux niveaux local et national ;
- des études réalisées au Sénégal et en Mauritanie ont permis de mettre à jour l'existence d'un immense potentiel de création d'emplois verts dans des domaines aussi variés que l'agriculture, la gestion de la biodiversité, la collecte et le recyclage des déchets, les énergies renouvelables de même que dans les mesures d'adaptation aux changements climatiques.

3.3. Les programmes HIMO du BIT : une contribution à la promotion du travail décent dans le secteur de la construction

Dans les pays en développement, une partie très importante des ressources publiques est affectée au développement des infrastructures. Dans ce contexte, il est important d'optimiser l'utilisation de ces ressources de sorte que les projets d'infrastructures constituent un vecteur efficace de création d'emplois et de débouchés économiques. Lorsqu'on utilise les méthodes faisant appel à une main-d'œuvre et à des ressources locales, la création directe et indirecte d'emplois, ainsi que les emplois induits résultant d'une augmentation de la consommation locale peuvent se traduire par une sensible amélioration de la situation économique et sociale et d'importants effets de multiplication dans l'ensemble de l'économie.

Depuis plus de 30 ans, le BIT est engagé, à travers le programme d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre (HIMO), à promouvoir l'application des stratégies d'emplois liées au développement des infrastructures. Au fil des années, le schéma d'intervention de ce programme s'est consolidé et s'est élargi pour s'appliquer dans différents secteurs pour faire des programmes d'investissement publics, un instrument stratégique de promotion et de création d'opportunités d'emplois.

Le programme HIMO du BIT dispose d'un portefeuille vaste visant à créer des emplois productifs pour le développement économique local et à mettre en place les politiques et pratiques en lien avec le travail décent, les normes du travail, le développement de l'esprit d'entreprise dans le secteur de la construction, la création d'un dialogue social dans ce même secteur et la protection des travailleurs engagés dans les travaux d'infrastructure dans les zones urbaines et rurales. Le programme HIMO est un vecteur de changement dans le secteur de la construction et des travaux publics et donne une impulsion à la croissance économique et sociale en fournissant une assistance dans le processus de développement des infrastructures. En tant que tel, il aide les États Membres de l'OIT à poursuivre une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi (Convention 122 sur la politique de l'emploi, 1964).

En offrant des possibilités d'emploi à une large gamme de jeunes de qualifications très diversifiées, il contribue à la mise en œuvre du mandat constitutionnel de l'OIT, qui est de placer, le plein emploi productif et le travail décent au centre des politiques économiques et sociales.

ENCADRÉ 8 : Cap Vert : adoption de contrats-programmes de travaux publics intensifs en emploi décent

Le Cap Vert s'est longtemps servi des FAIMO: (Frentes de Alta Intensidade de Mão-de-obra : travaux d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) comme modalité de transferts monétaires à des familles défavorisées par les mauvaises années agricoles ou par des chocs naturels cycliques. Cette stratégie s'est appuyée sur les Contrats-Programme «Contratos-Programma» signés entre les entités publiques gouvernementales et les associations communautaires de base ou des municipalités pour réaliser les opérations d'utilité publique intensives en emploi tels que la construction de digues, la plantation d'arbres, la construction de réseau d'adduction d'eau, de routes d'accès, d'habitat social, de centres de santé, d'écoles, etc.

Dans le cadre du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) adopté par le Gouvernement, en janvier 2011 et avec l'appui financier de STEP-Portugal et l'initiative ONE-UN, le BIT a conduit une étude sur l'inclusion de dispositions spécifiques de travail décent et des clauses sociales dans les contrats-programme de travaux publics décentralisés. Cette démarche avait pour finalité d'y promouvoir l'emploi décent et d'offrir aux jeunes ruraux des opportunités d'emplois par le biais des chantiers de construction civile générés par les contrats programmes qui totalisent sur la décennie 2001-2010 plus de 5 milliards de Escudos, soit plus de 60 millions de dollars US.

A travers ses conseils, le BIT a démontré aux autorités nationales et aux partenaires sociaux que le dispositif de contrats-programmes utilisé jusque-là comme un mécanisme visant à répondre à des situations d'urgence, peut être adopté comme un instrument de promotion à même d'orienter les investissements communautaires vers les objectifs d'insertion socio-économique des jeunes ruraux.

Sur la base de cette étude, le Conseil des Ministres de la République du Cap Vert a adopté par la résolution 19/2012 du 29 mars 2012, la Minute de modification des modèles de contrats-programmes pour qu'ils reflètent les principes et mesures respectueux du concept de travail décent dans la réalisation des infrastructures en milieu rural ; notamment la légalité du salaire et la non-discrimination, la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la protection en cas d'accident, la durée de travail, ainsi que des indicateurs sur le nombre d'emplois et par sexe, etc.

Cette intervention du BIT auprès du Gouvernement et des partenaires sociaux a permis de dégager les conditions d'utilisation du contrat-programme comme instrument de promotion sociale et d'emploi.

Il est ainsi reconnu que l'approche HIMO du BIT est l'un des véhicules de l'OIT pour promouvoir l'emploi décent en créant un environnement institutionnel et économique durable.

Le programme HIMO est actif actuellement dans plus de 40 pays dans le monde dont la moitié sont des pays africains tandis que les pays d'Asie et d'Amérique latine (y compris la région des Caraïbes) comptent pour un quart des pays couverts. Les Programmes de développement en cours ont tous un volet emploi ciblant les couches les plus pauvres de la population, en prenant en compte l'Agenda du travail décent, l'appui à la décentralisation, le développement local et le renforcement des capacités à tous les niveaux : travailleurs, entrepreneurs et employés du gouvernement. Ils se concentrent sur

le développement des infrastructures productives et sociales et les infrastructures visant la protection de l'environnement, contenues dans les programmes d'investissements publics.

La reconnaissance officielle de ce programme par les décideurs se traduit par l'octroi d'importants fonds supplémentaires alloués à des investissements d'infrastructure dans le but de créer des emplois et de lutter contre la pauvreté, de stimuler la croissance et de contribuer à la stabilité. Le programme HIMO continue à évoluer et à s'élargir dans le cadre de l'«Agenda pour le travail décent». La crise financière et économique mondiale place ce programme comme une contribution majeure de l'OIT pour faire face au défi de l'emploi aujourd'hui et dans les années à venir.



Chapitre 4 : Protection sociale

4.1. Stratégie pour une extension de la sécurité sociale

La Conférence internationale du Travail (CIT) a engagé, en 2011, une discussion récurrente sur la Sécurité sociale pour la Justice sociale et une mondialisation équitable. Cette discussion a réaffirmé que la sécurité sociale est un droit humain, une nécessité sociale et une nécessité économique et a aussi constitué une base fondamentale pour l'adoption d'une nouvelle norme internationale sur la sécurité sociale.

L'année 2012 a témoigné, au niveau international, un événement marquant dans le domaine de la protection sociale. La CIT a adopté, en juin 2012, la Recommandation No. 202 sur les socles de protection sociale. La nouvelle Recommandation fournit aux Membres des orientations en vue d'établir des systèmes complets de sécurité sociale et d'étendre la couverture de la sécurité sociale en établissant, en priorité, au niveau national, un socle de protection sociale accessible à tous ceux qui en ont besoin.

Réaffirmant que la sécurité sociale est un droit de la personne et une nécessité économique et sociale, la Recommandation fournit aux Membres des orientations pour établir et maintenir des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale ; et mettre en œuvre les socles de protection sociale dans le cadre de l'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible, selon les orientations données par les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale.

Ce double objectif de la Recommandation reflète la stratégie bidimensionnelle de l'OIT pour l'extension de la couverture de la sécurité sociale, adoptée par la CIT en juin 2011. L'appui de l'OIT à ses mandants dans le domaine de la sécurité sociale a donc été centré autour de cette stratégie bidimensionnelle.

Les activités pendant les années 2011 et 2012 ont couvert les aspects politiques et de gestion des régimes de la sécurité sociale, ainsi que des estimations de coûts et d'analyse de normes.

Au Bénin, par exemple, la question de la sécurité sociale a favorisé un dialogue national axé sur le socle de protection sociale. Il a été procédé à une revue des programmes et dispositifs publics de protection sociale tout comme l'évaluation des coûts des composantes d'un socle de protection sociale. Il a été nécessaire de renforcer les capacités des membres du Comité interministériel, mais aussi d'élaborer et de soumettre



au gouvernement un rapport d'étape sur le processus du Régime d'Assurance Maladie Universelle (RAMU). L'OIT a travaillé à appuyer le montage de la Mutuelle de Sécurité sociale du Bénin (MSSB). Une étude d'état des lieux dans le cadre du processus de ratification de la Convention 102 a été faite, tout comme des activités de renforcement des capacités des mandants ont été menées. Il a été également enregistré la participation du BIT dans le Groupe de travail Protection sociale inter agences SNU et PTF.

Le thème de la sécurité sociale a nécessité, au Burkina Faso, une revue des dépenses et de la performance de la protection sociale (SPER), mais aussi l'élaboration d'un rapport vers une stratégie de travaux publics à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO). Un autre rapport sur la performance et l'impact des fonds d'emploi a été produit. Il s'est aussi avéré nécessaire de procéder à la définition d'une approche intégrée d'extension de la protection sociale et de promotion de l'emploi. Le BIT a appuyé la mise en place de l'assurance maladie universelle et l'élaboration de la Politique nationale de protection sociale. Il a été noté la participation du BIT dans le Groupe de travail Protection sociale inter-agences du Système des Nations Unies (SNU) et PTF tout comme des activités de renforcement de capacités aux mandants.

Pour atteindre la sécurité sociale au Cap Vert, l'OIT a appuyé la publication du premier Annuaire statistique de l'INPS et l'actualisation de statut de l'INPS. Il a été effectué une étude actuarielle du régime de retraite INPS ainsi que la révision de la gestion et de placements de fonds de l'INPS. La conception d'un

module de sécurité sociale pour inclusion dans les enquêtes menées par l'INE entre en droite ligne dans cette quête de sécurité sociale.

D'autres appuis multiformes ont été apportés quant à l'amélioration de la gouvernance et de la gestion de pensions sociales, à la production de statistiques du CNPS et au ciblage des programmes non contributifs et à la rationalisation de la base de données des pensions sociales du CNPS ; ou encore au processus de ratification de la Convention 102.

Différentes études ont été menées en vue d'analyser les dépenses publiques et la performance de la protection sociale (SPER), d'obtenir les situations exactes du financement de la santé (avec l'OMS) et sur la couverture du régime de sécurité sociale contributif. Tout comme d'autres pays, le Cap Vert a mené des activités de renforcement de capacités aux mandants.

Le BIT a également appuyé la Côte-d'Ivoire et la Guinée dans l'élaboration de la Politique nationale de protection sociale.

Pour la Mauritanie, le soutien a été apporté pour l'informatisation de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Le ministère de la Santé du Sénégal a été appuyé à travers la CAFSP. Il a été également nécessaire d'appuyer la réforme des Institutions de prévoyance maladie tout comme l'initiation de l'évaluation basée sur le dialogue national pour mettre en place le socle de protection sociale. Des activités de renforcement de capacités ont été menées et la participation dans le Groupe de travail Protection sociale inter-agences SNU et PTF effective.

Au Togo, il s'est agi d'emblée de procéder à la formulation d'un document de politique de la protection sociale. Ce qui a permis une appréciation qualitative des éléments de protection sociale ciblés sur les populations pauvres et les plus démunies, mais aussi une analyse de coût et d'impact de la mise en œuvre d'un socle de protection sociale.

Un soutien a été apporté au montage technique de l'Institut national d'assurance maladie (INAM) ainsi qu'au déploiement et à l'opérationnalisation du système d'information de l'assurance maladie.

Dans l'espace CEDEAO, l'appui à la révision de la Convention Générale de la Sécurité Sociale, et son arrangement administratif a été effectif.

4.2. Santé et Sécurité au travail

Améliorer la qualité de vie au Travail, accroître la productivité, promouvoir et maintenir un développement

durable sont les contributions attendues des activités liées à la Sécurité, la Santé et l'Environnement dans la poursuite de l'objectif du travail décent pour tous.

Les actions menées dans ce cadre s'appuient sur la stratégie mondiale de promotion de la Sécurité et Santé au Travail (SST) et les trois couples de Normes internationales du Travail ci-dessous :

- la convention 155 et la recommandation 164 sur la Sécurité et la Santé des travailleurs, 1981 ;
- la convention 161 et la recommandation 171 sur les services de santé au travail, 1985 ;
- la convention 187 et la recommandation 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail.

En plus de ces instruments ci-dessus, le BIT a élaboré des directives pour la bonne gouvernance de la sécurité et santé au travail parmi lesquelles on peut citer « les Principes Directeurs concernant les systèmes de gestion de la Sécurité et la Santé au Travail (ILO-OSH 2001) ».

S'appuyant sur cette stratégie mondiale, le Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique a construit progressivement une dynamique de promotion et de consolidation de la sécurité et santé au travail dans les pays francophones d'Afrique (PFA) avec un processus et un encadrement gestionnaire rigoureux d'amélioration continue pour répondre aux 11 défis de la SST en Afrique.

L'intervention du BIT au niveau des PFA a consisté à :

- favoriser des échanges d'expériences par le biais de l'organisation de voyages d'études et des exercices bi-multilatéraux ;
- mettre en place des cadres de concertation tels que le Symposium sur l'Audiovisuel et la Prévention des Risques Professionnels de Ouagadougou (SYAPRO), le forum des Comités de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST), le Salon de l'Initiative et de la Créativité en Sécurité et Santé au Travail (SAPRIP) et la Table ronde ;
- appuyer la création de Centres et de Cadres de formation comme le Centre de formation des contrôleurs et techniciens de prévention (Dakar), le Cours de spécialisation des Infirmiers (ières) en SST (Ouagadougou, Cotonou et Niamey), le Centre de formation des CSST (Cotonou), le Certificat d'Etudes Spéciales (CES) de Médecine du Travail (Dakar, Cotonou, Abidjan) et le CES de Toxicologie (Ouagadougou) ;
- appuyer l'adoption des directives techniques sur les CSST et les principes techniques de la surveillance de la santé des travailleurs ;
- organiser des activités promotionnelles au cours de

- la Journée Africaine de la Prévention des Risques Professionnels (JAP), le 30 avril de chaque année ;
- favoriser le jumelage et la coopération entre les services de Prévention du Burkina Faso et ceux du Niger et du Tchad, favoriser la Formation et la recherche entre le Bénin et le Burkina Faso ;
 - réaliser des études et recherches dont 11 monographies (Série A) (Prévention et développement), des études sur les machines dangereuses et sur les maladies professionnelles (Série B).

Les nouveaux défis ou les défis de la deuxième génération se font jour. Il faut rappeler que l'évaluation réalisée en 2006 et réajustée en 2010 a permis d'apprécier les résultats et les impacts du processus et surtout de dégager de nouveaux défis ci-dessous :

- meilleure connaissance du milieu en procédant à la cartographie nationale des risques et nuisance, à l'identification des risques professionnels par branches d'activités, à l'élaboration du profil pays en SST et du profil des risques dans les activités de l'économie informelle ;
- renforcement du cadre institutionnel en généralisant l'installation des CSST, en créant des Inspections Médicales du Travail (IMT) et en généralisant l'élaboration et l'adoption des documents de politique nationale et de plans d'actions en SST ;
- consolidation des structures du dialogue social par la mise en place des Conseils supérieurs de la prévention, la consolidation des CSST, la précision du contenu technique des documents de référence, l'élaboration des recueils nationaux des textes concernant la SST, l'adoption des Codes Nationaux de Sécurité et Santé au Travail et des Directives sous régionales en SST ;

ENCADRÉ n°9 : Synopsis des résultats et des impacts de la dynamique de la SST dans les Pays Francophones d'Afrique (PFA)

Dans les pays francophones d'Afrique, les activités du BIT ont permis de mettre en place : 3 Réseaux et 4 Filets de Sécurité :

- 1- les 3 Réseaux de base sont :
 - le Réseau : Formation – Recherche (RFS) ;
 - le Réseau : IAPRP ;
 - le Réseau : Partenaires sociaux (RPS) avec deux filières : Filière Education Ouvrière en SST ; filière des Organisations d'Employeurs ;
- 2- les 4 Filets de Sécurité :
 - les Ministères : Travail-Fonction publique-Santé-Environnement ;
 - les Associations et les Collectifs des Professionnels de la SST ;
 - les ONG (Préventeur Sans Frontière) et les Fondations en SST ;
 - les Cabinets et les Magasins spécialisés en SST (l'Africaine de la Prévention-AP).



- construction et consolidation de la culture de prévention en organisant des Cours et des Séminaires média et prévention, en formant les communicateurs traditionnels en SST, en utilisant les couloirs sociaux, en incitant à la création des chants motivant des comportements sans risques en réalisant des théâtres populaires (Théâtre-Forum) et en concevant des scènes de marionnettes ;
- promotion de la SST à travers des personnalités désignées ambassadeurs bénévoles de la CSST et en attribuant des distinctions (les « Palmes Africaines de la Prévention ») ;
- formations des relais d'intervention en SST en s'appuyant sur des éducateurs pairs, animateurs, formateurs, maîtres-formateurs ;
- collecte et diffusion des données, des informations et des bonnes pratiques en créant des centres nationaux CIS, en réalisant un Centre CIS sous régional et des Bibliothèques et Médiathèques sous régionales (sur l'audio-visuel au Burkina Faso, une Médiathèque au Niger et un Centre d'Information sous régional des CSST au Bénin), et en consolidant l'Observatoire des Accidents de Travail (AT)/ Maladies Professionnelles (MP) ;
- prise en charge des activités de l'économie informelle en évaluant les risques par métier, en concevant des supports de sensibilisation, d'information et de formation et en formant des relais pour l'encadrement des acteurs ;
- développement de projets de coopération technique sous régionaux tels que : un projet prévention-productivité et développement durable, un projet de collecte et de diffusion des données des informations et des bonnes pratiques et un projet de formation des relais dans la prise en compte de l'économie informelle.

4.3. VIH et SIDA dans le monde du Travail

En 2001, l'Assemblée Générale des Nations Unies, lors de sa 26e session spéciale sur le VIH et SIDA, adoptait la Déclaration d'Engagement sur le VIH et SIDA. La même année, à Abuja et, en 2006 également, les Chefs



d'État africains prenaient l'engagement de «promulguer, renforcer ou appliquer, selon qu'il conviendra, des lois, règlements et autres mesures afin d'éliminer toute forme de discrimination contre les personnes atteintes du VIH et SIDA et les membres des groupes vulnérables, et de veiller à ce qu'ils jouissent pleinement de tous leurs droits et libertés fondamentaux, notamment pour leur assurer l'accès à l'éducation, à l'héritage, à l'emploi, aux soins de santé, aux services sociaux et sanitaires, à la prévention, au soutien et au traitement, à l'information et à la protection juridique, tout en respectant leur intimité et leur confidentialité et élaborer des stratégies pour lutter contre la stigmatisation et l'exclusion sociale liées à l'épidémie».

Du point de vue du monde du travail, ces initiatives sont importantes. Pourtant dès 2000, le BIT avait mis en place un programme mondial de lutte contre le VIH et SIDA, en milieu de travail. En 2001, il a lancé, à New York, lors de la 26e Session Spéciale de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur le VIH et SIDA, le Recueil de Directives pratiques sur le VIH et SIDA et le monde du travail. Ce document donne des indications claires aux mandants sur les meilleurs moyens d'élaborer et de mettre en œuvre, avec succès, des politiques et programmes de lutte par une plus grande implication de tous les acteurs concernés grâce à un dialogue social productif et permanent. Les dix principes devant régir toute action en milieu de travail y sont détaillés.

Après plus d'une dizaine d'années d'application et dans le but de renforcer les stratégies nationales et les impacts de la réponse mondiale, l'OIT a adopté, lors de la 99e session de la Conférence internationale du Travail (CIT), une recommandation autonome sur le VIH et le sida et le monde du travail. Le premier instrument juridique international spécifiquement destiné au monde du travail. Parmi les actions préconisées, il y a la définition et la mise en œuvre d'une politique nationale et des politiques sectorielles de lutte contre le VIH et le Sida en milieu de travail.

4.3.6. Quelques résultats/activités phares du BIT en 2012

L'intervention du BIT durant ces dernières années s'est focalisée dans quelques pays parmi ceux couverts par l'Equipe d'Appui Technique de l'OIT à Dakar. Il s'agit du Sénégal, de la Côte d'Ivoire, du Ghana, du Mali et de la République de Guinée.

Au Sénégal :

- l'appui technique pour l'organisation d'un atelier conjoint sur le renforcement des capacités des membres du Comité National Tripartite du Sénégal sur l'intégration du Genre dans la réponse au VIH et au Sida en milieu de travail. Cet atelier a permis d'avoir une meilleure connaissance des questions de genre dans le monde du travail, d'appréhender les liens économiques, sociaux, culturels et politiques qui existent entre l'inégalité de genre, les vulnérabilités et les risques liés au VIH et au Sida en milieu de travail et d'intégrer les questions concernant le VIH-Sida et l'égalité entre les sexes dans les politiques, stratégies et programmes visant le monde du travail.
- la rédaction de trois projets de riposte au VIH et au Sida, en milieu de travail pour appuyer techniquement la mise en œuvre de la composante « Monde du Travail » du plan stratégique national 2012-2016 de lutte contre les IST, le VIH et le Sida.
- la formulation et la mise en œuvre de politiques et programmes VIH/Sida dans six entreprises du secteur privé qui ont permis de sensibiliser, mobiliser et former les employeurs et les travailleurs de ces entreprises sur la méthodologie et les outils du BIT/SIDA, et de sensibiliser des maîtres-artisans sur la nécessité d'adopter et de mettre en œuvre des politiques VIH/sida dans les associations de travailleurs de l'économie informelle.
- l'organisation au profit des agents de l'Etat et des collectivités décentralisées, d'un atelier de dynamisation des unités locales de lutte contre le Sida (UFLS) installées dans les ministères et autres institutions publiques, pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques VIH/sida.

- l'appui technique du BIT au Comité National de lutte contre le Sida, pour tous les aspects de la stratégie nationale qui sont en rapport avec le monde du travail, tous secteurs d'activités confondus.
- l'aide à la révision de la loi n° 2005-31 qui a permis de la rendre conforme avec les directives de l'ONUSIDA.
- le plaidoyer auprès des pouvoirs publics pour la mobilisation et la sécurisation de ressources locales pour la riposte au VIH/sida, dans le cadre du principe de responsabilités partagées.

En Côte d'Ivoire,

- l'organisation d'un atelier de « Consultation tripartite sur la politique nationale de lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail » pour recueillir l'avis des participants sur la révision et le développement de la politique nationale de lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail au regard de la recommandation n°200.

En Guinée,

- la réduction de la stigmatisation et de la discrimination est intégrée et prise en compte dans les politiques et programmes par la promotion des droits des PVVIH et autres populations vulnérables ainsi que l'appui juridique : avocats, organisations de défense des droits humains, syndicats, etc. L'objectif est d'impulser, en collaboration avec les autres acteurs, le développement économique et social de la Guinée.

Au niveau régional,

- l'appui à l'élaboration d'un projet d'une nouvelle politique régionale de lutte contre le Sida en milieu éducatif sur la base de la révision de l'ancienne politique sur l'éducation de l'Afrique australe avec les inputs des agences de l'UNESCO, de la Banque mondiale, de l'ONUSIDA et du BIT qui a tenu à ce que les principes de la Recommandation n° 200 y soient intégrés.
- la contribution à l'élaboration de l'Agenda commun du Système des Nations Unies pour l'appui à la riposte nationale au VIH/sida. Il a apporté également son soutien à l'Organisation du Corridor Abidjan-Lagos (OCAL), pour la prise en compte d'une composante « monde du travail » dans son plan régional 2012-2016.

ENCADRÉ N°10 : Amélioration des conditions de Travail, de Sécurité et de Santé des professionnels de la santé : HealthWISE, un outil efficace pour un travail décent.

Le BIT, conformément à son mandat de promotion du travail décent, en collaboration avec l'OMS, a entrepris de développer un outil pratique, adapté particulièrement pour les pays devant relever les nombreux défis qui se posent à eux dans le domaine de la santé et plus particulièrement la gestion du personnel de santé. Cet outil est dénommé « HealthWISE ». C'est une application du « Work improvement in small enterprises » dans le secteur de la santé. Cet outil dynamique continuera à se développer, selon les intérêts des pays pilotes. Il comporte un manuel d'actions et une liste de contrôle.

Le manuel est organisé en format modulaire, avec actuellement huit modules : Gestion et motivation des personnels des organisations de santé ; Conception et gestion des horaires de travail ; Mesures favorables à la famille ; Lutte contre les risques professionnels ; Discrimination, Harcèlement et autres formes de violences en milieu professionnel ; Stockage et gestion des équipements ; Lutte contre le VIH et le sida, la tuberculose et les hépatites ; Locaux de travail.

La liste de contrôle pour l'évaluation est conçue pour introduire des sujets et encourager les participants à prioriser les aspects à améliorer. La dernière partie du manuel dont le titre est : « Mise en oeuvre des améliorations », explique la manière par laquelle la qualité peut devenir un processus permanent pour l'ensemble du personnel et non une solution ponctuelle mise en exécution par un dirigeant individuel.

Depuis 2011, la mise en oeuvre du HealthWISE, au Sénégal, pays pilote, a permis à quatre structures sanitaires de recevoir une formation sur l'utilisation de l'outil et de mettre en oeuvre des programmes d'amélioration des conditions de travail. Plus d'une cinquantaine de domaines d'amélioration ont été identifiés et résolus y compris le VIH et le sida pour lequel, une structure comme l'hôpital Abass NDAO a effectué une enquête CAP et a élaboré sur cette base une politique de lutte contre le VIH et le sida, en conformité avec la Recommandation n°200 de l'OIT et les Directives conjointes OIT/OMS/ONUSIDA de 2010.

Au niveau central, les ministères du Travail et de la Santé ont été les principaux moteurs de la mise en oeuvre ainsi que les syndicats de la santé. Pour une mise en oeuvre harmonieuse, un comité national a été mis sur pied par arrêté du ministre du Travail.

Cet outil bien qu'étant encore au stade de test a démontré sa pertinence et son efficacité pour apporter une réponse adéquate aux défis de la Sécurité et de la Santé au Travail, de l'accès des professionnels de la santé aux services de prévention de traitement, de soins et de soutien concernant le VIH et le sida et aux conditions de travail.



5.1. La promotion du dialogue social en Afrique de l'Ouest

Durant ces dernières années, le BIT a développé une étroite collaboration avec l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) et la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), pour promouvoir, au niveau régional, le dialogue social dans la région Ouest africaine. Concomitamment, diverses activités sont mises en œuvre au niveau national en vue d'aider les pays dans ce domaine.

5.1.1. Au niveau sous régional

Le BIT a apporté son appui pour la création du Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) de l'UEMOA. Ce Conseil est composé de 72 membres à raison de huit (8) par pays (le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée-Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo). Le CTDS est un organe consultatif chargé de donner son avis sur les projets de réformes de la Commission de l'UEMOA. C'est un « organe tripartite plus ». En effet, il comprend par pays deux représentants de la société civile qui ont le statut d'observateurs et qui siègent aux côtés des représentants du gouvernement, et des représentants des travailleurs et des employeurs.

Dans le but de renforcer les capacités des membres du premier bureau du CTDS, le BIT a financé au profit de ces derniers en 2011, des voyages d'études au siège de la Commission de l'Union Européenne et au Centre de formation de l'OIT à Turin. Dans le même sens, le BIT a organisé, en 2012, une session de formation à l'intention de tous les membres du CTDS.

En outre, le BIT a contribué à la création du Forum du dialogue social de la CEDEAO pour promouvoir le dialogue social et la négociation collective dans l'espace CEDEAO qui regroupe 15 pays de l'Afrique de l'Ouest à savoir : le Bénin, le Burkina Faso, le Cap Vert,

la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Ghana, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Libéria, le Mali, le Niger, le Nigéria, le Sénégal, la Sierra Léone et le Togo.

5.1.2. Au niveau national

Le BIT a mené des actions conjuguées avec les organisations de travailleurs du Cap Vert qui ont permis l'élaboration de deux projets de conventions collectives dans le secteur de l'hôtellerie et celui des banques.

Au niveau de la Guinée, face à la crise politique qu'a connu ce pays, en 2008, le BIT a apporté son appui aux mandants tripartites pour promouvoir le dialogue entre les parties ; ce qui a permis de conclure une Charte de convergence sociale.

Au Burkina Faso, le BIT a réalisé des sessions de formation et des actions de plaidoyer auprès des employeurs qui ont permis la négociation de plusieurs conventions collectives dont trois en 2012. En outre, un appui spécifique a été apporté au patronat burkinabé pour la réalisation d'une stratégie de fixation des salaires dans le secteur privé.

5.2. Les actions en faveur des Organisations de travailleurs

Le BIT a mené, au niveau de l'Afrique de l'Ouest, à travers ACTRAV, des actions visant à renforcer les organisations des travailleurs par le biais de la promotion de l'unité d'actions et de structure les rendant plus représentatives, indépendantes, et démocratiques. C'est en effet, par ce biais qu'elles pourront exercer plus efficacement leur principale mission de protection des droits des travailleurs et leur famille, et devenir ainsi des partenaires incontournables pour une meilleure inclusion sociale.

En outre, plusieurs actions de formation ont permis d'améliorer les connaissances des organisations syndicales dans les domaines du respect des normes internationales du travail, de la santé et sécurité au travail, du dialogue social et du tripartisme. Elles ont également renforcé les capacités des syndicats et de leurs leaders à contribuer et participer de façon effective à la mise en place des Programmes Pays pour la Promotion du Travail Décent (PPTD).

Les activités ont aussi porté sur l'accroissement de la capacité des dirigeants (tes) syndicaux(cales) à traiter les problèmes socio-économiques en Côte-d'Ivoire, à assurer leur participation plus active aux Programmes par Pays pour la Promotion du Travail Décent (PPTD) et l'unification du mouvement syndical au Togo ; à promouvoir la sécurité et la protection sociale ainsi que les normes et les conventions de l'OIT notamment sur

ENCADRÉ N°11: Entretien avec Youssoupha Wade, Président du Comité National de Dialogue Social (CNDS) du Sénégal

Pouvez-vous revenir sur l'histoire du CNDS ?

Pour parler d'histoire, il convient de remonter aux premières années de l'alternance politique en 2000. Cette alternance est intervenue dans un contexte difficile avec une série d'années de sécheresse, difficile pour l'économie du pays surtout pour le monde paysan, avec des mesures d'ajustement structurel qui ont laminé notre tissu économique. C'est ainsi que nos autorités ont pensé qu'il était nécessaire, pour surmonter cette crise, de mettre en place un cadre permanent de dialogue et de concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux que sont les employeurs et les travailleurs. Ainsi, le gouvernement a organisé, avec l'appui de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de larges concertations avec les organisations de travailleurs et les organisations patronales. Ces longues concertations ont abouti, en 2002, à la signature d'une Charte nationale de dialogue social, signée par l'ensemble des partenaires (gouvernement, syndicats et employeurs). Une année plus tard, un pas sera franchi pour la mise sur pied d'une structure : le CNDS, pour la promotion de ce dialogue social puisque toutes les parties ont estimé qu'il fallait travailler pour un climat social apaisé. Pour ce faire, il fallait également et nécessairement développer le dialogue et la concertation pour les substituer à la confrontation ; d'où des changements de mentalités et de comportement. Je dirais même vers une nouvelle culture dans le milieu du travail.

Quels sont les objectifs du CNDS ?

Cette structure tripartite paritaire est composée du gouvernement, qui est représenté par certains départements techniques ministériels, de l'ensemble des syndicats signataires de la Charte et des employeurs. La structure compte trente membres, avec un président à sa tête. Les parties se sont mises d'accord pour faire appel à moi. Je suis secondé par trois vice-présidents (Employeurs, Travailleurs et Gouvernement). Nous avons mis en place les commissions techniques suivantes : « Veille et négociation collective », « Formation », « Protection sociale », « Finances » et « Communication ». Les membres de ces commissions sont membres d'office du bureau du CNDS.

Dans le fonctionnement du CNDS, les parties signataires peuvent, si elles le veulent, saisir la structure paritaire pour une éventuelle médiation. Il en est de même pour le gouvernement qui est juge et partie certes, mais reste le plus gros employeur. Le patronat peut également nous saisir. Il nous arrive également de faire de l'auto-saisine en apprenant des problèmes survenus dans le monde du travail. Nous essayons d'en savoir plus avant de réunir les différentes parties pour instaurer immédiatement un dialogue en vue de prévenir des conflits. C'est là l'essentiel de notre action qui est de faire de la prévention des conflits. Quand les conflits surviennent, nous les traitons, mais nous voulons surtout les prévenir.

Quels sont aujourd'hui les principaux acquis ?

Nous sommes impliqués dans tous les secteurs d'activités. Je vais revenir à la question de l'éducation nationale qui nous prend beaucoup de temps et de moyens, pour souligner qu'il est important pour la promotion du dialogue social de travailler, en permanence, à l'avènement d'un climat apaisé, mais aussi d'une nouvelle culture des relations de travail. Il y a progressivement une appropriation des différents partenaires de cet esprit de dialogue social. Surtout du côté des travailleurs qui semblent acquis au dialogue. Ils viennent souvent déposer leurs préavis de grève auprès de nous d'abord avant de le faire sur la table du gouvernement ou du patronat. Le gouvernement aussi fait très souvent appel à nous. Au niveau du patronat il reste beaucoup de progrès (ou d'effort) à faire dans le domaine du dialogue social. Ce n'est pas seulement la seule bonne volonté du CNDS qui permet de promouvoir le dialogue social, mais cette promotion est surtout du ressort des partenaires.

la liberté syndicale, la négociation collective et le droit de grève au Bénin et la lutte contre les pires formes de travail des enfants au Ghana.

En Côte-d'Ivoire, une étude de l'analyse du Programme National de Développement (PND), eu égard au Travail décent de l'OIT, a révélé un déficit du travail décent et l'absence de la participation des organisations de travailleurs dans sa mise en œuvre. Des recommandations ont été faites aux autorités sur le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du PND.

Après une analyse critique de la situation syndicale en Côte-d'Ivoire et du rôle des syndicats dans le processus du développement, les trois (3) centrales nationales (CISL-Dignité, FESACI et l'UGTCI) ont créé une intersyndicale composée des trois (3) secrétaires généraux et dotée d'un règlement intérieur pour unir leurs forces et leurs efforts afin de parler d'une seule voix. L'unité d'action syndicale est devenue une

réalité dans ce pays, mais mérite d'être soutenue et accompagnée.

Au Togo, les activités menées ont permis le renforcement de l'action du Point focal syndical pour la mise en œuvre du PPTD.

Avec l'appui du Département ACTRAV/BIT et la CSI-Afrique, une Coordination nationale pour l'Unité d'action syndicale au Togo a été créée à Lomé, en août 2012, lors d'un atelier qui a regroupé 4 centrales syndicales. La Coordination nationale s'est dotée d'un règlement intérieur et d'un plan d'action.

Au Ghana, le BIT a apporté son soutien en vue d'approfondir et de familiariser les membres du Comité directeur du GTUC (Ghana Trade Union Congress) à la réforme du système de protection sociale et de la sécurité sociale et son extension à l'économie informelle. La GTUC a pris l'engagement de veiller sur la participation effective et efficace de leurs représentants dans les instances de sécurité et protection sociale.



Lors d'un atelier tenu à Accra en 2012 le Bureau pour les activités des Employeurs (ACT/EMP) et celui des activités des Travailleurs (ACTRAV) ont procédé au lancement du Manuel sur le travail dangereux des enfants, édité spécialement pour les travailleurs et les employeurs pour lutter contre le travail des enfants et ses pires formes.

En avril 2012, les organisations de six centrales syndicales du Burkina Faso ont été renforcées avec l'orientation vers un Secrétariat intersyndical et une adresse unique.

Au Cap Vert, les leaders des deux centrales syndicales ont déclaré, suite à l'intervention du BIT, avoir franchi un pas additionnel vers la formalisation de leur coopération et vouloir progresser vers son organisation formelle.

Une Intersyndicale des travailleurs du Niger (ITN), regroupant les 6 centrales les plus anciennes du pays, a été mise en place. Un programme d'action est formulé et facilitera l'appui de ces organisations à la mobilisation des ressources pour la consolidation de leur cadre de concertation. Les autres organisations syndicales du Niger souhaitent rejoindre ce cadre de négociation et sont en pourparlers avec l'ITN. Améliorer le dialogue intersyndical avec le soutien du programme de l'ITN d'une part, et, avancer dans l'appui à la tenue prochaine d'élections professionnelles au niveau national sont les principales priorités dans ce pays.

En Mauritanie, avec l'action du BIT, les 20 centrales ont réussi à effectuer un exercice qui, naguère, semblait impossible à réaliser. Elles sont parvenues à se mettre d'accord sur la désignation de quatre représentants travailleurs pour signer le Programme Pays Travail

Décent (PPTD) et de cinq autres travailleurs pour siéger dans le comité de suivi de la mise en œuvre du PPTD. Elles ont également décidé de la création d'un comité intersyndical pour faciliter l'unité d'actions des confédérations syndicales.

La Confédération nationale des travailleurs guinéens (CNTG) a organisé, suite à l'appui du BIT, une activité à l'intention des cadres syndicaux de 4 centrales et de 4 syndicats. Cette activité avait pour thème principal le « Renforcement de l'unité d'action et des capacités des responsables syndicaux pour garantir la liberté syndicale et promouvoir la démocratie dans le pays ».

Le comité des femmes de l'Union nationale des travailleurs de la Guinée-Bissau actualise, avec l'appui du BIT, le Recueil sur les droits des femmes au travail, en associant les femmes de la CGSNI. Ce travail devrait être validé en 2013 et donnera l'opportunité aux deux centrales de travailler ensemble pour la promotion du Recueil.

Depuis le 18 juillet 2012, avec l'appui conjoint du BIT, de la CSI et de la FTQ Québec, une meilleure articulation relationnelle s'est concrétisée par la mise en place d'une Coalition des Centrales Syndicales du Sénégal (2C2S) entre les organisations syndicales les plus représentatives : la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS), l'Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS), la Confédération des Syndicats Autonomes (CSA), la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal, Force du changement (CNTS-FC), et l'Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS), toutes membres de la confédération internationale des syndicats.

Le BIT a facilité la mise en place du « Gambian national Bureau of Trade Union », en 2009. Lorsque le Programme pays pour la promotion du travail décent sera signé dans ce pays, les membres de ce bureau pourront avancer toujours avec l'appui du BIT, dans l'organisation durable de leur plateforme de coordination intersyndicale en 2013.

5.3. Les actions en faveur des Organisations d'employeurs

Les organisations d'employeurs sont porteuses d'une vision globale de l'économie basée sur la libre entreprise et le rôle du secteur privé et des entreprises comme principale source de création de richesses et d'emplois et donc de lutte contre la pauvreté.

A cet égard, elles jouent un rôle clé dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique.

La promotion du tripartisme et du dialogue social qui caractérise l'OIT est indissociable de l'existence de partenaires sociaux indépendants, forts et représentatifs, notamment les organisations d'employeurs qui doivent pouvoir remplir pleinement leur mission de :

- représentation et de défense des intérêts de leurs membres et de plaider en vue de l'amélioration de l'environnement des affaires ;
- de participation au dialogue social bi et tripartite sur les questions relatives à la réglementation du marché du travail et à la négociation collective ;
- fournisseur de services spécifiques répondant aux besoins et attentes de leurs adhérents.

L'appui du BIT, à travers son Bureau pour les Activités des Employeurs ACT/EMP, s'articule autour des besoins et priorités exprimés par les organisations d'employeurs de l'Afrique de l'Ouest.

Les actions réalisées visaient à permettre aux organisations d'être plus performantes, d'accroître leur représentativité et leur légitimité et ont porté notamment sur :

- l'appui aux processus de planification stratégique des organisations qui ont conduit à une amélioration de leur gouvernance, de leur gestion et une redynamisation de leurs activités (Gambia Chamber of Commerce and Industry, Conseil National du Patronat du Mali, réorganisation institutionnelle de l'Union Nationale du Patronat de Mauritanie, Conseil National du Patronat du Sénégal) ;
- l'accompagnement dans la maîtrise des questions et négociations commerciales (rencontres sous-régionales sur les Accords de Partenariat Economique Union Européenne - Afrique de l'Ouest) ;

- l'aide à la mise en place de services nouveaux ou novateurs répondant aux besoins et attentes des membres (étude de faisabilité de la Bourse de sous-traitance et de partenariat du Conseil National du Patronat du Mali désormais fonctionnelle) ;
- la fourniture de services consultatifs : plaider pour l'amélioration de l'environnement des affaires; répertoire sur les filières et créneaux porteurs pour la création de micro et petites entreprises (Chambre de Commerce et d'Agriculture de Guinée Bissau), étude sur la politique salariale du secteur privé (Conseil National du Patronat Burkinabé) ;
- la formation sur les outils développés par le Bureau des Activités pour les Employeurs en collaboration avec le Centre de formation de l'OIT de Turin visant à rendre performantes les organisations d'employeurs,
- Guide à l'intention des employeurs pour l'abolition du travail des enfants ;
- la mise en place d'outils de communication ;
- des échanges et visites d'études auprès d'organisations d'employeurs de la région pour s'inspirer de leurs expériences ;
- le renforcement des capacités d'intervention des organisations d'employeurs dans le secteur de l'économie informelle (Conseil National du Patronat du Mali, Union Nationale du Patronat de Mauritanie), de l'économie verte (forum régional de l'entrepreneuriat féminin et l'économie verte à Ouagadougou).

De nombreuses actions ont été également réalisées en collaboration avec les autres spécialistes de l'ETD pour l'Afrique occidentale sur toutes les thématiques de l'OIT et notamment en matière de dialogue social, emploi, normes, genre, VIH/SIDA, travail des enfants, entreprises.

5.4. Administration du travail et inspection du travail

Les interventions du BIT dans le domaine de l'administration et de l'inspection du Travail ont consisté, au niveau sous régional, à apporter un appui pour la mise en œuvre de la politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO. C'est dans ce cadre qu'un document de projet relatif à l'harmonisation du droit du travail dans l'espace CEDEAO a été élaboré, signé et financé par la Commission de la CEDEAO.

Au niveau national, le BIT a entrepris des actions destinées à accroître la présence des inspecteurs du travail dans l'économie informelle dans certains pays tels que le Mali, le Sénégal et le Togo. Une stratégie appropriée dans ce secteur est initiée avec le Centre de Turin et la coopération française.

Au Burkina Faso, cette stratégie a été officiellement adoptée et un projet de décret portant création du Conseil Supérieur du Travail (CST) par les organes consultatifs va être soumis au Président de la République. Quant aux PNT du Togo et du Sénégal, elles sont techniquement validées. La coordination nationale et les comités régionaux de sécurité et santé au travail sont également en cours d'installation.

En Guinée, un accompagnement pour la formation des inspecteurs du travail et la promotion du dialogue social dans le cadre du partenariat public/privé est en cours de négociation avec les acteurs du secteur minier.

Quelques réalisations dans le domaine de la modernisation de l'Administration et de l'Inspection du Travail

Une étude d'ensemble publiée par le Bureau international du Travail (BIT), en 2006, a relevé un certain nombre de carences et de dysfonctionnements qui affaiblissent les inspections du travail de la plupart des pays d'Afrique francophone. Ces faiblesses touchent particulièrement les administrations du travail qui ont pourtant un rôle central à jouer dans la réalisation du travail décent, le maintien de la justice sociale et la lutte contre la pauvreté.

Afin de juguler ces insuffisances, le BIT a mis sur pied le projet de coopération et d'appui technique pour la modernisation des administrations et inspections du travail de certains pays africains (BIT/ADMITRA).

Par le biais du projet ADMITRA, le BIT a apporté son appui à des pays couverts par l'ETD/BP-Dakar pour la modernisation des administrations et inspections du travail, en vue de rendre l'inspection du travail plus efficace et de l'aider à mieux remplir ses missions, d'accroître sa productivité au travail, d'assurer une meilleure prévention et une bonne protection, mais aussi d'étendre l'action de l'inspection à l'économie informelle qui constitue une priorité pour favoriser les conditions d'un égal accès au travail décent.

L'intervention du BIT dans ce domaine a permis de noter des améliorations soutenues par une volonté politique fermement exprimée dans les capacités d'intervention des administrations et des inspections du travail dans certains pays. Parmi les actions et résultats issus de l'intervention du BIT, on peut noter :

- la conception de politiques nationales du travail au Bénin, au Mali, au Togo et au Sénégal ;
- que le Burkina Faso a adopté sa politique nationale du travail ;
- la conception d'un guide méthodologique de l'inspection du travail dans presque tous les pays couverts ;
- la vulgarisation au Sénégal du guide méthodologique de l'inspection du travail qui a été élaboré avec l'appui du GIP International ;
- la consolidation du dialogue social et du tripartisme dans les processus de prise de décisions et de renforcement des capacités des mandants ;
- grâce à la promotion de la ratification de certaines conventions internationales clés, le Togo a ratifié, en janvier 2012, les conventions 81 et 129 ; le Mali a ratifié la convention 150 en janvier 2008 ;
- la modernisation des administrations du travail par le fait que les pays ont décidé que les politiques nationales du travail adoptées embrasseront la plupart des questions relevant du système d'administration du travail, à savoir (normes, relations professionnelles, dialogue social, législation, statistiques, travail des enfants, etc.), l'emploi (main-d'œuvre, placement, sécurité des emplois, etc.), la sécurité sociale et la sécurité et santé au travail.
- l'élaboration du Guide méthodologique d'inspection qui est un outil important de planification et d'action pour les inspections du travail ;
- la traduction en français de la Boîte à Outils à l'intention des inspecteurs du travail (TOOLKIT) conçue par le Bureau sous régional de l'OIT à Budapest.

Chapitre 6 : Égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail



A la 100^{ième} session de la Conférence internationale du Travail, 1^{er} au 17 juin 2011, Madame Bachelet¹ rappelait que *«éliminer la discrimination sexuelle n'est pas seulement une affaire de droits de l'homme fondamentaux, mais est aussi économiquement rationnel»*. Combien de talents ont été perdus à cause de la discrimination ? Libérer la capacité et la créativité productives des femmes est une action gagnant-gagnant pour les entreprises, les travailleurs, les gouvernements et les sociétés». La promotion de l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination ont toujours fait l'objet d'un intérêt particulier dans la politique et les activités de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Ce principe de base, précisé dans sa constitution, a été réaffirmé explicitement dans la Déclaration de Philadelphie (1944) qui affirme que *«tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté, la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»*. La déclaration de Philadelphie relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, (1998) en soulignant l'importance d'assurer que

le progrès social accompagne le progrès économique, fait de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, un droit fondamental pour tous les travailleurs et les travailleuses. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) reconnaît que le plein emploi productif et le travail décent doivent se placer au cœur des politiques économiques et sociales et inscrit les questions d'égalité entre les hommes et les femmes au cœur de l'Agenda du travail décent.

Le Bureau de l'OIT à Dakar a, au cours de la période, renforcé l'intégration du genre dans nombre de ses actions. Il s'est attelé, notamment, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes à travers ses politiques et programmes, sensibiliser les mandants et partenaires pour une ratification des Conventions internationales du Travail en matière d'égalité et améliorer les compétences des mandants sur le sujet.

6.1. L'intégration du genre dans les politiques et les programmes nationaux.

Les politiques d'emploi sont des outils fondamentaux pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes

¹ Madame Bachelet, Présidente de ONUFEMMES dirige le groupe de travail sur l'édification d'un « socle de protection sociale »

ENCADRÉ N°12 : Mise en place d'un Réseau de facilitateurs et facilitatrices en audit participatif de genre

Une collaboration entre les Départements GENRE et ACTRAV et l'ETD/BP-Dakar a permis la création d'un réseau de facilitateurs et facilitatrices en audit participatif de genre dans les centrales syndicales francophones affiliées à la CSI-Afrique. Ainsi, ce sont 27 facilitateurs et facilitatrices syndicaux provenant de 10 pays francophones d'Afrique affiliés CSI-Afrique (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Sénégal et Togo), qui ont été formés sur la méthodologie de l'Audit Participatif de Genre (APG). L'objectif du réseau est de renforcer les mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité du genre dans les organisations syndicales de travailleurs et de travailleuses. A la suite du processus de formation et dans le cadre du plan d'actions qui en a résulté, des APG ont été réalisés dans des centrales syndicales du Bénin, de la Mauritanie, du Mali, du Sénégal et du Togo. Les leaders syndicaux, notamment les Secrétaires Généraux, se sont fortement impliqués dans les exercices d'audits qui ont renforcé, dans les pays, la collaboration intersyndicale et l'unité d'actions.

dans le monde du travail. Une collaboration étroite entre les deux spécialistes « Genre » et « Emploi » a permis, dans certains pays, une formulation plus sensible au genre des politiques nationales de l'emploi. Au Bénin, le Gouvernement conscient des fortes disparités entre les femmes et les hommes a décidé d'œuvrer à leur correction à travers la formulation d'un programme d'actions spécifiques pour l'emploi des femmes. Le processus d'élaboration de ce programme va être capitalisé pour servir de bonnes pratiques aux pays de la région.

Le guide « Genre et Politiques d'Emploi » a été traduit en français et se trouve sur le site de l'OIT. Il apporte des réponses à la question : « Pourquoi est-il important de traiter l'inégalité de genre dans l'emploi ? », contient une liste de contrôle des politiques d'emploi et présente douze notes de synthèses qui ont trait aux politiques économiques, aux politiques commerciales internationales, à l'intensité d'emploi, aux compétences et à l'employabilité, au développement des entreprises, à l'accès aux services de microfinance, au développement de la chaîne des valeurs, au développement économique local, aux bonnes pratiques en milieu du travail, aux institutions et politiques du marché du travail et aux réponses aux crises et reconstruction.

Dans la sous-région, la « féminisation » de la pandémie du VIH-Sida a conduit les spécialistes VIH-Sida et Genre à conjuguer leurs efforts pour que les Politiques Nationales de Lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail intègrent le genre. Aussi, au Sénégal, la Politique Nationale de Lutte contre le VIH et le sida en

milieu de travail se fonde sur un objectif d'égalité des sexes et de protection contre les abus, discriminations, inégalités ou violences basés sur le genre ou le statut VIH réel ou présumé ; ainsi qu'une extension du champ d'application de la politique qui inclut le monde du travail de l'économie informelle où se retrouvent les catégories de femmes les plus vulnérables. Cette bonne pratique, en respect de la Recommandation n°200 de l'OIT sur le VIH et le SIDA (2010), est basée sur la volonté des mandants de formuler une politique nationale de lutte contre le VIH SIDA sensible aux questions de genre.

6.2. La promotion des conventions de l'OIT n°183 sur la protection de la maternité et n°156 sur les travailleurs à responsabilités familiales

Dans la sous-région, il est important que les femmes travailleuses ne soient plus mises face à des choix cornéliens entre assumer un emploi, saisir les chances de promotion, avoir une maternité et assurer correctement leurs obligations familiales. Souvent, elles perdent sur tous les tableaux : ni le patron, ni l'époux et la famille ne sont satisfaits : mauvaise épouse, mauvaise mère, mauvaise employée.

Le Burkina Faso a ratifié la C183 sur la Protection de la Maternité, 2000 le 04 mars 2013, avec une période de congé de maternité de 14 semaines. Deux grandes activités de plaidoyer ont été menées en faveur de la ratification de ces deux conventions.

Au Sénégal, un atelier a été organisé pour renforcer les connaissances des autorités gouvernementales, des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs, des élus nationaux, des membres du Conseil Economique et Social, des organisations féminines et des agences du système des Nations-Unies. Cet atelier devait permettre aux participants d'améliorer leur capacité à intégrer les questions de genre dans le cadre de la promotion du Travail décent au Sénégal. De façon spécifique, l'atelier a permis d'avoir une vision partagée sur les avancées en matière d'égalité entre les sexes, de se familiariser avec le concept du travail décent et l'égalité de chance et de traitement entre les hommes et les femmes, d'introduire un processus de plaidoyer pour la ratification de la Convention n°183 sur la protection de la maternité. Les participants ont fortement recommandé la ratification des Conventions n°183 (Protection de la maternité) et n°156 (Travailleurs à responsabilités familiales) pour une application pertinente du principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession.

ENCADRÉ N°13 : L'emploi des femmes et la crise

La crise financière et économique mondiale est rapidement devenue une crise sociale de l'emploi et sexuée. Les études, analyses et investigations, menées dans la sous-région, montrent que la crise a impacté plus négativement sur les femmes que sur les hommes. L'édition 2012 des « Tendances mondiales de l'emploi des femmes » de l'OIT qui examine les écarts entre hommes et femmes en matière de chômage, d'emplois, de taux d'activité, de vulnérabilité et de ségrégation sectorielle et professionnelle corrobore cette assertion en soulignant que les femmes souffrent de taux de chômage plus élevés que les hommes à l'échelle mondiale, sans perspective d'amélioration dans les prochaines années.

La situation des femmes travailleuses n'est pas uniquement imputable aux nouvelles formes d'organisation du travail et aux transformations économiques. Elle résulte aussi, pour une large part, de la distribution des rôles et des fonctions qui leur sont alloués par la société. Les relations entre les hommes et les femmes fondées sur les différences socialement construites sont à la base des disparités qui pèsent sur la femme et sont en grande partie à l'origine du désavantage structurel de leur travail.

Dans les pays étudiés, les femmes travailleuses sont concentrées dans des secteurs d'activités réduits, notamment l'agriculture et l'élevage, le commerce, la transformation de produits et dans les activités des ménages. Alors, qu'à l'inverse, les autres branches sont fortement masculinisées, tels que les secteurs de la construction, des transports, de la pêche, de l'immobilier, de l'éducation et de l'administration publique. Cette sous-représentation des femmes est encore plus évidente dans le secteur public et les entreprises privées. Par exemple, les femmes maliennes ne représentent que 23% des cadres moyens et agents de maîtrise et seulement 18% des cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés ; tandis qu'au Sénégal, un écart de salaire moyen en la défaveur des femmes est estimé de l'ordre de -15% dans le secteur privé et de -30 % dans l'Administration.

Sur l'emploi des jeunes, si d'importants succès ont été observés en ce qui concerne l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle des filles, il n'en demeure pas moins que la majorité d'entre - elles continuent d'être orientées vers des domaines d'études et de professions traditionnellement féminins. Cela limite leurs possibilités d'intégrer des emplois plus rémunérateurs, plus stables avec des perspectives de carrière plus valorisantes. Or, nous avons fait le constat, à travers des activités d'analyse de Genre menées auprès des projets de coopération technique du BIT au Mali et au Niger, que les filles ne sont pas bénéficiaires à égalité avec les garçons dans les projets, qui le plus souvent perpétuent la ségrégation sexuelle en proposant aux filles les mêmes types de formation et d'emplois stéréotypés (coiffure, couture, restauration, etc...).

Pour ce qui est des effets de la crise sur le travail des femmes, l'analyse réalisée au Mali sur « l'impact de la crise sur le travail décent » montre, une fois de plus, que les femmes en paient le principal tribut et que les inégalités entre les sexes se creusent davantage. Au Mali, alors que les emplois augmentent de près de 10 % au cours de la période 2007-2010, cette hausse a exclusivement profité aux hommes. Pire, elle s'est traduite par une diminution de l'emploi féminin, qui a connu une chute de 14 % alors que les emplois masculins ont connu une augmentation de 34 %. Dans la même période, le taux de chômage global baissait, celui des femmes augmentait conséquemment et était supérieur à celui des hommes d'environ 3 points de pourcentage en 2007. Cet écart passait à 5 points de pourcentage en 2010.

Au Cap Vert, un atelier de sensibilisation et de promotion de la convention n°183 sur la protection de la maternité, en août 2012, a réuni vingt-sept représentants des structures ministérielles, des centrales syndicales de travailleurs, des organisations patronales d'employeurs, des agences du SNU et des organisations de la société civile. Cet atelier a permis d'améliorer la compréhension du concept de la protection de la maternité, de cerner son champ d'application et son importance, d'évaluer le système national de protection de la maternité et les rôles et responsabilités des principaux acteurs/actrices impliqués, de partager

les expériences menées pour faciliter l'allaitement sur les lieux de travail et la garde des enfants. Dans l'élaboration du plan d'action pour la promotion et la sensibilisation en faveur de la protection de la maternité au Cap Vert, l'atelier a mis en exergue : la nécessité de promouvoir la protection de la maternité dans le cadre du dialogue social ; d'étendre la protection de la maternité aux travailleuses de l'économie informelle et rurales ; d'améliorer la législation pour une meilleure protection de la maternité ; et de porter la question de la protection de la maternité devant la Commission de l'Organisation internationale du Travail.

7.1. Accompagnement de la mise en oeuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015

A mi-parcours de la mise en oeuvre de « l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015 », adopté à la Réunion régionale africaine de l'OIT tenue à Addis Abeba en avril 2007, on pourrait se demander quelle est la situation du travail décent en Afrique ? Pour répondre à cette question, le BIT a rassemblé en 2011 des éléments à partir de la collecte et de la production des indicateurs du travail décent (indicateurs statistiques et indicateurs du travail décent) sur la période 2000-2010, dans un certain nombre de pays africains. Cela a permis la production du rapport sur les indicateurs du travail en Afrique, première édition, 2012.

Ces informations ont permis d'élaborer le profil pays de travail décent dans certains pays comme au Niger et au Sénégal ; travail d'élaboration en cours. Ils ont aussi permis d'enrichir les PPTD dans certains pays comme au Niger.

7.2. Observatoire sous régional de l'emploi et de la formation de l'espace UEMOA

La deuxième conférence des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle des pays de l'espace UEMOA de Bissau, en mai 2011 et la troisième de Niamey, en juillet 2012, ont consacré la création de l'Observatoire sous régional de l'emploi et de la formation (OSREF) de l'espace UEMOA.

Dans le cadre de l'opérationnalisation de l'OSREF, le BIT a apporté son appui pour la création et la mise en place d'une base de données sur les indicateurs du travail décent de la zone UEMOA ainsi que le développement d'une application de gestion de cette base. La base et l'application ont été implantées au siège de l'UEMOA à Ouagadougou.

Cet outil sous régional d'aide à la prise de décision contribuera au développement de la stratégie de l'UEMOA en matière d'emploi et de formation en fournissant des informations comparatives sur les politiques de l'emploi et les tendances du marché du travail et de la formation professionnelle dans l'espace UEMOA. Il permettra aussi d'améliorer la base d'informations dont disposent les décideurs politiques de la stratégie de l'UEMOA en matière d'emploi et de formation professionnelle.

7.3. Amélioration des statistiques du travail

Les réalisations de l'enquête nationale de référence sur l'emploi et le secteur informel en Mauritanie, de l'enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel au Niger, de l'enquête nationale sur l'emploi en Côte d'Ivoire et en Gambie avec l'appui du BIT permettront d'obtenir des statistiques du travail et des statistiques sur le secteur informel dans les pays concernés.

De même, le renforcement des capacités techniques des experts nationaux à travers les ateliers nationaux, sous régionaux et régionaux de formation sur les statistiques du travail et la mesure du travail décent animés par le BIT, contribue à l'amélioration de la production des statistiques du travail.

Par ailleurs, l'adoption par l'Union africaine de la liste minimale d'indicateurs du marché du travail et d'indicateurs de la formation professionnelle, ainsi que l'adoption des questionnaires harmonisés d'enquête sur l'emploi élaborés avec l'appui technique du BIT, contribuent à une meilleure harmonisation des Systèmes d'Information sur le Marché du travail (SIMT) pour une comparabilité des données.



Encadré n°1 :	Entretien avec M. Ibrahima Gueye, ancien Directeur de l'Emploi du Sénégal, ancien Président du comité de pilotage chargé de la formulation du Programme pays de promotion du travail décent (PPTD) du Sénégal.	15
Encadré n°2 :	Témoignage de Mme Mémouna KORA ZAKI LEADI, Ministre du Travail et de la Fonction publique du Bénin	18
Encadré n°3 :	Témoignage de Mme Monica Ramos, Directrice Générale du Travail du Cap Vert	19
Encadré n°4 :	Coopération avec les institutions sous régionales	25
Encadré n°5 :	Entretien avec M. Bécaye Ould Abdelkader, Directeur du Travail et de la Prévoyance sociale de la Mauritanie au Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration.	26
Encadré n°6 :	Témoignage de jeunes étudiants du Lycée professionnel Maurice Delafosse de Dakar (Sénégal).	28
Encadré n°7 :	Le BIT forme 1700 jeunes à la notion d'employabilité à travers la musique Rap.	29
Encadré n°8 :	Cap Vert : adoption de contrats-programmes de travaux publics intensifs en emploi décent.	30
Encadré n°9 :	Synopsis des résultats et des impacts de la dynamique de la SST dans les Pays francophones d'Afrique (PFA).	33
Encadré n°10 :	Amélioration des conditions de travail, de sécurité et de santé des professionnels de la santé : HealthWISE, un outil efficace pour un travail décent.	35
Encadré n°11 :	Entretien avec M. Youssoupha Wade, Président du Comité National de Dialogue Social (CNDS) du Sénégal.	37
Encadré n°12 :	Mise en place d'un réseau de facilitateurs et facilitatrices en audit participatif de genre.	42
Encadré n°13 :	L'emploi des femmes et la crise.	43

Liste des projets de coopération technique

Titre	Début	Fin	Source financement	Siège	Pays couverts	Résumé présentation
Programme de modernisation de l'administration et de l'inspection du travail pour cinq pays d'Afrique	Avril 2010	Décembre 2014	France	Dakar, Sénégal	Burkina Faso, Sénégal, Togo, Tunisie et Maroc	L'objectif de développement est de rendre l'inspection du travail plus efficace et de l'aider à mieux remplir les missions qui sont les siennes, d'accroître la productivité au travail, d'assurer une meilleure prévention et une bonne protection mais aussi d'étendre l'action de l'inspection à l'économie informelle qui constitue une priorité pour favoriser les conditions d'un égal accès au travail décent.
Prévention et élimination du travail des enfants en Afrique de l'Ouest	Janvier 2010	Février 2014	Espagne (AE-CID)	Dakar, Sénégal	Sénégal, Mali, Guinée Bissau et Cap Vert	Le projet a pour objectif immédiat d'établir un cadre opérationnel pour la coopération sous-régionale Sud – Sud et la coopération internationale dans les pays de la sous-région ouest-africaine, pour l'élimination du travail des enfants, avec une attention particulière portée à ses pires formes. De même, le projet vise à générer et renforcer les structures institutionnelles nécessaires et les capacités des acteurs locaux pour le développement de plans et de politiques nationales d'élimination du travail des enfants et de ses pires formes.
Programme d'insertion des sortants de la formation professionnelle (ISFP)	Décembre 2007	Décembre 2016	FIDA – Grand Duché du Luxembourg	Dakar, Sénégal	Sénégal	Le projet a pour objectif de favoriser une meilleure insertion des jeunes sortant de la formation professionnelle en milieu rural. Le projet est axé sur une approche professionnelle pérenne de la quête d'un emploi à travers un appui structuré aux centres et aux MPE, et ce, à travers les outils du BIT (CLE et GERME) permettant ainsi une innovation pédagogique en matière d'enseignement technique et professionnelle par l'expérimentation de l'approche par compétences (APC) ainsi que la systématisation de l'approche d'insertion professionnelle des jeunes, systématisant l'intégration de l'apprentissage dans le dispositif national de formation professionnelle. Dans sa phase II (2013-2016), il consolide 1) une implication active des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs et du secteur privé dans la définition de filières pédagogiques utiles à l'économie locale et nationale ; et 2) une meilleure implication des collectivités locales pour une prise en compte de la dimension insertion dans leurs priorités, une institutionnalisation et une pérennité de l'approche.

Titre	Début	Fin	Source financement	Siège	Pays couverts	Résumé présentation
Projet d'appui à la mise en œuvre de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au Travail	Septembre 2011	Mai 2015	France	Dakar, Sénégal	Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée Bissau, Guinée Equatoriale, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, République centrafricaine, Sénégal, Tchad, Togo, Maroc, Tunisie, Algérie, Liban	PAMODEC est un projet de promotion des principes et droits fondamentaux au travail. L'objectif majeur poursuivi par le projet est le renforcement de l'effectivité des principes et droits à travers notamment la ratification des conventions fondamentales du travail, l'application des conventions fondamentales du travail, la mise en conformité des législations nationales aux normes fondamentales du travail, le renforcement des capacités des mandants nationaux en normes, principes et droits fondamentaux au travail, l'intégration de l'enseignement des normes fondamentales du travail dans les curricula de formation des écoles nationales d'administration.
Promotion de la micro et petite entreprise rurale	Juin 2006	Décembre 2012	FIDA	Dakar, Sénégal	Sénégal	Suivi avec le FIDA et le Programme du BIT sur l'Emploi et le Travail Décemment en Zone Rurale de l'intégration de l'approche au niveau de la politique nationale et avec un accent notamment sur l'emploi des jeunes en zone rurale. Le PROMER II, cofinancé par le FIDA, la Banque Ouest Africaine de Développement et le Gouvernement du Sénégal et les bénéficiaires était un projet de promotion de la MPE rurale visant à créer et/ou consolider des micros, très petites et petites entreprises rurales, structurer ou professionnaliser le secteur de l'entrepreneuriat rural suivant les créneaux et filières porteurs d'emplois de façon à favoriser une meilleure performance des entreprises, une meilleure prise en compte de leurs contraintes et problèmes, et une participation effective au dialogue avec les autres acteurs aux niveaux local, régional et national, améliorer l'environnement politique, législatif et institutionnel des micros et petites entreprises facilitant leur création et leur développement.
Projet inter agences pour l'amélioration de la situation des enfants à risque au Sénégal	Mars 2009	Décembre 2012	Japon	Dakar, Sénégal	Sénégal	Le Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour la Sécurité Humaine (UNTFHS) a pour but d'aider les groupes de personnes les plus défavorisées et d'appuyer les efforts communautaires visant à établir des mécanismes de protection pour les personnes exposées à la pauvreté extrême. Les interventions ciblées du projet visent à renforcer la capacité des Communautés locales de la Commune de Mboro, des Communautés rurales de Taïba Ndiaye, de Darou Khoudoss et de Ngoundiane situées dans la région de Thiès, pour améliorer la situation des enfants par une Approche basée sur la zone (en anglais : Area Based Approach (ABA) pour lutter contre les pires formes de travail des enfants.

Titre	Début	Fin	Source financement	Siège	Pays couverts	Résumé présentation
Combattre le travail des enfants par l'éducation	Septembre 2010	Août 2013	Pays Bas	Bamako, Mali	Mali	Le projet vise le renforcement des capacités des partenaires locaux et des intervenants, le soutien des programmes visant à réduire et prévenir le travail des enfants, et l'intégration des connaissances acquises dans les discussions de planification du secteur éducatif, à l'utilisation des données nouvelles et existantes sur le travail des enfants pour soutenir les actions d'identification d'enfants travailleurs et difficiles à atteindre.
Tackling child labour through education	Juin 2008	Août 2013	Commission Européenne	Bamako, Mali	Mali	TACKLE est un projet de lutte contre le travail des enfants à travers le développement et la mise en œuvre d'initiatives d'éducation formelle et non formelle. TACKLE vise à contribuer à la réduction de la pauvreté dans les pays les moins avancés en assurant un accès équitable à l'éducation de base et au développement des compétences à la couche la plus défavorisée de la société.
Projet pour l'élimination des pires formes de travail des enfants en Afrique de l'ouest (WAP ECOWAS 2)	Novembre 2010	Août 2014	USDOL	Abidjan, Côte d'Ivoire	Côte d'Ivoire	En Côte d'Ivoire, une seconde phase du Projet WAP ECOWAS I est également en cours. Il est dénommé WAP-ECOWAS II. Ce projet-ci vise à renforcer les actions de WAP-ECOWAS I dans la cacao culture et porte essentiellement sur la première composante, avec les mêmes objectifs.
Projet des communautés de cacao (CCP)	Décembre 2010	Août 2014	USDOL	Abidjan, Côte d'Ivoire	Côte d'Ivoire	Le projet CCP (vers des communautés productrices de cacao débarrassées du travail des enfants en Côte d'Ivoire et au Ghana, à travers l'approche intégrée à la base) a pour objectif de contribuer à accélérer l'élimination du travail des enfants dans le cacao culture à travers une approche intégrée à la base en Côte d'Ivoire et au Ghana.
Projet partenariat public privé (PPP)	Novembre 2011	Août 2014	Sociétés du secteur Cacao	Abidjan, Côte d'Ivoire	Côte d'Ivoire	Le projet PPP (Partenariat Public Privé) a pour objectif principal de combattre le travail des enfants dans les communautés productrices de cacao au Ghana et en Côte d'Ivoire

Titre	Début	Fin	Source financement	Siège	Pays couverts	Résumé présentation
Projet STEP Portugal - Appuie à l'extension et la promotion de la protection sociale au Cap-Vert	2009	Juin 2013	Portugal	Praia, Cap Vert	Cap Vert	Renforcer et étendre la couverture de l'assurance sociale au Cap Vert Le programme renforce la capacité de l'INPS en matière de gestion quantitative et d'extension de la couverture sociale aux travailleurs indépendants, aux travailleurs domestiques et à ceux des micro et petites entreprises. Protéger les plus vulnérables au Cap-Vert STEP Portugal appuie la mise en place d'un système unifié de pensions sociales non-contributives à travers le Centre national des pensions sociales (CNPS) qui a vocation à couvrir tous les hommes et les femmes de plus de 60 ans vivant dans la pauvreté. Le projet accompagne le CNPS dans la recherche d'un mécanisme d'octroi et de gestion des pensions toujours plus performant.
Projet extension de la protection sociale en lien avec les politiques de l'emploi par la mise en œuvre d'un socle de protection sociale	Juin 2011	Décembre 2014	France	Lomé, Togo	Togo	Ce projet vise à appuyer la mise en œuvre au Togo d'une stratégie de mise en place d'un socle de protection sociale dans le cadre des priorités des politiques d'extension de protection sociale retenues par ce pays. Pour atteindre cet objectif, le projet accompagne le processus de construction d'un socle de protection sociale en appuyant le travail des agences du SNU et des PTF, en favorisant la collaboration interministérielle et l'implication de toutes les parties prenantes nationales. Il s'agit de développer les outils adaptés au Togo, d'appuyer la communication entre les acteurs et globalement assurer la cohérence du processus jusqu'à la mise en œuvre des composantes du socle.
Appui à la réalisation de l'enquête nationale de référence sur l'emploi et le secteur informel	Août 2012					Ce projet d'enquête comporte deux volets : Le premier volet concerne l'emploi et le second volet est relatif au secteur informel. L'objectif principal recherché à travers cette enquête de référence est de disposer de données désagrégées pour la situation de référence sur le marché de l'emploi et le secteur informel. Les principaux résultats attendus seront les différents tableaux statistiques simples et croisés des différentes variables des questionnaires, des graphiques. Ces données doivent permettre de calculer les indicateurs du travail décent.
Projet compétences pour l'emploi des jeunes et le développement rural en Afrique de l'Ouest (CEJEDRAO)	Janvier 2010	Décembre 2014	Danemark	Cotonou, Bénin	Bénin	Le projet de renforcement des « Compétences pour l'Emploi des Jeunes et le Développement Rural » au Bénin et au Burkina Faso vise à promouvoir des initiatives novatrices en matière de création d'emploi basées sur la méthodologie TREE (« Training for Rural Economic Empowerment », de développement des compétences techniques et professionnelles (amélioration des systèmes d'apprentissage informel) et de renforcement des acteurs institutionnels (pérennisation et appropriation nationale des méthodes et stratégies d'intervention), en faveur de 10450 jeunes défavorisés, issus de communautés rurales économiquement précaires.

L'Equipe d'Appui technique au travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau pays pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo (ETD/BP-Dakar) remercie les partenaires financiers ci-dessous dont les appuis ont permis de réaliser les actions présentées dans le présent rapport :

- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Spain (<http://www.aecid.es/en/index.html>)
- Agence japonaise de coopération internationale (JICA) (<http://www.jica.go.jp/french/index.html>)
- Associate Expert Programme (NLD/ AE), Netherlands (<http://www.government.nl/>)
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) (<http://www.unhcr.fr/cgi-bin/texis/vtx/home>)
- Associate Expert Programme (PRT/AE), Portugal (<http://www.portugal.gov.pt/en/the-ministries/ministry-of-foreign-affairs.aspx>)
- Commission de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) (<http://www.ecowas.int/?lang=fr>)
- Commission européenne, http://ec.europa.eu/index_fr.htm
- Danish International Development Agency (DANIDA), Denmark (<http://um.dk/en/danida-en/>)
- Global Issues Group (NSA/GIG), Washington, USA
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), Spain (<http://www.empleo.gob.es/index.htm>)
- Fonds international de développement agricole (FIDA) (<http://www.ifad.org>)
- MARS, INCORPORATED (NSA/MAS), USA
- Ministère de la Solidarité et Assurance Social du Portugal (<http://www.portugal.gov.pt/en/the-ministries/ministry-of-solidarity-and-social-security.aspx>)
- Ministère des Affaires Etrangères et de l'Immigration Luxembourg (LUX/MCI) (<http://www.mae.lu/>)
- Ministère du Travail des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville (MASTS/DAEI), France (<http://travail-emploi.gouv.fr/>)
- Ministério da Segurança Social e do Trabalho (MSS), Portugal, (<http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-solidariedade-e-seguranca-social.aspx>)
- Multi Donor Trust Fund Office Partnership (MDTF), Bureau-PNUD (<http://mptf.undp.org/overview/office>)
- United Nations Trust Fund for Human Security (UNHSF) (<http://unocha.org/humansecurity/>)
- United States Department of Labor(USDOL), Bureau for International Labor Affairs (ILAB), Office of Child Labor, Forced Labor and Human Trafficking (OCFT), Etats-Unis d'Amérique (<http://www.dol.gov/>)



Boîte à Outils à l'intention des Inspecteurs du Travail : Un modèle de politique d'inspection du travail, Un manuel de formation et de pratiques, Code de déontologie, 2010

(<http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/dakar/download/boitra.pdf>)

Boîte à outils à l'intention des inspecteurs du travail » comporte trois outils de base nécessaires à une pratique moderne, efficace et efficiente de l'inspection du travail. Elle est constituée d'un Modèle de Politique d'Inspection du Travail, d'un Manuel de Formation et de Pratiques et d'un Code de Déontologie. Les outils sont présentés en des termes simples, dépouillés de tout langage technique, et mettent l'accent sur des points essentiels pour une facilité de référence. Ils sont suffisamment détaillés pour aider les inspecteurs dans leurs activités quotidiennes. Ils sont conçus pour servir VIII d'outils de référence aux inspecteurs du travail à tous les niveaux du service.



Sécurité et santé dans l'agriculture : convention 184 / recommandation 192 / Organisation internationale du Travail, Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique, (Série support pédagogique ; No.002) 2011

(<http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/dakar/download/pubagric2.pdf>) Ce deuxième numéro de la série « Support Pédagogique » est consacré à la présentation des dispositions techniques et pratiques de la Convention n° 184 (2001) et la Recommandation n° 192 (2001) de l'Organisation internationale du Travail (OIT), concernant la sécurité et la santé dans l'agriculture.



Processus et techniques de négociation : manuel de formation pour les acteurs du dialogue social en Afrique

(<http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/dakar/download/manuelmediation.pdf>) Le présent manuel est un des outils proposés pour répondre aux besoins de formation croissants en matière de dialogue social entre les mandants tripartites de l'Afrique francophone. Son but est de contribuer au renforcement des capacités institutionnelles nationales de gestion et de règlement des conflits de travail en général, et à l'amélioration des performances de conciliation/ médiation de façon particulière.



Quelle protection pour les enfants concernés par la mobilité en Afrique de l'Ouest et du centre: nos positions et nos recommandations ? : Document de synthèse régional - Projet mobilité

(http://www.ilo.org/public/french/region/afpro/dakar/download/synthese_projet.pdf) Ce document propose une synthèse des principaux résultats obtenus dans le cadre du projet régional d'étude sur «les mobilités des enfants et des jeunes en Afrique de l'ouest et du centre». Il entend faciliter le partage d'informations, de réflexions et d'orientations stratégiques afin de soutenir les acteurs qui s'interrogent sur les enjeux, défis et moyens d'une meilleure protection des enfants mobiles dans la sous-région. Notons que la mobilité des jeunes a été abordée dans le cadre de l'étude, mais que les analyses et recommandations se sont focalisées sur la protection des enfants (moins de 18 ans)

Equipe d'appui technique au Travail décent-Bureau pays de
l'OIT à Dakar (ETD/BP-OIT-Dakar)
BP414, Dakar, Sénégal
Tél.: 00221338699200
Fax.: 00221338699232/33
Email : dakar@ilo.org
Site Web : www.ilo.org/dakar

