



Bureau
international
du Travail

MISE EN ŒUVRE DE L'AGENDA DU TRAVAIL DÉCENT EN AFRIQUE DE L'OUEST

Résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent



Copyright © Organisation internationale du Travail 2016
Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d’auteur en vertu du protocole no2, 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.ifro.org afin de trouver l’organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage

Mise en œuvre de l’agenda du travail décent en Afrique de l’Ouest : résultats des activités de l’équipe d’appui technique au travail décent 2014-2015 / 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
1 v. (Rapport biennal de l’ETD/BP-OIT Dakar ; Numéro 2)

ISBN: **9789222310807**; **9789222310814** (web pdf)

International Labour Organization; 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

decent work / promotion of employment / ILO standards / workers rights / social protection / role of ILO / West Africa

13.01.1

— 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

Conception graphique

Abdoulaye NDAO /©LayeproPhotos

ONT CONTRIBUÉ À CE RAPPORT

François MURANGIRA, Djibril NDIAYE, Caroline KANE, Dramane HAIDARA, Rédha AMEUR, Cheikh BADIANE, Cécile BALIMA, Théopiste BUTARE, Mamounata CISSE, Mady DIAGNE, Moussa DIENG, Honoré DJERMA, Marie Christine COENT, Dinastela CURADO, Michel GRÉGOIRE, Joana Borges HENRIQUES, Kavunga KAMBALE, Julie KAZAGUI, Tonthat KHAI, Fatime Christiane NDIAYE, Vera PERDIGAO, Ariel PINO, Nteba SOUMANO, Claude Yao KOUAME, El Hadji Amadou SAKHO

SOMMAIRE



PRÉFACE	06
CHAPITRE 1	08
Formulation et adoption de Programmes Pays de Travail Décent (PPTD) en Afrique de l'Ouest	
CHAPITRE 2	09
Normes, principes et droits fondamentaux de l'homme au travail	
2.1. Adoption et application des normes internationales du travail (NIT)	09
2.2. Promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail	10
2.3. Lutte contre le travail des enfants	11
CHAPITRE 3	13
Stratégie et développement de l'emploi	
3.1. Appui à la formulation et à la mise en œuvre des stratégies de l'emploi	13
3.2. Appui à la formation professionnelle	13
3.3. Appui à la création d'emploi	14
3.4. Développement d'entreprises durables créatrices d'emplois	15
3.5. Les programmes HIMO du BIT, une contribution à la promotion du travail décent dans le secteur de la construction	19
CHAPITRE 4	19
Protection sociale	
4.1. Stratégie pour une extension de la sécurité sociale	23
4.2. Sécurité et Santé au travail	26
4.3. VIH et SIDA dans le monde du travail	27

CHAPITRE 5	29
Dialogue social	
5.1. La promotion du dialogue social en Afrique de l'Ouest	29
5.2. Les actions en faveur des organisations de travailleurs	30
5.3. Les actions en faveur des organisations d'employeurs	31
5.4. Administration et inspection du travail	35
CHAPITRE 6	37
Egalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail	
6.1. Genre, Tripartisme, Dialogue social et Administration du travail	37
6.2. Genre et économie informelle	38
6.3. Egalité entre les hommes et les femmes dans la gestion des ressources humaines	41
6.4. Genre et Politique Nationale de l'Emploi	41
6.5. Promotion de la convention de l'OIT n°183 sur la protection de la maternité (2000)	42
6.6. Egalité de genre dans les organisations syndicales	44
CHAPITRE 7	45
Indicateurs du travail décent - enquêtes nationales emploi	
ANNEXE 1	47
Listes des sigles et acronymes	
ANNEXE 2	50
Liste des encadrés	
ANNEXE 3	51
liste des projets de coopération technique	

P R É F A C E

Au cours du biennium 2014-2015, l'intervention de l'Equipe d'Appui Technique au Travail Décent (ETD) pour l'Afrique Occidentale et du Bureau-pays de l'OIT, basés à Dakar a pris en considération aussi bien les quatre piliers du travail décent que les huit domaines de première importance (ACI). Cette intervention a consisté en l'appui technique et/ou financier des mandants tripartites de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) aux fins de renforcer leurs capacités dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. Dans ce numéro 2 du Rapport biennal du Bureau international du Travail à Dakar, nous vous présentons les résultats importants et probants atteints.

A ce titre, la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR), dans son rapport de l'année 2015, a souligné des progrès non négligeables dans l'adoption et l'application des normes internationales du travail (NIT) dans plusieurs pays de l'Afrique de l'Ouest. Ces progrès résultent des actions que notre équipe a accomplies en termes d'appui-conseil et d'accompagnement des mandants tripartites des pays concernés. En effet, l'analyse en profondeur des législations et pratiques nationales, de même que le renforcement des capacités et l'instauration d'un dialogue permanent ont permis aux pays de se conformer aux obligations découlant des conventions internationales du travail et de promouvoir ces dernières. De même, une série d'initiatives a été entreprise en vue de conforter la démocratie sociale, protéger les travailleurs et lutter contre la pauvreté.

Pour ce qui est du domaine de l'emploi, les actions ont été prioritairement orientées vers

l'appui à l'intégration des questions d'emploi et de travail décent dans les stratégies nationales de développement. L'accent continue d'être mis sur l'accompagnement des structures chargées de promouvoir :

- i. l'emploi des jeunes ;
- ii. les programmes d'insertion des sortants de la Formation professionnelle et technique ;
- iii. la promotion de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi ;
- iv. les programmes de «*Chantier Ecole*» comme alternative de formation de cycle court combinant l'apprentissage sur les sites de travail dans le domaine des programmes d'investissement intensifs en emplois décents en vue de l'insertion des jeunes ;
- v. le profil-pays de travail décent.

L'Equipe a aussi incité le développement d'entreprises durables créatrices d'emplois et promu la mise en valeur des emplois verts en Afrique de l'Ouest. Par ailleurs, nos interventions ont intégré la dimension genre. En effet, la problématique de l'accès au travail décent en zone rurale pour les groupes marginalisés a été abordée. De même, des efforts ont été faits dans le renforcement du tripartisme, du dialogue social et de l'administration du travail pour permettre aux femmes de jouer un rôle clé dans le suivi et l'évaluation des progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. En fait, les femmes demeurent surreprésentées dans des emplois faiblement rémunérés et sous-représentées dans les postes techniques et les fonctions de gestion et de direction. Aussi, il persiste des écarts de rémunération entre les sexes, la discrimination liée à la maternité et la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail.

Le BIT a appuyé les mandants dans la formulation de leur politique nationale de protection sociale en vue de les mettre en conformité avec les normes internationales de sécurité sociale, en particulier avec la Recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale.

Le BIT aide les pays à organiser un dialogue national pour définir, à l'échelle nationale, un accès effectif aux biens et services nécessaires en matière de protection sociale (des soins de santé essentiels, une sécurité élémentaire de revenu, une couverture universelle en santé, un Régime Simplifié des Petits Contribuables, etc.). En outre, l'adoption de la Convention n°155, de son Protocole de 2002 et de la Convention N°187 par les Pays membres de l'Organisation constitue une base solide pour une amélioration continue de la Sécurité et de la Santé au Travail. Dans ce cadre, l'équipe s'est orientée vers l'appui à l'adoption et à la mise en œuvre d'une politique nationale de Sécurité et de Santé au travail. De même, les impacts de l'épidémie à Virus Ebola dans le monde du travail ont conduit à mettre en place des mesures de prévention en sécurité et santé au travail dans les pays touchés.

Concernant le volet du Dialogue social et de l'Administration du travail, nous avons mis l'accent sur l'opérationnalisation des mécanismes

de dialogue social. Aussi les capacités des travailleurs et des employeurs ont été régulièrement renforcées pour leur permettre de participer, de manière efficace et pertinente, à toutes les actions nationales de promotion du travail décent. Les missions d'appui/conseil effectuées ont non seulement aidé les pays dans la formulation de politiques nationales du travail mais ont également abouti à la formulation de pistes d'amélioration des capacités organisationnelles des administrations du travail en Afrique de l'Ouest.

Nous remercions les partenaires techniques et financiers qui financent les actions du BIT ainsi que les mandants tripartites de l'OIT en Afrique de l'Ouest pour leur engagement dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. Nous félicitons nos collègues spécialistes membres de l'Equipe d'appui technique au Travail décent ainsi que tout le personnel du BIT à Dakar pour leur contribution inestimable à l'amélioration des conditions de vie et de travail des populations de l'Afrique de l'Ouest à travers la réalisation de l'Agenda du travail décent.

“**Le BIT a appuyé les mandants dans la formulation de leur politique nationale de protection sociale...**”





CHAPITRE 1

Formulation et adoption de Programmes pays de Travail décent (PPTD) en Afrique de l'Ouest

FORMULATION ET ADOPTION DE PROGRAMMES PAYS DE TRAVAIL DÉCENT (PPTD) EN AFRIQUE DE L'OUEST

L'Equipe technique d'appui au Travail décent pour l'Afrique occidentale poursuit son appui aux mandants tripartites de l'OIT (gouvernements, travailleurs, et employeurs) dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent pour réduire, voire éradiquer la pauvreté. Les Programmes pays pour la promotion du Travail Décent (PPTD) continuent d'être le cadre référentiel de la mise en œuvre de cet Agenda. Pour des raisons de prudence institutionnelle et pratique, les PPTD sont alignés d'une part aux documents de politique nationaux des pays du point de vue de leur orientation stratégique et au Plan Cadre des Nations Unies d'Appui au Développement (PNUAD) qui est le cadre de coopération du Système des Nations Unies à l'échelle pays, d'autre part.

Dans un contexte de rareté des ressources et de multiplicité des intervenants dans des domaines presque réservés à des structures dédiées, et prenant en compte la mise en œuvre des recommandations de la Déclaration de Paris de 2008 et du partenariat de Busan de 2011, le PPTD est devenu un outil indispensable de mobilisation des ressources qui analyse :

- la situation et estime les ressources nécessaires, les ressources disponibles et celles à rechercher ;
- les forces et faiblesses des priorités pour lesquelles une mobilisation de ressources est nécessaire en découlant d'une analyse (SWOT)¹;

Pendant le biennium 2014 - 2015, les mandants ont été accompagnés par le BIT pour :

- procéder à la revue des PPTD à mi-parcours ou en fin de cycle : c'est le cas des PPTD du Sénégal (juillet 2015), du Niger (août 2015), du Cabo Verde (octobre 2015) et de la Mauritanie (décembre 2015) ;
- formuler de nouveaux PPTD pour la Guinée et la Guinée-Bissau.

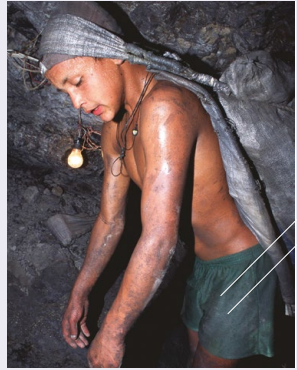
Le processus d'analyse et de revue critique des PPTD a permis de déceler certaines insuffisances liées entre autres :

- i) au besoin d'appui technique des comités de mise en œuvre des PPTD ;
- ii) au déficit de communication interne et externe ;
- iii) aux capacités limitées de mobilisation locale de ressources ;
- iv) à la faible appropriation de la partie nationale ;
- v) au non alignement, (dans certains cas) des interventions du BIT aux priorités retenues dans les PPTD ;
- vi) à la faible prise en compte des réalisations issues du PPTD dans l'évaluation des PNUAD ;
- vii) à l'insuffisance de l'ancrage institutionnel et du portage politique.

Face à ces contraintes qui plombent le succès des PPTD, le Bureau international du Travail, de concert avec les mandants tripartites, a initié une série d'activités de renforcement des capacités au profit des comités de mise en œuvre des PPTD, des partenaires techniques et financiers et de l'Administration publique. C'est dans ce cadre que les modules suivant ont été développés :

- la Gestion Axée sur les Résultats (GAR) ;
- le suivi-évaluation des activités ; et
- la mobilisation locale des ressources pour la mise en œuvre des activités du PPTD.

1 | SWOT= Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats, (FFOM en français : Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces potentielles.



CHAPITRE 2

Normes, principes et droits fondamentaux de l'homme au travail

2.1. Adoption et application des Normes internationales du Travail (NIT)

Grâce au soutien de l'Equipe d'appui technique au Travail décent (ETD), les pays de l'Afrique de l'Ouest ont réalisé des progrès dans l'adoption et l'application des normes internationales du travail. Ces progrès ont été salués par la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) dans son rapport de 2015². Les avancées réalisées par les pays diffèrent de par leur nature mais renferment la même quintessence. A ce titre, le Bénin a publié son premier rapport sur la mise en œuvre de la Convention sur le travail maritime (MLC) en septembre 2014.

Aussi, le Bénin dispose d'un état des lieux de sa situation en matière de santé et sécurité au travail par rapport aux exigences de :

- la convention 155 portant sur la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail ;
- la convention 187 portant cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

En outre, le Bénin a pris des mesures concernant :

- la convention 105 sur l'abolition du travail forcé ;

Les manquements à la discipline du travail ne sont plus passibles de peines de prison. De même, pour supprimer les peines de prison comportant l'obligation de travailler imposées en tant que sanction de l'expression d'opinions politiques ou de la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, le Bénin a déposé un projet de loi regroupant l'ensemble des textes régissant la presse en vue de leur adaptation aux exigences de ce secteur et de leur mise en conformité avec les conventions internationales.

- la convention 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi et la convention 182 traitant de l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination.

Le décret no 2011-029 portant fixation de la liste des travaux dangereux en République du Bénin a été adopté le 31 janvier 2011. Ce décret contient une liste détaillée des types de travail considérés trop dangereux et dans lesquels les enfants de moins de 18 ans ne peuvent pas s'engager. Ceux-ci comprennent des travaux de construction métallique, tôlerie, ferblanterie, menuiserie, agriculture, élevage, pêche, commerce, transport, concassage et taille de pierres, orpaillage, coiffure et travaux domestiques. Egalement, pour accroître l'efficacité en matière de lutte contre la traite des enfants, cinq nouveaux commissariats de police ont été installés au niveau des zones frontalières, portant ainsi à 21 le nombre de commissariats de police aux frontières. En outre, trois brigades frontalières civiles et unités de surveillance frontalière ont été installées en 2012. Il y a eu des condamnations et sanctions contre des auteurs de traite des enfants.

- la convention 150 sur l'administration du travail ;

En ce qui concerne l'extension des fonctions du système d'administration du travail, le décret no 2013-135 du 20 mars 2013 portant attribution, organisation et fonctionnement de la Caisse mutuelle de prévoyance sociale (CMPS), attribuée à cet établissement public à caractère social et placée sous la tutelle du ministère chargé de la Sécurité sociale, le rôle de mettre en œuvre l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle et à leurs familles par la gestion des prestations de maladie et de vieillesse. Le Niger a pris une série de mesures judiciaires, législatives et réglementaires pour lutter contre la traite des personnes et le travail forcé. Parmi ces mesures, on peut citer :

- l'adoption de la loi n° 2015 – 36 du 26 mai 2015 relative au trafic illicite de migrants ;
- la publication du décret n° 2014 – 488 du 22 juillet 2014, relatif au Plan d'action national 2014 – 2018 de lutte contre la traite des personnes y compris la lutte contre le travail forcé et l'élaboration du plan de travail en matière de lutte contre le travail forcé et la discrimination ;

² La Commission d'experts exprime sa satisfaction dans les cas dans lesquels, suite aux commentaires qu'elle a formulés sur un problème particulier, les gouvernements ont pris des mesures, que ce soit par l'adoption d'une nouvelle législation, d'un amendement à la législation existante ou par une modification significative de la politique ou de la pratique nationales, réalisant ainsi une plus grande conformité avec leurs obligations découlant des conventions considérées. En 2015, la Commission d'experts a noté avec «satisfaction » les cas du Bénin [C.105, 138 ; Niger [C.135] ; Sénégal [C.13]. Les cas d'intérêt portent sur des mesures qui sont assez élaborées pour augurer d'autres progrès au sujet desquels la commission voudrait poursuivre le dialogue avec le gouvernement et les partenaires sociaux. La considération primordiale est que les mesures prises concourent à la réalisation générale des objectifs de la convention considérée. En 2015, la Commission d'experts a relevé avec « intérêt » les cas du Bénin [C.150, 182], Burkina Faso [C.81, 122, 182] ; Mali [C.29, 81 144, 182], Niger [C.111], Sénégal [C.111], Togo [C.81, 144, 187].



- l'entame de poursuites judiciaires auprès des juridictions nationales pour délit d'esclavage assorties de condamnations ;
- la vulgarisation des textes et le renforcement des capacités des acteurs en charge de l'application des textes criminalisant et réprimant le travail forcé ;
- la mise en place de mesures de protection, d'assistance et de prise en charge ou de réinsertion des victimes.

Quant au Nigéria, il a ratifié la convention du travail maritime de 2006 (MLC 2006), en juin 2013 et cette dernière y est entrée en vigueur en juin 2014.

2.2. Promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Grâce aux actions du programme d'appui à la promotion et à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail (PAMODEC), les Ecoles nationales d'administration (ENA), les Ecoles nationales d'administration et de magistrature (ENAM) et d'autres Institutions de formation de cadres judiciaires ont inscrit les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) et les normes internationales du travail (NIT) dans leurs curricula de formation initiale et continue destinés aux responsables et futurs décideurs. D'autres professionnels de la Justice ont vu leurs capacités renforcées en matière de PDFT et de NIT. C'est le cas des avocats des pays suivants : Algérie, Bénin, Burkina-Faso, Burundi, Cameroun, Congo Brazzaville, Congo RDC, Côte d'Ivoire, Guinée, Gabon, Mali, Maroc, Mauritanie, Niger, Rwanda, Sénégal, Tchad, Togo, Tunisie et des juges des tribunaux du Burkina Faso, du Burundi, du Bénin, du Cameroun, du Congo, du Gabon, de la Guinée, du Mali, du Niger, de la RCA, du Sénégal, ou encore des professeurs enseignant dans les universités et les ENA-ENAM.

D'un autre côté, le BIT/PAMODEC s'est associé au programme BIT/ADMITRA (Administration du travail) pour contribuer à l'élaboration d'un outil méthodologique / Guide d'intervention des inspecteurs du travail dans l'économie informelle.



Un appui a également été apporté pour l'élaboration du document cadre de la Politique Nationale du Travail du Niger, incluant la définition des mécanismes appropriés d'application des législations nationales et internationales, l'application des PDFT et l'amélioration des conditions de travail dans l'économie informelle.

2.3. Lutte contre le travail des enfants

Durant le biennium 2014-2015, la base de connaissances statistiques relatives au travail des enfants des pays de l'Afrique de l'Ouest s'est largement améliorée.

C'est ainsi qu'au Cabo Verde, l'Institut National de la Statistique a intégré un module sur le travail des enfants dans l'enquête mutli-objectif continue de 2013 dont les résultats ont été validés en mars 2014. Grâce à cette enquête, le Cabo Verde dispose, pour la première fois, de données désagrégées par sexe sur le travail des enfants. Ces données ont permis l'élaboration d'une liste des travaux dangereux validée en juin 2015.

La Côte d'Ivoire, dans le cadre du Système d'Observation et du Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI), a collecté des données sectorielles sur le travail des enfants aussi bien dans des zones urbaines que rurales réparties sur l'ensemble du territoire du nord-est, de

l'est en passant par le sud-ouest ; des zones cacaoyères aux zones propices à d'autres formes de travail des enfants notamment les secteurs domestiques, du commerce, de l'artisanat et minier. Les données collectées couvrent : les employeurs ou utilisateurs d'enfants ; l'agriculture ; le commerce ; l'artisanat ; les BTP ; les mines et le transport.

Le Ghana a introduit un module sur le travail des enfants dans la sixième édition de l'enquête sur le niveau de vie dont les résultats ont été publiés en août 2014. Le BIT a appuyé le développement de la méthodologie et du questionnaire de l'enquête et renforcé la capacité des mandants tripartites de l'OIT et des fonctionnaires du service statistique en administration et analyse du questionnaire. Au Bénin, le BIT a fait l'état des lieux sur les formes inacceptables de travail des enfants dans trois sous-secteurs miniers, à savoir :

- l'exploitation du gravier dans les départements du Mono/Couffo,
- le concassage de granite dans les départements des Collines et du Borgou,
- l'orpaillage dans le département de l'Atacora.

Cet état des lieux a confirmé l'existence de formes inacceptables de travail des enfants dans les trois sous-secteurs de l'artisanat minier (orpaillage, concassage de granite et exploitation du gravier).

11 Accords de partenariat ont été conclus avec
l'ENAM et Centre international de Formation des Avocats francophones en Afrique (CIFAF) au Bénin
l'ENA au Burkina Faso
l'ENA au Cameroun
l'ENA et l'Ecole nationale de formation des juges (INFJ) en Côte d'Ivoire
l'ENA-l'ENMG à Madagascar
l'ENA au Niger
l'ENA au Sénégal
l'ENA au Togo



CHAPITRE 3

Stratégie et développement de l’emploi

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

La prise en compte des questions d’emploi et de travail décent dans les stratégies nationales et la formulation de politiques d’emploi sont au centre de l’intervention du BIT en Afrique de l’Ouest. Les actions du BIT dans ce sens ont permis d’avoir des résultats encourageants.

En effet, le Ghana donne la priorité au travail décent dans le chapitre 7 (portant sur le développement humain, la productivité et l’emploi) de son cadre de développement appelé Ghana croissance partagée et le développement : Agenda II (de 2014 à 2017). En outre, le pays a élaboré et adopté, avec l’appui du BIT, une politique nationale de l’emploi. Un Conseil national de coordination de l’emploi, composé des mandants tripartites de l’OIT a été mis en place pour superviser la mise en œuvre de cette politique. Le Mali a élaboré et mis en œuvre un plan d’actions facilitant l’accès au travail décent des jeunes ruraux et des petits producteurs évoluant dans la filière riz. Le BIT appuie le processus pour promouvoir l’approche à forte intensité d’emploi, à travers le comité de concertation pour la promotion des techniques HIMO.

Le Bénin a formulé sa Stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté – SCRP - (2011-2015) qui prend en compte la politique nationale de l’emploi, en faisant du renforcement du capital humain (éducation, santé, emploi...) l’une des priorités nationales. Un plan de promotion de l’emploi 2014-2016 a été adopté. Ce plan vise :

- i. le soutien à l’entrepreneuriat des jeunes pour 66,6 milliards de FCFA devant générer 152.556 emplois directs et indirects ;
- ii. la stimulation de l’emploi salarié pour 80 milliards FCFA et devant générer 51.978 emplois directs et indirects.

Le Nigéria a intégré l’emploi dans son Plan-cadre III (2014 à 2015).

3.2. Appui à la formation professionnelle

L’accompagnement du BIT a permis au Sénégal de procéder à la revue de ses référentiels de formation en vue de l’adaptation des manuels « Trouvez votre Idée d’Entreprise (TRIE) » et « Créez votre entreprise (CREE) » (programmes, manuels de l’apprenant, guide du formateur). Ainsi, des outils, méthodes et supports pédagogiques nécessaires à l’insertion socioprofessionnelle des jeunes issus du secteur de l’artisanat et ayant un niveau alphabétisé (CAP, BEP, BT, BTS) ou faiblement alphabétisé sont disponibles dans les établissements de la FPT et chambres consulaires dans les 8 régions du Sénégal (Matam, Saint Louis, Louga, Kaffrine, Kaolack, Fatick, Diourbel et Thiès).

3.3. Appui à la création d’emploi

L’Equipe d’appui technique pour le Travail décent basée à Dakar a poursuivi les actions de renforcement des capacités des institutions chargées de la promotion des emplois dans les pays couverts.

Au Bénin, elle a apporté son appui à la mise en œuvre de la méthodologie TREE pour la création d’emplois décents et durables pour les jeunes en milieu rural ; ce qui a bénéficié à 6.398 jeunes, dont 20% de femmes, dans 52 villages de 24 communes. L’appui et le renforcement en capacités des jeunes hommes et jeunes femmes structurés en groupements ont contribué au renforcement du capital humain dans six filières agricoles (apiculture, aulacodiculture, aviculture, cuniculture, maraîchage et soja) et six corps de métiers identifiés comme étant porteurs pour l’apprentissage informel (coiffure, coupe/couture, mécanique deux roues, électricité auto, tissage et maçonnerie). Les systèmes d’apprentissage informel ont été améliorés à travers un modèle d’intervention proposé et expérimenté en prenant en compte les besoins spécifiques des utilisateurs dans le secteur rural.

Le BIT a aussi appuyé l’Agence Nationale de Promotion de l’Emploi (ANPE) du Burkina Faso dans la formulation et la validation de son plan Stratégique de Développement (PSD). En outre, le BIT a organisé des activités de renforcement des capacités en planification stratégique, en Gestion Axée sur les Résultats (GAR) et en intermédiation au profit du personnel cadre de l’ANPE et l’a accompagné pour la mise en œuvre dudit plan.

Le BIT a également appuyé la Côte d'Ivoire dans la formulation d'un plan stratégique de développement (PSD) de l'Agence Emploi Jeunes (AGEPE) et assuré la formation du personnel de l'agence en Gestion Axé sur les Résultats. Ce plan intègre la redynamisation de la bourse du travail pour fournir des services de promotion de l'emploi des groupes généralement exclus du marché du travail. La mise en place du PSD a permis d'améliorer :

- i. l'activité d'intermédiation ;
- ii. les prestations délivrées en direction des groupes les plus vulnérables sur le marché du travail.

Renforcement des Compétences pour l'Emploi des Jeunes et le Développement Rural en Afrique de l'Ouest (CEJEDRAO) - Bilan des réalisations

Année	2010	2011	2012	2013	Total atteint au 27.11.14	Total initial attendu à la fin du projet 31.12.14	Pourcentage atteinte des résultats quantitatifs
Emploi jeunes	0	799	2018	3121	6398	5433	118%
Apprentis formés	0	316	1020	979	4885	3240	
Artisans renforcés	0	249	563	949	2449	1777	138%
TOTAL	0	1364	3601	5049	13732	10450	131%
Partenaires formés	350	504	609	1297	3578	n/a	n/a
Bénéficiaires directs totaux	350	1868	4210	6346	17310	n/a	n/a

Source : Bilan des activités 2010 – 2014 : projet CEJEDRAO

Au Togo, plusieurs Fonds visant à favoriser l'auto-emploi tels que le Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes (FAIEJ) ont vu le jour dans plusieurs secteurs porteurs comme l'agriculture, l'artisanat, l'agro-alimentaire, etc. Le Gouvernement, avec l'appui des partenaires sociaux, soutient la formulation d'un projet d'Appui à l'Employabilité et à l'Insertion des Jeunes dans les Secteurs Porteurs (PAEIJ-SP). A terme, ce projet doit faciliter l'auto-emploi à 214 jeunes âgés entre 15 et 35 ans. Une campagne d'information a été réalisée autour du projet Emploi des Jeunes pour sensibiliser les jeunes et les autres parties prenantes sur l'entrepreneuriat et l'auto-emploi (2014-2015). Cette campagne a permis de recueillir les candidatures de 300 associations et organisations conduites par des jeunes et de renforcer les capacités de 11 associations et organisations conduites par des jeunes sur la vision du programme et sur la conception, la gestion et le suivi - évaluation de projets de développement et d'emploi des jeunes sur la base de la vision et des principes de l'OIT.

3.4. Développement d'entreprises durables créatrices d'emplois

Le BIT a adapté la méthodologie de formation SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises)² au contexte du Ghana. C'est ainsi que l'association nationale des formateurs nationaux a formé et soutenu les membres des associations de l'industrie dans la gestion et à la fourniture de services de mise à niveau de l'entreprise. L'objectif de cet accompagnement vise à promouvoir l'amélioration de la productivité, la compétitivité et les conditions de travail dans les PME. Cette formation a permis d'avoir les résultats suivants :

- plus de 50% des PME déclarent des économies de coûts ;
- 21% des PME déclarent procéder à des augmentations de salaires ;
- 21% de réduction des pertes de chiffres d'affaires, des accidents de travail et de l'absentéisme ;
- 33 entreprises formées (2014-2015), 2.920 membres du personnel des entreprises, dont 238 formés dans les ateliers, 19% du personnel féminin qualifié, 70% des travailleurs formés.

Au Cabo Verde, les interventions du programme d'appui à la stratégie nationale de création d'emploi (PAENCE-CV), ont permis d'obtenir des résultats à plusieurs niveaux. Ainsi, la qualité des services décentralisés d'appui à l'emploi et à l'insertion professionnelle a été renforcée, notamment à travers l'Institut d'Emploi et de Formation professionnelle.

Le manuel de l'Employabilité a été finalisé et validé par l'IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional = Institut de l'Emploi et de la Formation professionnelle) et la Direction Générale de la Jeunesse. 2.000 exemplaires ont été tirés à l'attention des Centres d'Emploi. 31 agents des Centres d'Emploi et des Centres de Jeunesse, au niveau national, ont été formés à son utilisation.

Une étude nationale sur le secteur informel a été réalisée et présentée par l'INE (Instituto Nacional de Estatísticas = Institut National de Statistiques) lors de la Conférence nationale sur l'économie informelle tenue à Praia en novembre 2015, durant laquelle la recommandation 204 de la Conférence internationale du Travail de l'OIT a été partagée en vue de son appropriation au niveau national. La conférence a permis une réflexion collective sur les priorités en vue de la construction d'une stratégie nationale sur l'économie informelle.

Un agenda pour la promotion des emplois verts structuré autour d'une vingtaine de recommandations a été élaboré et adopté par les participants à la conférence sur les emplois verts tenue à Mindelo le 24 juillet 2015.

Les capacités des Unités privées d'affaires qui ont le potentiel pour créer des emplois ont été également améliorées. Un document de sensibilisation et de plaidoyer pour l'emploi des jeunes a été produit avec l'appui conjoint du PNUD et du BIT sous

² SCORE est un programme de l'Organisation internationale du Travail ayant pour objet d'aider les petites et moyennes entreprises à se développer et créer des emplois meilleurs et en plus grand nombre, en renforçant leur compétitivité par l'amélioration de leur qualité, de leur productivité et des pratiques sur le lieu de travail.



N'TCHA Thomas

“ Je suis à ce niveau grâce à la formation et l'appui du CEJEDRAO. Je ne connaissais rien dans le maraîchage. Toutes les techniques et matériels que j'utilise viennent du projet. ”

Source : Bilan des activités 2010 – 2014 : projet CEJEDRAO



ENCADRÉ 1

FORMATION DE FORMATEURS GERME

217	jeunes entrepreneurs, dont 65% de femmes, en provenance de 9 îles
31	responsables des Centres d'emploi et Centres de jeunesse, issus de 8 îles du Cabo Verde, dont 48% de femmes à l'utilisation du Manuel de l'employabilité (BIT)
41	artistes de différents domaines (musique, danse, théâtre, cirque, mode, média, artisanat...), dont 44% de femmes, en provenance de 9 îles à la gestion et la promotion de leurs activités.

forme de CD audio ciblant les jeunes. Des initiatives de sensibilisation multiformes (caravanes, CD audio, émissions radio et télé) des autorités et des jeunes ont été menées à travers des messages sur l'employabilité des jeunes notamment dans l'économie créative. Le réseau national GERME est consolidé et élargi, suite au renforcement des capacités de ses membres et à l'intégration de nouveaux acteurs, y compris ceux issus du secteur privé et du secteur public. Des partenariats ont été établis avec des ONG spécialisées au niveau national (MORABI et OMCV) pour la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation en vue de la diffusion du Régime Spécial des Micro et Petites Entreprises - REMPE, en vigueur depuis le 1er janvier 2015 ; un dépliant d'information sur les avantages d'adhésion à ce régime spécial a été produit

et distribué. 55 séances de présentation du REMPE ont été réalisés dans 13 localités, sur les îles / municipalités suivantes : Fogo (S. Catarina, Achada Furna et Mosteiros), Santiago (Praia, Santa Catarina), Santo Antão (Ribeira Grande et Paul), São Nicolau et São Vicente.

Le Sénégal a renforcé et intégré l'économie verte dans la planification économique et le développement national suivant les Objectifs pour le Développement Durable (ODD) grâce à une collaboration multipartite et l'assistance du BIT/PAGE (Partenariat pour l'Action en Faveur d'une Économie Verte). En effet, un document d'orientation stratégique sur l'économie a été élaboré sous la conduite des hautes institutions de l'Etat (Assemblée nationale et Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) et des élus

locaux à travers l'Association des Elus Locaux (UAEL), puis validé lors des premières Journées sur l'Economie Verte (JEV) tenues à Dakar en novembre 2015, puis soumis à l'adoption par le CESE. L'élaboration du document a nécessité la mise sur pied d'un comité ad hoc constitué de représentants des institutions ciblées qui ont bénéficié de l'appui technique consultatif de PAGE et de la contribution d'experts nationaux. Le BIT a apporté son appui technique à la formulation d'une stratégie nationale de promotion des emplois verts au Sénégal. Trois ateliers éco-régionaux ont été organisés, permettant de sensibiliser 105 acteurs locaux aux opportunités de création d'emplois verts. La cartographie des bonnes pratiques en matière de création d'emplois verts dans plusieurs secteurs d'activités a été effectuée.

Au plan opérationnel, les capacités individuelles, institutionnelles et de planification pour promouvoir l'action en faveur d'une Economie Verte ont été améliorées. Des partenariats ont été établis avec des programmes clés au niveau national. Ainsi l'appui au Programme national sur l'Efficacité Energétique dans le Secteur du Bâtiment et la Production de matériaux de construction à base de typha (PNEEB/Typha) a permis de contribuer à la formation des artisans et des futurs entrepreneurs dans la construction verte. Cet appui vise à exploiter les opportunités d'entrepreneuriat vert qu'offrent le typha, les possibilités de création d'emplois verts et la promotion de l'habitat écologique.

Un protocole d'Accord a été signé avec le Programme National de Gestion des Déchets (PNGD) permettant de soutenir les activités de renforcement des capacités et d'amélioration des conditions de travail pour les institutions locales, les PME et les organisations communautaires chargées de la gestion et du recyclage des déchets.

Le BIT a soutenu une initiative de Partenariat public-privé pour la mise en place d'un incubateur pour l'économie verte et les emplois verts (ITEV) à travers la réalisation d'une étude de faisabilité, l'organisation de consultations avec les partenaires institutionnels et financiers et la réalisation d'une évaluation environnementale initiale destinée à appuyer le processus de mobilisation de ressources.

Le Sénégal a élaboré une nouvelle Loi de développement des PME et de modernisation de l'économie qui fait un lien aussi bien avec la formalisation des entreprises informelles qu'avec la création d'emplois verts dans un contexte de changement climatique. Deux cadres du Ministère du Commerce, du Secteur Informel, de la Consommation, de la Promotion des Produits locaux et des PME ont été formés aux outils du BIT de formalisation de l'économie suite à une participation à un cours international sur la thématique, à Turin, en prélude à l'adoption par la Conférence internationale du Travail (CIT) de la Recommandation n°204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

En Côte d'Ivoire, le rapport sur les liens entre les entreprises multinationales et les PME dans la chaîne d'approvisionnement a été validé en juillet 2014 et a donné lieu à l'adoption par le Groupe de travail sur l'emploi et l'investissement d'un plan d'actions couvrant 6 domaines stratégiques relatifs à : la sous-traitance, l'établissement d'une plateforme de dialogue permanente entre les EMN (entreprises multinationales) et les PME, l'amélioration de la capacité de gestion des ressources humaines dans les PME, l'évaluation de l'impact des Investissements Directs Étrangers (IDE) sur l'emploi, la promotion d'un environnement propice au transfert de technologie entre les EMN et les PME, la stimulation du développement des PME.

Les initiatives lancées par le groupe de travail ont contribué à :

- établir une collaboration entre les EMN et l'Agence Générale d'Etude et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) pour des stages en faveur de jeunes débouchant sur plusieurs embauches ; une cartographie des besoins particuliers des EMN, par secteur, permettant de mieux ajuster l'offre de formation à la demande des entreprises (exemple : formation de 1000 personnes/an sur 3 ans dans le secteur de l'agro-industrie) ;
- réaliser une étude sur les liens entre les entreprises multinationales et les PME dans la chaîne d'approvisionnement réalisée en 2014, suivie d'un atelier de validation ;
- apporter un appui technique à la préparation du dialogue sur l'emploi face aux investissements nouveaux dans le commerce, en réponse à la requête, en date du 5 juin 2015, du Ministère du Commerce ;
- réaliser une étude sur la contribution du secteur des mines au développement économique local en réponse à la requête de la Chambre des Mines de la Côte d'Ivoire.

3.5. Les programmes HIMO du BIT : une contribution à la promotion du travail décent et du Développement Durable dans le secteur de la construction

En Mauritanie, un Comité tripartite de dialogue associant les collectivités locales et les entreprises du secteur des infrastructures est mis en place pour instaurer le dialogue sur l'offre et la demande d'emploi générées par les investissements dans le secteur de l'entretien routier au niveau local. Ce comité technique a été lancé en juin 2015 sous la présidence de la direction de la formation professionnelle et réunissant les principaux acteurs et notamment la Fédération d'entreprises du bâtiment et la mutuelle des petites et moyennes entreprises. En juillet 2015, un groupe technique de Partenaires Techniques et

Financiers (PTF) sur l'emploi des jeunes et l'inclusion de la jeunesse a été lancé pour inclure ce type de programmes de façon plus large. Le BIT a élaboré une proposition d'un document précisant les objectifs, les missions et plans d'actions du Comité en vue de valoriser les concertations sur l'entretien routier comme levier de création d'emplois et d'insertion socio-économique pour les jeunes.

Le Gouvernement mauritanien approuve un schéma de «Chantier Ecole» dans son cycle de formation technique et professionnelle comme alternative de formation de cycle court combinant l'apprentissage sur les sites de travail dans le domaine des programmes d'investissement intensifs en emploi décent en vue de l'insertion des jeunes. Ce travail a permis l'élaboration de programmes de formation dans différents métiers qui aboutiront à l'acquisition d'un Certificat de Compétences.

Une négociation d'un parcours pédagogique pour l'insertion des jeunes dans le domaine de l'entretien routier et des paramètres techniques des chantiers est en cours en vue de l'obtention d'un Certificat de Compétence délivré par le Gouvernement dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et technique, de même que pour l'extension de ce modèle dans le secteur de la construction et dans d'autres secteurs générateurs d'emplois.

Au Burkina Faso, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont adopté un code de bonne pratique des travaux de construction pour démontrer leur engagement à mieux cibler, et évaluer le contenu des travaux intensifs en emploi dans le sens de le rendre plus conforme à l'Agenda du travail décent de l'OIT. Les

buts de ces lignes directrices sont de :

- fournir des guides de bonnes pratiques à tous les acteurs impliqués dans les travaux HIMO, à l'égard des conditions de travail, sur le paiement et les taux de rémunération, la discipline et les procédures de règlement des conflits et griefs ;
- promouvoir l'uniformité entre les différentes approches utilisées dans le cadre des travaux HIMO.

Le BIT a préparé une proposition de code tripartite de pratiques décentes dans les travaux de construction qui a été soumise au Ministère en charge du travail pour avoir son appui politique en vue de la poursuite des consultations avec les partenaires sociaux. Les services techniques en charge des travaux publics et des pistes de désenclavement ont les capacités à gérer des activités d'entretien des chaussées selon les techniques HIMO.

L'Ecole de formation des travaux publics est capable d'offrir une gamme variée de formation pratique basée sur des chantiers écoles. Ceci permet d'augmenter l'offre nationale de formation dans le domaine des travaux publics. L'Ecole de formation des travaux publics est ainsi sélectionnée pour offrir des prestations d'assistance technique dans le cadre du volet « Création d'emplois pour les jeunes et les femmes » du Projet de réhabilitation de routes et de facilitation du transport sur le corridor CUg Lomé – Cinkansé - Ouagadougou financé par la Banque Africaine de Développement.

Le 13 février 2015, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et le Conseil de l'Entente ont signé un Accord de partenariat pour développer l'employabilité des jeunes dans les

métiers ferroviaires. Cet accord a deux volets : (a) Assistance technique à la Réforme du Centre Régional de Formation pour Entretien Routier (CERFER), (b) Assistance technique au Secrétariat Exécutif du Conseil de l'Entente en appui au volet formation de la Boucle Ferroviaire. Dans ce cadre, cinq études pays ont été menées pour évaluer la quantité et la nature des emplois qui seront générés par le projet de la Boucle Ferroviaire reliant les 5 pays du Conseil de l'Entente et les moyens d'anticiper sur les besoins de formation des jeunes pour réaliser et exploiter le réseau qui sera construit.

Le 16ième Séminaire régional des Praticiens de la Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) a été organisé avec la contribution du BIT, du 26 au 30 octobre 2015 à Cotonou sous le thème «*Approches HIMO face aux défis du Développement Durable dans le contexte de la décentralisation*». Il s'est déroulé au Palais des Congrès de Cotonou sous la Présidence effective du Ministre des Travaux publics et du Transport du Bénin. 411 praticiens de la Haute intensité de main-d'œuvre provenant des 23 pays suivants ont participé au Séminaire : Bénin, Sénégal, Niger, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Japon, Afrique du Sud, Ouganda, Sud Soudan, Suisse, Timor Leste, Togo, Tunisie, Egypte, Ghana, Cameroun, Tchad, Kenya, Tanzanie, RDC, République Centrafricaine, Nigéria. Le Ministre des Travaux Publics et des Transports du Bénin, le Ministre de l'Environnement du Bénin, le Ministre de la Décentralisation du Bénin, le Ministre des Travaux publics de l'Afrique du Sud, le Ministre des Travaux publics de l'Ouganda, l'Ambassadeur du Cameroun au Bénin et plusieurs représentants de Ministres de pays suivants ont participé les 27 et 29 octobre 2015 à la

session parallèle des Ministres : Tunisie, Egypte, Niger, Sud Soudan, Secrétariat Exécutif du Conseil de l'Entente (regroupant la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso, le Niger, le Togo et le Bénin). La Déclaration de Cotonou (Encadré 2) qui a résulté de cette session a réitéré l'engagement des gouvernements à faire des investissements intensifs en emploi un instrument pour l'atteinte des Objectifs du Développement Durable. Elle a appelé le BIT à soutenir les débats sur le changement climatique en fournissant des exemples et des évidences de contribution des approches HIMO au Développement Durable et aux conclusions de la Conférence COP 21.

A cette occasion, Vingt-cinq (25) communications techniques ont été présentées sur les thématiques suivantes : Changement climatique, Décentralisation et Participation des communautés locales, Employabilité des jeunes, Mécanisme de financement durable, Technologies appropriées et matériaux locaux, Evaluation d'impact. Dix (10) stands d'exposition dont celui du BIT ont été présentés au public durant le Séminaire. Lors de la visite des chantiers HIMO, des travaux de reboisement ont été entrepris par l'ensemble des délégations dans une commune rurale d'Ouidah. Ces travaux font partie de la réhabilitation de la piste rurale à Ouidah. Les participants ont porté leur choix sur l'Ethiopie comme pays hôte du 17ème Séminaire régional prévu pour octobre / novembre 2017 à Addis-Abeba

ENCADRÉ 2

DÉCLARATION DES MINISTRES

16ième Séminaire régional des praticiens des méthodes HIMO à Cotonou (Extrait)

Nous, les Ministres en charge des Travaux publics, du Transport, de la Décentralisation, de l'Environnement, de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale, réunis en session ministérielle les 27 et 29 octobre 2015 au Palais des Congrès de Cotonou, dans le cadre du 16ième Séminaire régional des Praticiens des approches HIMO, nous engageons à :

a

Institutionnaliser l'approche HIMO par la mise en place ou le renforcement d'une structure nationale de coordination intersectorielle positionnée à un haut niveau, qui puisse assurer la cohérence avec les plans de développement et l'opérationnalisation des interventions au niveau sectoriel ;

b

Mettre en place un mécanisme durable de financement alimenté principalement par le budget national d'investissement et ouvert à la contribution des partenaires au développement ;

c

Adopter et mettre en oeuvre des plans de renforcement des capacités de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'oeuvre locale en vue d'une meilleure gestion participative des infrastructures locales et qui facilitent l'appropriation des projets par les communautés et collectivités bénéficiaires, contribuant ainsi à accompagner le processus de décentralisation ;

d

Prendre des dispositions pour adopter des directives et codes de conduite des travaux HIMO en concertation avec les partenaires sociaux ; notamment en ce qui concerne les conditions de travail, incluant le respect du salaire minimum, de l'âge minimum de travail, de l'égalité de rémunération, de la sécurité et santé au travail, et le respect de l'équité de genre ;

e

Prendre des mesures pour accroître la participation des femmes, incluant surtout celles relatives à la prise de décision, leur participation à la conception, la planification, la mise en oeuvre et le suivi des programmes HIMO et aux dispositifs pour la garde d'enfants et des installations sanitaires adaptées ;

f

Mettre en place, au niveau décentralisé, des programmes intégrés d'infrastructures et de services à haute intensité de main-d'oeuvre visant (i) l'amélioration de la productivité agricole, la sécurité alimentaire, l'accès au marché (ii) l'amélioration des services sociaux de base (iii) l'adaptation au changement climatique (iv) les aménagements ruraux et urbains en vue de favoriser la création d'emplois verts et décents et l'insertion socio-économique des groupes défavorisés ;

g

Collecter et traiter les données en vue de la réalisation des études d'impact des travaux HIMO sur l'emploi, l'environnement et les indicateurs socio-économiques dans le but de soutenir des activités de plaidoyer en faveur des approches HIMO en direction des décideurs ;

h

Adapter le code de procédures de passation des marchés pour y intégrer des contrats de type communautaire et favoriser l'accès des PME à la commande publique avec des contrats pluriannuels ;

i

Documenter et diffuser dans le cadre de la coopération Sud-Sud les bonnes pratiques et les expériences novatrices dans l'application des méthodes HIMO et vulgariser le savoir-faire endogène.



CHAPITRE 4

Protection sociale

4.1. Stratégie pour une extension de la sécurité sociale

En 2014, le BIT a appuyé le gouvernement de la République islamique de Gambie dans l'élaboration de sa politique nationale de protection sociale 2015-2025. Cet appui a permis d'assurer la conformité de cette politique avec les normes internationales de sécurité sociale, en particulier avec la Recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale. C'est ainsi que la politique nationale de protection sociale actuelle couvre les groupes défavorisés tels que les personnes handicapées et les femmes. De même, elle prévoit une couverture pour les soins de santé et une couverture vieillesse. La Chambre de Commerce et d'Industrie et les organisations de travailleurs de la Gambie ont fait partie du processus de consultation qui a conduit à l'élaboration de la politique. Au Sénégal, le Régime

Simplifié des Petits Contribuables a fait l'objet de présentation en Conseil des Ministres. Il s'agit d'une mesure qui comporte des incitations pour la formalisation de l'économie informelle et le développement des Petites et Moyennes Entreprises. Au dernier trimestre de l'année 2015, le Gouvernement a exprimé son souhait d'accélérer le processus de révision et de validation des études de faisabilité afin qu'un début de mise en œuvre de la branche retraite et de la branche santé dans des secteurs sélectionnés puisse avoir lieu dans les meilleurs délais ; ce qui permettra ensuite de dégager d'importants enseignements sur l'appropriation par les populations et sur les principaux défis, en vue du déploiement progressif des programmes d'extension. Le gouvernement du Ghana a réalisé, avec le soutien technique du BIT, une étude sur la rationalisation des dépenses de protection sociale.

Au Niger, un Projet de Loi sur la Protection sociale (Livre Blanc) vise à offrir des prestations aux personnes les plus vulnérables tel que préconisé par la Recommandation No.202 concernant les socles nationaux de protection sociale. Cette dernière couvre notamment les soins de santé essentiels, la sécurité élémentaire de revenus (prestation en nature ou sous forme de cash-for work, prestations en espèces et la Couverture Universelle en Santé (CUS/N) ; ceux-ci garantissent un accès effectif aux biens et services nécessaires définis à l'échelle nationale dans le cadre du Dialogue national. Un Comité Interministériel de Coordination de la Protection Sociale (CICPS), un Comité Technique National des Acteurs de mise en œuvre de la Politique Nationale de Protection Sociale (CTNA/PNPS) et un Groupe de Travail chargé de conduire le processus de mise en œuvre de la Couverture Universelle en

Santé (CUS/N) ont été mis en place par arrêtés. Le BIT a aussi contribué à la révision du Plan de Développement Economique et Social (PDES) 2012-2015, qui constitue « le cadre fédérateur assurant la cohérence et la coordination de l'ensemble des cadres d'orientation du développement de court et moyen termes, globaux, sectoriels, thématiques et locaux. Il est axé sur les résultats et définit les orientations stratégiques de développement du Niger » (PDES, p. 70). Il a aussi contribué à la création d'une task force du Système des Nations Unies (y compris la Banque Mondiale) pour apporter un appui conjoint et coordonné au Niger pour l'atteinte de la cible 1.3 des ODD dont l'objectif est « *Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables*

ENCADRÉ 3

TÉMOIGNAGE



Son Excellence,
Monsieur Salissou Ada

Ministre nigérien de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité Sociale

Faire un aperçu sur l'état de la coopération entre le Niger et un partenaire de premier plan comme le BIT est un exercice exaltant et délicat à la fois. D'entrée de jeu, je puis affirmer qu'elle est sans doute parmi les coopérations les plus dynamiques qu'entretient le Niger avec les institutions similaires. Le BIT est en effet un partenaire de tout temps pour le Niger et qui a toujours su accompagner notre pays même pendant les périodes des pires turbulences politiques où certains partenaires ont suspendu leur coopération. C'est une coopération qui se porte bien et qui couvre d'importants secteurs comme les normes, l'emploi et la protection sociale. Dans ce dernier secteur, les interventions du BIT au Niger sous forme d'assistance technique et financière visent :

- (i) la mise en place d'un socle de protection sociale ;
- (ii) la définition d'une architecture de couverture universelle en santé ;
- (iii) la sécurité élémentaire du revenu par le biais du renforcement des programmes existants et de nouveaux programmes de travaux HIMO ;
- (iv) la réalisation d'une étude de faisabilité de l'extension de la sécurité sociale.

Ces dossiers de coopération s'ajoutent à ceux déjà mentionnés plus haut comme la refonte des textes régissant la sécurité sociale.

Bien entendu, d'importants efforts sont également consentis par le BIT dans le cadre du renforcement des capacités des acteurs du secteur de la protection sociale, notamment le financement de la participation des acteurs tripartites nigériens à l'académie sur la sécurité sociale et l'organisation à Niamey d'un atelier de renforcement des capacités des acteurs de la protection sociale en 2014.

en bénéficient ». Le BIT, à travers le groupe inter-agences de coopération en protection sociale, bénéficie d'appuis significatifs de la coordination du Système des Nations Unies, qui participe activement à rechercher auprès des mandants un portage politique de haut niveau pour le dialogue social et l'accélération de la mise en œuvre du Socle de protection sociale.

Au Togo, la stratégie nationale de protection sociale du pays prévoit l'extension de l'assurance maladie aux groupes vulnérables, la mise en place de programmes de transferts monétaires, la mise en place d'une pension non contributive et la généralisation des cantines scolaires. Les études et consultations préalables à l'extension de l'assurance

maladie ont été entamées. Des programmes de transfert monétaire, de cantines scolaires en milieu rural et un programme HIMO sont en cours d'exécution. Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont membres du Comité National pour la Promotion de la Protection Sociale qui a réalisé un plaidoyer auprès des autorités pour l'adoption de la Politique

Nationale de Protection Sociale (CNPPS) en 2014. Le CNPPS a également organisé en 2015, en partenariat avec le BIT et l'Union Africaine, des travaux conjoints visant à partager les bonnes pratiques en matière de promotion du dialogue national pour la mise en œuvre du socle de protection sociale et à renforcer le dialogue Sud-Sud.

ENCADRÉ 4

PROJET : « PROMOUVOIR L'ACCÈS À LA MICRO ASSURANCE POUR UNE FINANCE INCLUSIVE ET UN TRAVAIL DÉCENT » AU SÉNÉGAL

Le projet a été lancé en mars 2014 par la formulation du processus de développement de marché de la micro-assurance avec comme bénéficiaire institutionnel la Direction des Assurances. Le projet vise à atteindre avec une offre crédible et adaptée, les populations à faibles revenus exclus des mécanismes traditionnels de gestion et de couverture des risques. Grâce à ses interventions :

	04 compagnies d'assurance ont introduit des demandes d'agrément au niveau de la CIMA pour pratiquer la micro-assurance grâce à la mise à niveau de l'industrie sur les meilleures pratiques mondiales dans les domaines clés comme l'assurance agricole, la microassurance santé, l'assurance par le mobile et la protection du consommateur en micro-assurance.
	L'USAID a formulé un projet de 02 ans pour soutenir la CNAAS avec le BIT comme maitre d'œuvre.
	Il y a une présence renforcée des produits de micro-assurance sur le marché - maladie (environ 6 000 bénéficiaires), décès (plus de 300 000 bénéficiaires), assurance agricole (plus de 8 000 bénéficiaires) - et la formulation de plusieurs prototypes.
	Un pool de micro-assurance santé (PMAS) regroupant 06 compagnies d'assurance est actuellement opérationnel et délivre quotidiennement ses services d'accès aux soins de santé à plus de 5 000 personnes à faible revenu en contrepartie d'une prime annuelle de 8 500 FCFA.
	Les régulateurs (Direction des Assurances – ARTP et OQSF) ont été capacités pour encadrer l'assurance par le mobile et autoriser son exercice dans le pays ; les acteurs (opérateurs – assureurs – providers de solutions IT) disposent de modèles pratiques de business relatifs à l'assurance par le mobile. Des produits d'assurance par le mobile (santé et décès) ont été lancés sur le marché sénégalais.
	Le CONGAD a rejoint les organes de gouvernance du projet pour appuyer sa mise en œuvre.
	07 formateurs sont en voie de certification par le CPFA, une unité décentralisée de l'IIA de Yaoundé forme les assureurs des 14 États Membres de la CIMA pour dupliquer les modules de microassurance développés par le projet du BIT.
	65 Assureurs et acteurs de la chaine de valeur microassurancielle ont été capacités en microassurance
	La construction d'une plateforme web fonctionnelle dédiée au projet micro-assurance et accessible à tous les acteurs http://www.microinsurancefacility.org/fr/country/senegal .
	Un partage continu des connaissances avec les acteurs via une newsletter mensuelle « emerging insight ».
	4 conventions Assureurs-IMF allant dans le sens de la diversification du portefeuille de ces dernières avec l'intégration de produits de micro-assurance sont répertoriées.



4.2. Sécurité et Santé au travail

A la 91ème Session de la Conférence internationale du Travail de 2003, l'Organisation internationale du Travail avait adopté une stratégie mondiale sur la Sécurité et la Santé au Travail. Cette stratégie fournit une base solide pour une amélioration continue de la Sécurité et de la Santé au travail. En droite ligne avec les objectifs stratégiques de l'OIT, un Plan d'action (2010-2016), pour une large ratification et une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la Sécurité et la Santé au Travail a été adopté par le Conseil d'Administration de l'OIT.

Le Sénégal s'est engagé dans la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie mondiale sur la sécurité et la santé au travail et son plan d'action. C'est cette optique que le Ministère en charge du Travail, dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations des états généraux de la sécurité et santé au travail, a élaboré, dans un cadre tripartite, une Politique Nationale de Sécurité et de Santé au Travail. Suite à la validation de ladite politique, l'élaboration d'un profil national de SST a permis de déterminer les faiblesses et de dégager les priorités nationales pour une bonne prise en charge de la SST avec la formation d'un programme national de SST. Le profil consiste en une revue systématique et une évaluation de l'ensemble des instruments et ressources disponibles dans ce domaine. Il inclut des éléments clés tels que :

- le cadre législatif et organisationnel en matière de SST ;
- les services et mécanismes d'application de SST ;
- les mécanismes de coordination ;
- le rôle des partenaires sociaux dans la SST ;
- les activités régulières et en cours dans le domaine de la SST ;
- l'évaluation des résultats en matière de SST.

La validation du profil national a été organisée avec succès en janvier 2016 au Sénégal lors d'un atelier du comité national tripartite. L'adoption du profil national est une étape indispensable pour formuler un programme national en matière de SST réaliste et efficace qui puisse améliorer les conditions de travail et réduire les accidents et les maladies professionnelles. La formulation des programmes de SST nationaux, qui a été mise en valeur par l'OIT ces dernières années est un moyen efficace de consolider les efforts tripartites nationaux pour améliorer les systèmes nationaux de SST.

Par ailleurs, le Sénégal et la Côte d'Ivoire ont élaboré une feuille de route visant à la ratification des conventions n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et son protocole de 2002 et la convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Un comité technique tripartite a été mis en place pour assurer le suivi durant la période de juillet 2015 à septembre 2017.

Dans le cadre du renforcement de la culture de sécurité et de santé préventive en milieu professionnel contre les risques professionnels, le Sénégal a formé un réseau de facilitateurs capables d'organiser des ateliers WISE (Amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises) et de mener des activités de suivi en vue de promouvoir l'amélioration continue des conditions de travail et de la productivité des PME.

En réponse au problème émergent de la SST pour protéger les travailleurs contre la contamination de la Maladie à Virus Ébola (MVE) et d'autres maladies infectieuses liées au travail, plusieurs activités ont été menées par le BIT en collaboration avec les partenaires sociaux au Ghana et au Sénégal. Ces activités sont liées : (i) à la création de matériels pratiques pour une plus large diffusion des informations sur la SST ; (ii) au développement d'outils de formation ; et (iii) à l'établissement de la liste des points d'actions pour appuyer le renforcement de la culture de prévention en sécurité et en santé dans la prévention de la MVE et d'autres maladies infectieuses.

4.3. VIH et SIDA dans le monde du travail

En Guinée, les sociétés minières membres de la Chambre des Mines de Guinée (CMG) ont révisé la politique sectorielle de lutte contre le VIH/ SIDA dans les zones minières en prenant en compte les principes de la Recommandation no 200.

Au Sénégal, dans 16 lieux de travail relevant des secteurs du transport (1), du tourisme (7 entreprises) et de la santé (8 structures sanitaires), des programmes de lutte contre le VIH/ SIDA ont été lancés et mis en œuvre de janvier 2014 à mars 2015.

Au Bénin, des politiques et des programmes de lutte contre le VIH, ont été adoptés et mis en œuvre dans 211 entreprises s'activant dans l'hôtellerie et les bâtiments et travaux publics (BTP) durant la période 2014-2015. Les ministères et l'Agence pour la Sécurité de la Navigation Aérienne en Afrique (ASECNA)

ont également rédigé et mis en œuvre leur politique de lutte contre le VIH. Plus de 11000 travailleuses et travailleurs, appartenant à différents secteurs productifs, ont eu accès aux conseils et au dépistage volontaire dans le cadre de l'initiative VCT@ WORK.

Au Burkina Faso, 27 structures du secteur de l'économie formelle et informelle de Ouagadougou (15) et de Bobo-Dioulasso (12) ont validé leurs politiques et programmes VIH d'entreprises et constitué leur comité VIH/SIDA. Par ailleurs, 878 personnes ont été dépistées, soit 505 hommes et 373 femmes et environ 35.000 travailleurs et leurs familles ont été informés et sensibilisés sur la maladie et les infections sexuellement transmissibles et 7.065 personnes ont été soumises à des tests de dépistages du VIH (3.408 hommes et 3.657 femmes). Un circuit de prise en charge médicale et un continuum de soins communautaires aux travailleurs et autres personnes séropositives ont été assurés.

Le ministère fédéral du Travail, le Congrès du Travail du Nigéria, le Congrès des Syndicats du Nigéria et de l'Association Mécanicienne APO, Isolo Motor Parc Association et Alimosho Motor Parc Association ont développé et mis en œuvre 6 programmes de combinaison de travail VIH/SIDA dans les transports, les services et différents secteurs de la Fonction publique sur la base de l'ensemble national de prévention minimum pour le VIH et le SIDA. Les capacités de 50 membres du personnel de ces institutions ont été renforcées afin de mieux mettre en œuvre les programmes de travail VIH au sein de leurs lieux de travail. Le Voluntary counselling and testing (VCT) (Conseil et dépistage volontaire) a été intégré dans chacun de ces programmes et un total de 27.710 hommes et femmes a entrepris le VCT. Les programmes ont été guidés par les principes clés de la Recommandation n°200 de l'OIT concernant le VIH/SIDA et les principes du Code de pratiques du BIT sur le VIH/ SIDA et le monde du travail.



CHAPITRE 5

Dialogue social



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

—> Le Bénin a élaboré et validé une charte sociale.
 —> Le Burkina Faso a réalisé une étude sur l'état du dialogue social.
 —> En Côte d'Ivoire, le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) a remplacé le Conseil National du Travail (CNT). Le CNDS s'est vu attribuer des missions plus larges et un profil politique plus élevé. Il regroupe plusieurs catégories d'acteurs à savoir :

- i. des représentants de la Présidence de la République et de la Primature ;
- ii. plusieurs ministères techniques importants ;
- iii. des représentants des employeurs et des travailleurs.

Le CNDS dispose aussi de ressources plus importantes, notamment d'un secrétariat renforcé pour appuyer le processus de dialogue social tripartite national. Un groupe de formateurs/employeurs en négociations collectives a été formé pour le développement d'expertises.

Le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) du Sénégal a finalisé son plan triennal d'activités et les capacités de ses membres ont été renforcées en Gestion Axée sur les Résultats. Le site internet du HCDS a été mis en place en février 2016. Un réseau de journalistes spécialisés a également été constitué.

Le Niger a adopté, en mai 2015, une convention collective pour le secteur des transports qui concerne plus de 2.000 travailleurs. Les membres du CNDS

ont été formés sur les techniques de négociations collectives. Aussi, le mécanisme favorisant la négociation volontaire a été revitalisé, ciblant les acteurs des secteurs public et privé. Le BIT a formé 34 négociateurs dans le cadre de la convention collective portant sur le secteur du transport et des membres du Comité interministériel de négociations avec les partenaires sociaux pour faciliter les négociations périodiques avec les travailleurs. De son côté, le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) du Togo a été redynamisé. Il a pour vocation, selon ses statuts, d'agir comme mécanisme volontaire de négociation incluant les secteurs public et privé. Une convention collective de la Zone franche a été adoptée en 2014 et les capacités de 32 négociateurs ont été renforcées sur les techniques de négociation collective en février 2014.

Le Bénin a validé son plan stratégique des organisations syndicales (2015-2016). Ce plan intègre la négociation collective et le dialogue social. Il s'inspire des documents clés

du BIT notamment la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail.

5.2. Les actions en faveur des organisations de travailleurs

Au Bénin, le BIT a assisté, appuyé et accompagné les organisations syndicales pour la conduite et la validation d'une étude portant sur les lieux et conditions de travail des acteurs du secteur des mines et carrières et le concassage pour éliminer les formes de travail inacceptables (ACI8).

L'Observatoire Intersyndical pour le Suivi de l'Application des Conventions de l'OIT sur le Travail des Enfants (OBISACOTE) a contribué à l'élimination du travail des enfants à travers l'amélioration de la productivité et a procuré des revenus aux mères des enfants exposés aux risques. Ainsi, les familles supportent de plus en plus les frais de scolarité et de formation de leurs enfants et les aident ainsi à sortir du marché du travail.

Au Mali, le BIT a aidé au renforcement de la solidarité et de l'unité d'actions des travailleurs. C'est ainsi que les deux centrales syndicales nationales : l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM) et la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM) ont contribué à l'examen et à la mise en œuvre du Pacte de Solidarité et Développement du pays. Elles ont pris l'engagement de créer une plateforme commune de concertation et d'échange et de mettre en place un environnement institutionnel et réglementaire favorable à l'intégration du genre dans tous les cadres stratégiques de développement du Mali. Des leaders de la CSTM et de l'UNTM ont été formés sur les techniques de négociation collective, le processus et les mécanismes des élections professionnelles, et l'importance des statistiques dans le travail syndical au Mali (décembre 2014).

Au Burkina Faso, avec l'appui technique du BIT, un plan d'actions et un groupe de travail pour l'Unité de l'Action Syndicale (UAS) sur la gouvernance syndicale et le genre existent pour le renforcement de l'action syndicale et une meilleure participation des femmes dans les syndicats. Grâce à l'appui technique du BIT, un guide pour les assesseurs travailleurs (qui sont des délégués travailleurs qui siègent à côté des juges et délégués employeurs au cours des jugements du Tribunal du Travail) a été réalisé et validé. La formation sur l'utilisation de ce guide, a permis aux assesseurs d'acquérir les aptitudes nécessaires pour la défense des droits des travailleurs devant les tribunaux compétents notamment dans les domaines des principes et droits fondamentaux au travail. Le Burkina Faso dispose d'une feuille de route validée qui sert de guide à la révision du code du travail en conformité avec les commentaires de la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR). Il est toutefois à signaler que la mise en œuvre de la feuille de route a été suspendue

suite aux évènements de décembre 2014. Les travailleurs disposent d'un outil promotionnel intégrant les conventions fondamentales et prioritaires pour mieux connaître la législation sociale. Un manuel à l'usage des représentants des travailleurs a été élaboré à cet effet en décembre 2014 et des assesseurs ont été formés sur la base dudit manuel.

Le Ghana Trade Union Congress (TUC) a mené des programmes qui ont bénéficié à 80 membres. Ces programmes de formation incluent la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, l'exécution des droits des travailleurs, les questions de l'emploi et le mécanisme de surveillance de l'OIT ainsi que le travail des enfants. Ces formations sont destinées à soutenir la contribution des travailleurs aux processus de dialogue national. Le TUC dispose d'un plan d'actions de lutte contre les pires formes de travail des enfants et les emplois dangereux. En outre, l'Union des Travailleurs Agricoles du Ghana (GAWU) a mené plusieurs programmes de formation sur le travail des enfants.

Le Nigeria Labour Congress (NLC) et le Trade Union Congress du Nigéria (TUC) ont contribué à la finalisation du programme pays de promotion du travail décent (PPTD) 2015-2018 et du Plan cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (PNUAD)/ 2014-2017. Les syndicats sont membres du Groupe de Travail Technique (GTT) pour la formulation et la mise en œuvre de ces deux documents cadres.

5.3. Les actions en faveur des organisations d'employeurs

L'Association Commerciale de Sotavento du Cabo Verde (ACS) a procédé au renouvellement de ses organes de direction en juillet 2014. Le Conseil d'Administration nouvellement installé a approuvé le plan stratégique de l'organisation dont les priorités portent notamment sur : (i) la révision des statuts pour favoriser l'adhésion d'entreprises du secteur agricole ; (ii) le recrutement de personnel ; (iii) la formation de ce personnel et des dirigeants élus pour l'amélioration de la représentation et la défense des intérêts des membres ; et (iv) la formation de chefs d'entreprises.

Les membres de la Direction ont également bénéficié, en novembre 2015, d'une formation d'ACT/EMP sur la gestion performante des organisations d'employeurs mettant notamment l'accent sur la gouvernance, la création de revenus et le développement des services.

La Fédération des Organisations Patronales de l'Afrique de l'Ouest a formé, en février 2015, ses membres sur la mobilisation de ressources pour lever les difficultés rencontrées par les organisations d'employeurs des pays d'Afrique de l'Ouest en vue d'asseoir leur autonomie financière et leur pérennité.

Afin de permettre aux organisations d'employeurs d'améliorer la gestion de leurs membres et le recrutement de nouveaux adhérents, une base de données informatisée a été mise en place au sein du Conseil National du Patronat (CNP) du Sénégal, de la Confédération Générale des Employeurs de Côte d'Ivoire (CGECI) et du Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB). Ces trois organisations, dont le personnel a été formé à Turin et localement, sont désormais en mesure de disposer d'informations actualisées sur leurs membres (groupements professionnels et/ou entreprises) et de mieux cibler leur offre de services.

Dans le domaine de la Santé et de la Sécurité au Travail, le BIT a apporté son expertise au Conseil National du Patronat (CNP) du Sénégal, à la Confédération Générale des Employeurs de Côte d'Ivoire (CGECI), au Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB) et au Conseil National du Patronat du Mali (CNPM) pour leur permettre d'offrir un service de qualité. Leurs formateurs certifiés sur l'outil « les éléments essentiels de la Santé et Sécurité au Travail » développé par le programme de formation des employeurs du CIF-OIT de Turin ont pu organiser des sessions de formation comme, par exemple, le CNP Sénégal sur « Les Equipements de Protection Individuelle dans les Entreprises » en octobre et décembre 2015.

Le Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB) améliore les services qu'il offre en matière de relations professionnelles. Dans ce cadre, un guide actualisé sur la législation sociale à l'usage des employeurs du Burkina Faso a été élaboré et mis à la disposition de ses membres. Le guide a servi de support à une session de formation sur la législation sociale et les Normes internationales du Travail, qui s'est tenue du 16 au 18 décembre 2014, pour 30 assesseurs employeurs siégeant dans les tribunaux du travail et représentants du CNPB dans les instances de concertation bi et tripartite.

Dans le cadre du développement de ses services à valeur ajoutée, la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) a mis en place, depuis juin 2015, un nouveau service en matière de techniques de négociation des conventions collectives. 25 personnes dont 7 femmes ont été formées à cet effet à Abidjan en juin 2014, avec l'appui du CIF-OIT de Turin. Les trois formateurs de la CGECI sélectionnés – dont une femme chef d'entreprise – ont bénéficié d'un coaching du BIT lors de la première formation sur les techniques de négociation qu'ils ont dispensée en mai 2015 à une vingtaine de cadres d'entreprises. La CGECI dispose donc désormais d'une équipe de formateurs dans ce domaine ; ce qui lui a permis de renforcer les capacités de ses membres, notamment lors des négociations sur les salaires minima catégoriels, mais aussi de bénéficier d'une source de revenus additionnelle. Au Sénégal, le Conseil National du Patronat (CNP) a mené un plaidoyer en vue de parvenir à la mise en place d'un nouveau



mode alternatif de règlement des contentieux sociaux adapté à l'entreprise. C'est dans ce cadre, qu'une consultation tripartite a été organisée en décembre 2014, dans le cadre des Assises de l'Entreprise. A l'issue de cette rencontre, un consensus s'est dégagé sur la nécessité de trouver un mode alternatif de résolution des conflits au regard des contraintes relevées et sur la possibilité de réintroduire la médiation et l'arbitrage dans le corpus juridique et la pratique sociale. Un groupe de travail tripartite a été créé pour étudier les modalités de mise en place d'une chambre sociale de médiation et d'arbitrage.

Au Bénin, le Conseil National du Patronat (CNP-Bénin) a procédé à l'amélioration de sa connaissance sur l'économie informelle, l'identification des secteurs dont il peut favoriser la formalisation, ainsi que les actions à mener pour favoriser leur transition vers le secteur formel. Ces secteurs sont, entre autres : l'agro-alimentaire, le textile traditionnel, la menuiserie et le BTP. La stratégie d'appui du CNP Bénin a été validée et des recommandations formulées pour la mise en œuvre du plan d'actions, lors d'une concertation le 9 septembre 2015, présidée par le Ministère en charge de l'Industrie. La rencontre a vu la participation de plusieurs catégories d'acteurs à savoir : (i) des représentants du CNP ; (ii) des représentants du gouvernement ; (iii) des membres des organisations de travailleurs ; (iv) des membres des associations de producteurs du secteur informel ; (v) des représentants des institutions consulaires et d'appui ; et (vi) des partenaires au développement.

A travers le groupe de travail porté par la Confédération

Générale des Employeurs de la Côte d'Ivoire (CGECI), en collaboration avec des instituts académiques, de formation, et des structures gouvernementales, les principes de la Déclaration de Principe tripartite sur les EMN ainsi que la politique sociale sont promus à travers des groupes de travail thématiques et sectoriels. Le partage de l'expérience d'engagement des EMN en faveur de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire, en Sierra Leone et au Libéria avec la FOPAO a débouché sur l'adoption d'un Plan d'actions sous régional (étude régionale sur l'emploi des jeunes/EMN, initiatives pilotes au niveau pays, étude secteur minier).

5.4. Administration et inspection du travail

Le Bureau international du Travail, en étroite collaboration avec des inspecteurs du Travail du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de Madagascar, du Sénégal, du Togo et de la Tunisie, a développé un Guide d'inspection du travail dans l'économie informelle et a accompagné plusieurs pays pour son expérimentation.

Le Ministère du Travail du Mali a fait l'objet d'une restructuration en 2014. Ce processus a favorisé une meilleure coordination entre les services centraux du travail et ceux déconcentrés et la création d'une direction nationale avec des inspections régionales du travail. Le Conseil des Ministres a validé la Politique Nationale du Travail (2014) accordant une place plus importante à l'intervention dans le secteur informel.

ENCADRÉ 5

TÉMOIGNAGE



Monsieur
Jean Kacou DIAGOU

Président de la FOPAO sur l'état de la collaboration entre le BIT et les Organisations d'employeurs de l'Afrique de l'Ouest.

Vous me donnez l'opportunité de m'exprimer sur les rapports que les Organisations Patronales entretiennent avec le Bureau international du Travail, mais avant tout propos, permettez-moi de remercier le Directeur Général du BIT, Monsieur Guy RYDER et surtout de lui renouveler notre gratitude pour toutes les actions entreprises pour le retour du Bureau Régional à Abidjan. Mes remerciements vont également à l'endroit du Directeur et de son Equipe d'appui technique au Travail décent basée à Dakar, Monsieur François MURANGIRA, à Monsieur Dramane HAIDARA Directeur Pays du BIT basé à Abidjan, à qui nous souhaitons la bienvenue en Côte d'Ivoire, et avec qui nous comptons poursuivre la dynamique des relations efficaces et productives que nos Organisations membres entretiennent avec le BIT. Je remercie également le Directeur Régional Afrique du BIT, Monsieur Aeneas Chapinga CHUMA, qui est déjà impliqué dans la réalisation des activités de la FOPAO.

Je peux dire que les rapports entre les Organisations d'Employeurs de l'Afrique de l'Ouest et le BIT ont été de tout temps des rapports de qualité et de convivialité. Nos Organisations ont toujours bénéficié à la fois du soutien politique, technique et financier du BIT.

Sur le plan politique, je voudrais citer 2 exemples majeurs :

- le premier concerne le soutien que le BIT a apporté aux partenaires sociaux des pays frères qui ont été confrontés à la crise de la maladie à virus Ebola, notamment la Guinée.
- le deuxième exemple est relatif au Patronat du Togo à qui le BIT a également apporté son appui, en veillant à ce que les normes en vigueur soient respectées dans le règlement de la crise qui l'opposait à la justice de ce pays.

Sur le plan technique, nos Organisations ont bénéficié de l'accompagnement du BIT pour développer divers programmes de renforcement de capacités. Le Patronat ivoirien, notamment, a bénéficié de la formation d'experts pour mettre en œuvre l'outil de gestion des adhérents, tout comme le Patronat du Nigéria.

La CGECL a, en outre, bénéficié avec le Patronat du Burkina Faso, du Sénégal, du Mali pour ne citer que ceux-là, de renforcement de capacités sur 25 modules de formation en Santé et Sécurité au Travail.

Quant à la FOPAO, elle a co-organisé avec le BIT un atelier sur la mobilisation des ressources par les Organisations d'Employeurs à Dakar.

Mon souhait, est de voir nos diverses Organisations consolider leur représentativité au niveau national. C'est à cela que travaille la FOPAO qui continuera toujours de solliciter l'appui du BIT pour renforcer les capacités de ses membres afin qu'ils soient des interlocuteurs valables des Gouvernements dans leurs pays respectifs, et surtout des forces de propositions.

ENCADRÉ 6

TÉMOIGNAGE



Madame
Bintou COULIBALY

Directeur général du Travail de la Côte d'Ivoire

Coopération entre la Côte d'Ivoire et le Bureau international du Travail

Au cours du biennium 2014-2015, la Côte d'Ivoire et le BIT ont développé une coopération très dynamique dans divers domaines et notamment en matière de promotion du dialogue social.

En effet, en matière de lutte contre le travail des enfants, le BIT a apporté son appui à la mise en œuvre de la phase pilote du Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI) qui s'est déroulé dans sept (07) départements situés à l'Est et au Centre Ouest du pays. Cet appui au SOSTECI a été renforcé par le projet PPP-MARS/BIT et se poursuit avec le projet CLEAR. En matière de Santé et Sécurité au Travail, le BIT a accompagné la Côte d'Ivoire à l'effet de procéder aux états généraux de la santé et sécurité au travail, à la conception d'un projet de document de politique nationale et actuellement à l'élaboration du profil national de santé et sécurité au travail.

En outre avec l'appui du BIT, la Côte d'Ivoire a ratifié six (06) Conventions que sont les Conventions n° 150 sur l'Administration du Travail, n° 155 sur la Sécurité et la Santé des travailleurs, n° 160 sur les Statistiques du Travail, n° 161 sur les Services de la Santé au Travail, n° 171 sur le Travail de nuit et n° 187 sur le Cadre promotionnel pour la Sécurité et la Santé au Travail.

La Côte d'Ivoire a bénéficié de l'appui du BIT pour l'expérimentation du guide méthodologique d'intervention dans l'économie informelle piloté par ADMITRA et PAMODEC. Cette expérience a permis aux Inspecteurs du Travail et Médecins Inspecteurs du Travail de mener des visites dans les unités du secteur informel en vue de l'amélioration des conditions de vie et de travail dans ce segment économique tout en tenant compte de ses spécificités.

Le BIT appuie également la promotion du dialogue social par des formations et l'accompagnement du processus de détermination de la représentativité des organisations syndicales afin d'assurer un dialogue social permanent et de qualité.

En somme, la coopération entre la Côte d'Ivoire et le BIT, engagée dans la promotion du travail décent et de la justice sociale est dynamique et fructueuse.



En tant que pays pilote pour l'expérimentation du domaine de première importance n°7 (ACI 7 en anglais) dénommé « la mise en conformité des lieux de travail aux normes du travail », le Burkina Faso s'est orienté vers l'amélioration de la Santé et de la Sécurité au Travail dans l'économie informelle et dans les mines puis vers le renforcement des capacités de l'administration du travail. En matière de santé et sécurité au travail, une étude sur la cartographie des risques professionnels a été entamée et les inspecteurs du travail ont bénéficié de formations sur la prévention des risques professionnels, l'investigation des accidents de travail et la méthodologie d'inspection

dans l'économie informelle. Egalement, Un manuel sur la réalisation d'une enquête d'accident de travail et des affiches de sensibilisation à la prévention des risques professionnels ont été réalisés.

Dans le domaine du renforcement des capacités de l'administration du travail, un programme de valorisation de l'administration et de l'inspection du travail a été adopté par le Gouvernement le 18 mars 2014. Ce programme prévoit notamment l'amélioration des conditions de travail et du statut de l'inspecteur du travail. Il a également permis de renforcer les capacités de 70 travailleurs et employeurs (dont 18% de femmes) sur la

mise en conformité des lieux de travail et sur le rôle de l'inspection du travail et la formalisation de l'économie informelle. L'inspection du travail est de plus en plus présente dans l'économie informelle au Burkina Faso pour promouvoir le travail décent.

Le Burkina Faso a réalisé des visites d'inspection dans l'économie informelle et dans les petites entreprises du secteur de la construction en ciblant notamment la prévention des risques professionnels.

Au Togo, le ministère du Travail a adopté en 2014 un programme d'extension des services du travail à l'économie informelle. Plus de deux mille visites de

contrôle ont été réalisées par les inspecteurs du travail du Togo entre 2014 et 2015. Grâce à la recherche-action sur l'économie informelle dans le pays, le repérage des unités de l'économie informelle dans trois de ses villes, le Togo a défini une méthodologie d'inspection du travail adaptée à l'économie informelle. Plus d'une cinquantaine d'inspecteurs du travail ont été formés pour l'inspection dans l'économie informelle.

Au Sénégal, les services du travail ont développé une méthodologie d'inspection dans l'économie informelle. A la suite d'une recherche-action, 530 visites d'entreprises du secteur informel ont été menées par les inspecteurs. En outre, les ministères en charge du Travail et de la Justice ont identifié neuf actions à entreprendre pour une meilleure collaboration et une coordination plus efficace afin d'améliorer la conformité des lieux de travail à la législation nationale. Un guide sur l'inspection du travail dans l'économie informelle a été élaboré grâce aux contributions des services du travail du Togo, du Burkina Faso et de la Côte d'Ivoire.

La Côte d'Ivoire a réalisé plus de 340 visites d'entreprises dans l'économie informelle, notamment dans le secteur urbain en ciblant surtout le petit commerce, la mécanique et les artisans de métaux.



CHAPITRE 6

Egalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail

6.1. Genre, Tripartisme, Dialogue social et Administration du travail

Pour renforcer le dialogue social, le Sénégal a créé, par décret n°2014-1299 du 13 octobre 2014, le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS). Cette structure qui s'est substituée au Comité National du Dialogue Social (CNDS), est préoccupée par des inégalités de genre dans le monde du travail au Sénégal. Ce qui a permis de mettre en place une commission « Genre et Relations professionnelles » pour promouvoir le principe de l'égalité de chance et de traitement entre les hommes et les femmes. Avec l'appui du BIT, le HCDS dispose maintenant d'un plan d'action, dont l'objectif général est de contribuer à l'institutionnalisation du genre dans les mécanismes de Dialogue social au Sénégal. L'Administration du travail contribue à faire du travail décent une réalité. Elle garantit aussi, à travers l'inspection du travail, l'équité et

«l'égalité des chances pour tous» pour l'ensemble des travailleurs et des employeurs. Ainsi, compte tenu du rôle central de l'inspection du travail et son importance pour le respect des droits des hommes et des femmes, en milieu professionnel des inspecteurs du travail ont été formés sur l'égalité et la non-discrimination entre les hommes et les femmes dans le monde du travail pour qu'ils œuvrent à l'intégration de la dimension genre dans leurs fonctions. Ces derniers ont acquis plusieurs connaissances à savoir : (i) une meilleure compréhension du concept de genre ; (ii) une meilleure connaissance de la non-discrimination et de l'égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes ; (iii) une mise à niveau sur les normes internationales du travail en matière d'égalité entre les hommes et les femmes en milieu professionnel. Les notions relatives à l'égalité salariale (C.100), la non-discrimination (C.111), la protection de la maternité au travail (C.183), la lutte contre le harcèlement ont été introduites dans les fiches de contrôle des lieux de travail.

ENCADRÉ 7

TÉMOIGNAGE



Madame
Innocence NTAP NDIAYE
Président du Haut Conseil du
Dialogue social

Appui pour l'intégration des questions d'égalité dans le cadre des actions du Haut Conseil du Dialogue social

Outil essentiel pour réaliser les trois autres objectifs du travail décent, le dialogue social constitue aussi une opportunité pour résoudre les questions transversales relatives au genre, à l'égalité entre les sexes et au développement. Par ailleurs, le dialogue social a un rôle important à jouer dans l'atteinte de l'Objectif de Développement Durable n°5 s'attachant à « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » et de celui n°8 qui place le travail décent au cœur du développement durable. Pour ce faire, la voie la mieux indiquée consiste à intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes dans les mécanismes de dialogue social. Au Sénégal, en application des conclusions 50 et 55 de la Conférence internationale du Travail de 2009, le Haut Conseil du Dialogue Social, institution nationale tripartite de dialogue social, a pu bénéficier du soutien de l'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 Cabo Verde, la Gambie, la Guinée et la Guinée Bissau, (ETD/BP-Dakar) pour intégrer les questions d'égalité dans le cadre de ses actions et contribuer au renforcement des mécanismes nationaux en matière d'égalité.

6.2. Genre et économie informelle

Pour mieux appréhender les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'économie informelle, le BIT a réalisé une étude sur « les discriminations entre les sexes dans trois segments de l'économie informelle : commerce, tannage et transformation des produits halieutiques et céréaliers ».

Cette étude met en exergue nombre d'inégalités de genre dans l'économie informelle, notamment :

- une forte présence de femmes aux occupations précaires, avec un bas niveau d'éducation et de faibles revenus ;
- une dévolution des métiers par genre (féminins : tanneuses
- transformatrices) : ces métiers lorsqu'ils sont occupés par les hommes sont plus structurés et font appel à de meilleures compétences et/ou plus de technologies (cordonnier- fumeur de peau - meunier) ;

- des problèmes d'insécurité et de dangerosité des travaux : blessures corporelles, agressions nocturnes, vols de marchandises, violence verbale et physique, risques d'intoxication aux produits chimiques utilisés dans le tannage et de blessures pour les transformatrices de produits halieutiques ;
- des difficultés financières récurrentes qui limitent l'impulsion d'activité viable et l'impossibilité de constituer des fonds de réserve ou même de roulement sur la base des bénéfices réalisés ;
- une absence de protection sociale plus accentuée chez les femmes et leur famille.

Cette étude est utilisée par le Ministère du Commerce, du Secteur informel, de la Consommation, de la Promotion des produits locaux et des PME (MCSICPLPME) pour se doter d'un plan d'actions « Genre et Commerce dans l'Economie informelle au Sénégal ».

ENCADRÉ 8

TÉMOIGNAGE

Madame Na Fatoumata Dramé DIAKHATE

Directrice de la Protection sociale, Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions du Sénégal

Depuis plus d'une décennie, les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs du Sénégal, des associations féminines ainsi que la société civile ont toujours plaidé pour la ratification de la convention n°183 sur la protection de la maternité, afin que les droits des femmes dans le monde du travail soient de plus en plus respectés. L'importance que revêt la maternité pour la société a conduit le Sénégal à améliorer la protection offerte mais aussi et surtout à l'étendre à toutes les travailleuses quels que soient la durée de leur embauche et leur type d'emploi.

Mais, devant l'ampleur des disparités persistantes basées sur le genre surtout dans le milieu de travail, le Gouvernement du Sénégal a accepté d'envisager la ratification de la convention n° 183 sur la protection de la maternité. Cette volonté politique a été exprimée les 19, 20 et 21 novembre 2013, lors du Congrès mondial des femmes de la Confédération internationale des syndicats, par Madame Aminata TOURE, alors Premier ministre.

Le Ministère en charge du Travail, en collaboration avec le Bureau pays de l'OIT à Dakar, a dès lors organisé une série d'activités : forums, séminaires, plaidoyers, en impliquant les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs, les ministères, les parlementaires, les agences du système des Nations Unies et la société civile pour aller ensemble vers la ratification de la C183. C'est ainsi que le 6 novembre 2013, un forum de sensibilisation pour la ratification de la Convention n°183 sur la protection de la maternité a été organisé avec l'appui technique et financier du BIT, dans le but de permettre aux acteurs d'acquérir une meilleure connaissance de ladite convention, d'appréhender son importance dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail et d'élaborer une feuille de route pour sa ratification et son application.

Après ce forum qui a connu le succès escompté, un comité national de suivi pour la ratification et l'application de la C183 a été officiellement mis en place le 6 décembre 2013 avec pour missions de formuler un plan d'actions basé sur les axes stratégiques de la feuille de route et de veiller à sa mise en œuvre. Elaborer un plan de communication sur la protection de la maternité, sensibiliser les travailleuses sur l'importance de l'allaitement maternel et sensibiliser les entreprises sur la création de crèches et de garderies étaient quelques-uns des objectifs spécifiques dégagés par le comité, en plus des activités régulières de plaidoyer auprès des autorités pour ratifier la C183.

Grâce à l'engagement et au dynamisme du Comité national de suivi, avec l'appui inestimable du Bureau pays de l'OIT à Dakar, le Sénégal a, depuis juillet 2015, ratifié la convention n°183 sur la protection de la maternité.

Je voudrais donc profiter de cette opportunité qui m'est offerte, pour remercier vivement, au nom de Monsieur Mansour SY, Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions et de l'ensemble du Gouvernement, Monsieur François MURANGIRA, Directeur de l'Equipe d'appui technique pour le Travail décent/Bureau Pays de l'OIT à Dakar pour tout le soutien technique et financier qu'il a apporté au Ministère en charge du Travail et qui nous a permis de satisfaire une doléance longtemps exprimée par les acteurs du monde syndical. Mention spéciale à Madame Fatime Christine NDIAYE, spécialiste genre au Bureau de Dakar pour son engagement et sa détermination sans faille tout au long de ce processus.

Je formule le souhait que ce nouveau biennium que vous entamez soit aussi couronné de succès que celui que vous venez de clôturer.



Une attention particulière a été portée aux travailleurs et travailleuses domestiques. Une étude sur « Les discriminations et les inégalités de genre chez les travailleurs et travailleuses domestiques au Sénégal » et une étude comparative de la législation et de la pratique au Sénégal relativement aux dispositions de la Convention No.189 et de la Recommandation No.201 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, ont été commanditées par le BIT. Ces études soulignent, entre autres, qu'au Sénégal cette catégorie de travailleurs et travailleuses domestiques est souvent sous-évaluée et invisible parce que composée essentiellement de femmes et de jeunes filles dont beaucoup sont migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées. Or, ces dernières sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux

conditions d'emploi et de travail, victimes de violation des droits humains et de la non application des dispositions réglementaires existantes. Elles ont conduit à la formulation d'un plan d'actions pour la valorisation du travail domestique et la ratification et l'application de la Convention n°189 sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques au Sénégal. En partenariat avec le Comité 12 en 12³, des actions de sensibilisation en sécurité-santé pour les travailleuses domestiques ont été menées par le BIT. Elles ont permis de partager les approches pratiques en matière de travail domestique et d'établir la liste des points d'actions pour améliorer les conditions de travail.

6.3. Egalité entre les hommes et les femmes dans la gestion des ressources humaines

Pour contribuer à l'élimination de la discrimination et promouvoir l'égalité de chance et de traitement entre les hommes et les femmes dans le monde du travail au Sénégal, le Ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue social et des Organisations professionnelles et le BIT ont renforcé les capacités des responsables des ressources humaines de la Fonction publique et des entreprises privées sur l'égalité entre les hommes et les femmes en milieu professionnel. Ceci, afin qu'ils prennent en considération les droits des femmes au travail et adoptent une approche plus sensible au genre dans leurs fonctions.

“**des actions de sensibilisation en sécurité-santé pour les travailleuses domestiques ont été menées par le BIT.**”

³ Comité 12 en 12 : Mis en place par la CSI. Il s'agissait d'obtenir, en 2012, douze ratifications de la convention n°189. Au Sénégal le Comité qui regroupe tous les affiliés de la CSI a été élargi au Gouvernement et au Patronat.



6.4. Genre et Politique nationale de l'Emploi

Le BIT a commandité une étude sur : « la situation différenciée de l'emploi selon le Genre au Burkina Faso ». Cette étude vise à améliorer la connaissance des rôles et responsabilités des hommes et des femmes, de leurs ressources et de leurs besoins, des contraintes auxquelles ils font face et des possibilités qui s'offrent à eux. Ceci pour les prendre en compte dans les politiques et programmes en matière d'emplois afin d'enrayer les inégalités entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, le Ministère en charge de l'emploi au Burkina Faso et le Bureau international du Travail, ont organisé, dans un cadre de dialogue social, un forum de partage de connaissances et de capitalisation d'expériences sur le thème : « Egalité de chance et de traitement entre les hommes et les femmes : une intégration des questions de genre dans le Programme Spécial Emploi des jeunes ». Ce forum a permis : **(i)** de présenter et valider l'étude sur : « la

situation différenciée de l'emploi selon le Genre » ; **(ii)** de réfléchir sur les rôles et les responsabilités des mandants et des partenaires en matière de prise en compte des questions d'égalité entre les hommes et les femmes ; et **(iii)** de définir des mécanismes pour une intégration effective des questions de genre dans les Politiques Nationales de l'Emploi.

6.5. Promotion de la convention de l'OIT n°183 sur la protection de la maternité (2000)

Au Sénégal, un comité national pour la protection de la maternité au travail a été officiellement mis en place en décembre 2014. Le BIT a réalisé une étude comparative des dispositions de la Convention N° 183 et la Recommandation n°191 de l'OIT (2000), de la législation et de la pratique en matière de protection de la maternité au Sénégal. Cette étude a permis au Comité national pour

la protection de la maternité au travail de se doter d'un plan d'actions pour la ratification et l'application de la Convention 183 et sur la protection de la maternité au Sénégal. Le BIT a fourni des conseils au comité national pour réaliser des plaidoyers auprès : (i) de l'Assemblée Nationale, (ii) du Conseil Economique, Social et Environnemental ; et (iii) des Structures ministérielles et exécutives (notamment les ministères en charge des Affaires étrangères, de la Famille et de la Femme, de l'Economie et des Finances). Le BIT a aussi appuyé financièrement les leaders syndicaux féminins de la Coalition des Centrales Syndicales pour la tenue d'une conférence publique sur la protection de la maternité au travail en mai 2015. Les actions de plaidoyers et de sensibilisation menées par le Comité, ont abouti à l'adoption par l'Assemblée Nationale de la ratification de la Convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité (juillet 2015).

Le Ghana Policy protection sociale intègre la protection de la maternité comme l'un de ses domaines d'intervention et énonce que la protection de la maternité devrait être accordée à toutes les femmes, y compris dans l'économie informelle. Une étude approfondie sur le développement d'un des avantages de protection paquet de maternité a été élaborée et mise à la disposition du gouvernement et des partenaires sociaux. Cet ensemble d'avantages sociaux comprend également une analyse coûts-avantages économiques de la mise en œuvre de la politique au Ghana. Un paquet de communications pour le changement de comportement a été mis au point par l'OIT et a démontré que l'extension de la protection de la maternité sur les femmes enceintes et les mères allaitantes est faisable, même dans le secteur informel. Dans ce projet pilote, 386 femmes et 440 enfants étaient bénéficiaires immédiats. Des consultations ont eu lieu avec les parties prenantes lors de l'élaboration de conseils stratégiques de l'OIT à la fois pour la politique de protection de la maternité et la politique de protection sociale. Les organisations de travailleurs ont publié un communiqué en date du 12 août 2014 en indiquant la nécessité de la ratification des conventions n° 183, 172, 155 de l'OIT. Le BIT a consulté les partenaires sociaux au cours de l'élaboration et de l'exécution des activités liées au plaidoyer / sensibilisation et de conseils stratégiques. L'étude approfondie sur le développement d'un ensemble d'avantages sociaux de protection de la maternité a été mise à la disposition des partenaires sociaux.

6.6. Egalité de genre dans les organisations syndicales

Les ateliers de partage de connaissances et de capitalisation d'expériences sur la discrimination et égalité genre sur le marché du travail organisés par le BIT et les centrales syndicales ont permis l'élaboration des plans d'actions des syndicats en matière de non-discrimination et d'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail au Burkina Faso, au Mali et au Sénégal. Un forum de partage des expériences et de bonnes pratiques en matière d'égalité dans les organisations syndicales du Bénin et du Togo a regroupé 19 présidentes et vice-présidentes des femmes des centrales syndicales des 02 pays, à Cotonou (2 - 3 et 4 décembre 2015). A l'issue des travaux, un plan d'actions conjointes pour la promotion de l'égalité de genre dans les organisations syndicales du Bénin et du Togo a été élaboré.

ENCADRÉ 9

TÉMOIGNAGE



Madame
Adia Ndèye Diakhaté
Présidente du Comité
12/12-Sénégal

Appui des syndicats en vue la ratification la Convention C183

Le BIT, par le biais de la Spécialiste Egalité et Diversité de l'Equipe d'Appui Technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique Occidentale, a accompagné les syndicats des travailleurs en vue de la contribution de ces derniers dans les activités qui ont permis la ratification de la Convention N°183 et la recommandation n°191 de l'OIT (2000) relatives à la protection de la maternité. L'appui du BIT a consisté à renforcer la capacité de nos organisations de travailleurs pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans le cadre du comité interministériel qui a été mis en place pour faire le suivi du processus de ratification de ces instruments. Ce Comité interministériel regroupait, sous l'égide du Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des relations avec les Institutions, tous les ministères concernés, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, et la société civile. Grâce aux actions menées en concert avec les différentes parties prenantes, l'Etat sénégalais a procédé à la ratification de cette importante Convention en 2015. Actuellement, le comité interministériel est élargi aux membres du Comité 12 en 12 qui regroupe les cinq centrales les plus représentatives du Sénégal (CNTS, CNTS/FC, CSA, UDTs, UNSAS) pour mener des actions en vue de la ratification de la Convention No. 189 et de la Recommandation No.201 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Il est également en train d'élaborer, avec l'appui du BIT, un manuel sur la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses domestiques dans leur milieu de travail.



CHAPITRE 7

Indicateurs du travail décent - enquêtes nationales emploi

INDICATEURS DU TRAVAIL DÉCENT - ENQUÊTES NATIONALES EMPLOI

Les indicateurs du travail décent au Cabo Verde de 2013 ont été actualisés en 2015 pour prendre en compte la période 2004-2014. Un profil pays de travail décent a été développé en 2015 sur la base des indicateurs statistiques du travail décent 2004-2014 et des indicateurs de cadre juridique du travail décent sur la même période. La validation de ce profil au cours d'un atelier national tripartite est attendue au premier trimestre de 2016. Le BIT a apporté, entre 2013 et mi 2014, une assistance technique et financière pour la production des indicateurs, y compris les indicateurs de cadre juridique du travail décent. Il a également apporté une assistance technique pour l'élaboration du profil du travail décent et la préparation de la publication des documents en portugais.

Au Mali, le profil pays de travail décent et le rapport sur les indicateurs OMD liés à l'emploi ont été validés en décembre 2014. Ils intègrent les aspects spécifiques aux zones rurales et renseignent sur les indicateurs du travail décent durant la période 2004-2014. Le BIT a apporté une assistance technique et financière pour l'élaboration de ces documents. Ces indicateurs désagrégés selon le milieu constituent des éléments importants pour la constitution en cours d'une base de connaissances sur le travail décent en zone rurale au Mali. Un atelier national tripartite de validation et de formation sur les statistiques du travail, la mesure du travail décent, la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la 19ème CIST a eu lieu en décembre 2014.

Au Burkina Faso, un nouveau système de collecte des données statistiques

sexo-spécifiques du travail a été adopté en février 2014. Le BIT a apporté une assistance technique et financière pour la mise en œuvre de plusieurs activités à savoir : (i) l'élaboration du nouveau système ; (ii) l'élaboration de fiches de collectes de données statistiques en relation avec les entreprises ; (iii) l'organisation de l'atelier de validation des fiches de collecte de données en février 2014 ; et (iv) la collecte et la production des indicateurs statistiques du travail décent et des indicateurs de cadre juridique du travail décent de 2004 à 2014. Les rapports sur les indicateurs statistiques et sur les indicateurs de cadre juridique du travail décent seront partagés au cours d'un atelier national tripartite et serviront à l'élaboration du profil pays du travail du Burkina.

En Côte d'Ivoire, le Gouvernement a finalisé le profil pays du travail décent 2004-2014 et le rapport sur les indicateurs OMD liés à l'emploi pour la même période. Le document fournit les informations sur les indicateurs du travail décent qui constituent des éléments importants pour la constitution d'une base de connaissances. Les capacités des mandants tripartites ont été renforcées à plusieurs niveaux notamment sur : (i) les statistiques du travail ; (ii) la mesure du travail décent ; (iii) le profil pays du travail décent ; et (iv) la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la 19ème CIST. En 2015, le Niger avec l'appui du BIT a élaboré sa deuxième édition du Profil pays du travail décent sur la base des indicateurs statistiques du travail décent 2004-2014 et des indicateurs de cadre juridique du travail 2004-2014. Ce profil donne les indicateurs du travail décent sur

la période 2004-2014. La Sierra Leone a mené une Enquête sur la Population Active (EPA). Dans le cadre de sa mise en œuvre, le BIT a appuyé le renforcement des capacités du personnel du ministère du Travail et du Bureau de la statistique en vue de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires au bon déroulement des entretiens. En outre, l'OIT a fourni des contributions dans les documents de méthodologie et les questionnaires pour une meilleure intégration des ILS liées aux statistiques ainsi que les entrées dans l'analyse des rapports. Le document a été finalisé en août 2015 et mis à la disposition de l'OIT.

Au Togo, un mécanisme de collecte de données statistiques sexo-spécifiques a été adopté par les mandants tripartites (en septembre 2014) ; ce qui a permis à l'Administration du travail de disposer de données fiables sur les conditions d'emploi et de travail dans les entreprises.

Le BIT a également renforcé les capacités de 35 inspecteurs du travail sur les statistiques du travail en septembre 2014. En matière d'enquêtes nationales emploi, durant la période 2014-2015, le BIT a apporté une assistance technique et des appuis financiers à la réalisation de :

- l'enquête nationale de référence sur l'emploi et le secteur informel en Mauritanie ;
- l'analyse de l'enquête nationale emploi et secteur informel en Côte d'Ivoire ;
- l'enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants en Côte d'Ivoire ;
- l'enquête nationale emploi au Sénégal.

ANNEXE 1

Listes des sigles et acronymes

ACI	Domaines de premières importances
ACS	Association Commerciale de Sotavento du Cabo verde
ACTRAV	Bureau des Activités pour les Travailleurs
ADMITRA	Administration du Travail
AGEPE	Agence Emploi Jeunes
AIBD	Aéroport internationale Blaise Diagne
ANPE	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi
AO	Afrique de l'Ouest
ARTP	Autorité de régulation des Télécommunications et des Postes
ASECNA	Agence pour la Sécurité de la Navigation Aérienne en Afrique
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BIT	Bureau international du Travail
BP	Bureau Pays
BT	Baccalauréat technique
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CEACR	Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations
CEJEDRAO	Renforcement des Compétences pour l'Emploi des Jeunes et le Développement Rural en Afrique de l'Ouest
CGECI	Confédération Générale des Employeurs de Côte d'Ivoire
CICPS	Comité Interministériel de Coordination de la Protection Sociale
CIFAF	Centre International de Formation des Avocats Francophones en Afrique
CIMA	Conférence Interafricaine des Marchés d'Assurances
CIST	Comité Interentreprises Santé Travail
CNAAS	Compagnie Nationale d'Assurances Agricole du Sénégal

CNDS	Conseil National du Dialogue Social
CNP	Conseil National du Patronat
CNPB	Conseil National du Patronat Burkinabé
CNP-Bénin	Conseil National du Patronat du Bénin
CNPM	Conseil National du Patronat du Mali
CNPPS	Politique Nationale de Protection Sociale
CONGAD	Conseil Des Organisations Non Gouvernementales d'Appui Au Développement
CPFA	Centre Professionnel de Formation en Assurance
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali
CTNA/PNPS	Comité Technique National des Acteurs de mise en œuvre de la Politique Nationale de Protection Sociale
CUS	Couverture Universelle en Santé
EMN	Entreprises Multinationales
ENA	Ecole Nationale d'Administration
ENAM	Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
ETD	Equipe d'Appui Technique au Travail Décent
FAIEJ	Fonds d'Appui aux Initiatives Economiques des Jeunes
FEM	Fonds pour l'Environnement Mondial
FFIN	Fonds Francophone pour l'Innovation Numérique
FOPAO	Fédération des Organisations Patronales de l'Afrique de l'Ouest
FPT	Formation Professionnelle et Technique
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
GAWU	Union des Travailleurs Agricoles du Ghana
GCO	Grande Côte Opération
GERME	Gérez Mieux votre Entreprise
GTT	Groupe de travail
HCDS	Haut Conseil du Dialogue Social
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre

IMF	Institution de Microfinance
INFJ	Ecole Nationale de Formation des Juges
ITEV	Incubateur pour l'Economie Verte et les Emplois Verts
IIA Yaoundé	Institut International des Assurances de Yaoundé
MCSICPPLPME	Ministère du Commerce, du Secteur Informel, de la Consommation, de la Promotion des Produits Locaux et des PME
MLC	Convention sur le Travail Maritime
MVE	Maladie à Virus Ébola
NIT	Normes internationales du Travail
NLC	Nigeria Labour Congress
OBISACOTE	Observatoire Intersyndical pour le Suivi de l'Application des Conventions de l'OIT sur le Travail des Enfants
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation internationale du Travail
OQSF	Observatoire de la Qualité des Services Financiers
PAEIJ-SP	Projet d'Appui à l'Employabilité et l'Insertion des Jeunes dans les Secteurs Porteurs
PAGE	Partenariat pour l'Action en Faveur d'une Économie Verte
PAMODEC	Programme d'Appui à la Promotion et à la Mise en Oeuvre des Principes et Droits Fondamentaux au Travail
PDES	Plan de Développement Economique et Social
PDFT	Principes et Droits Fondamentaux au Travail
PEJEDEC	Projet d'Emploi Jeunes et de Développement des Compétences
PEJHIMO	Programme national comportant une composante d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle par l'intermédiaire d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre
PIP	Programme des Investissements
PMAS	Pool de Micro Assurance Santé
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PNEEB/Typha	Programme National sur l'Efficacité Énergétique dans le Secteur du Bâtiment et la Production de Matériaux de Construction à Base de typha
PNGD	Programme National de Gestion des Déchets
PNUAD	Plan-Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement

PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	Programme Pays de Travail Décent
PSD	Plan Stratégique de Développement
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RCA	République Centrafricaine
RDC	République Démocratique du Congo
REEV	Rapport Exploratoire sur l'Economie
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
SCORE	Sustaining Competitive and Responsible Enterprises
SCRP	Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté
SNPEV	Stratégie Nationale de Promotion des Emplois Verts
SNU	Système des Nations Unies
SOSTECI	Système d'Observation et du Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire
SST	Sécurité et Santé au Travail
TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
TUC	Trade Union Congress
UAS	Unité de l'Action Syndicale
UNTM	Union Nationale des Travailleurs du Mali
USAID	United States Agency for International Development
VCT	Voluntary Counselling and Testing
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
SIDA	Syndrome d'ImmunoDéficience Acquise
WISE	Work Improvements in Small Enterprises (conditions de travail dans les petites entreprises)

ANNEXE 2

Listes des encadrés

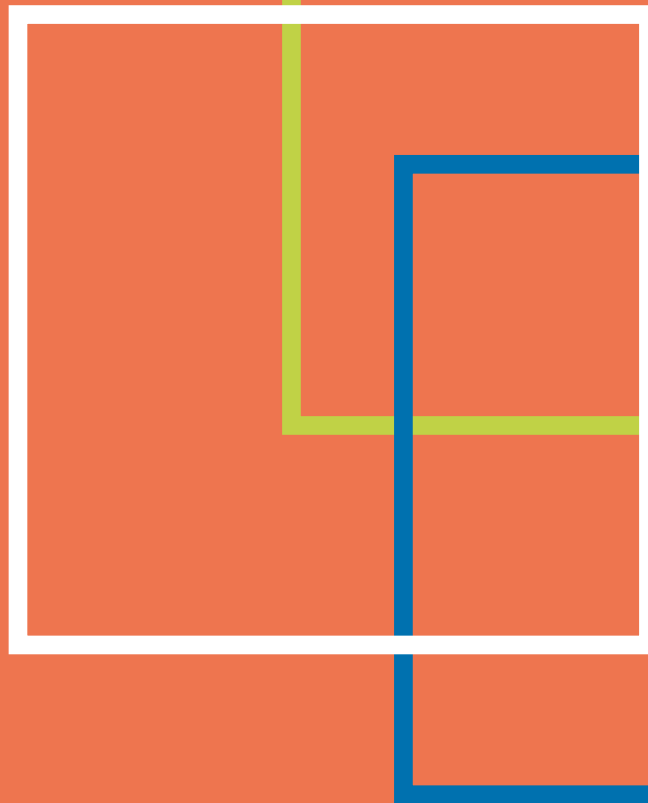


Encadré n° 1	Formation de formateurs GERME
Encadré n° 2	Déclaration des Ministres au 16 ième Séminaire Régional des Praticiens des méthodes HIMO à Cotonou (Extrait)
Encadré n° 3	Témoignage de Son Excellence, Monsieur Salissou ADA, Ministre nigérien de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale
Encadré n° 4	Projet : « Promouvoir l'accès à la micro assurance pour une finance inclusive et un travail décent » au Sénégal
Encadré n° 5	Témoignage de Monsieur Jean Kacou DIAGOU, Président de la FOPAO sur l'état de la collaboration entre le BIT et les Organisations d'employeurs de l'Afrique de l'Ouest.
Encadré n° 6	Témoignage du Directeur général du Travail de la Côte d'Ivoire, Madame Bintou COULIBALY
Encadré n° 7	Témoignage de Madame Innocence NTAP NDIAYE, Président du Haut Conseil du Dialogue social du Sénégal
Encadré n° 8	Témoignage de Madame Na Fatoumata Dramé DIAKHATÉ, Directrice de la Protection sociale, Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions du Sénégal
Encadré n° 9	Témoignage de Madame Adia Ndèye DIAKHATÉ, Présidente du Comité 12 en 12-Sénégal

ANNEXE 3

Liste des projets de coopération technique

	Pays	Donateur	Date debut	Date fin	One Un
Projets					
Microassurance/Agricole	SEN	USAID AFD	01-Juin-15	01-Juin-17	
Emploi jeunes/Formation professionnelle*	SEN/MLI	Luxembourg	01 février 2013	31 décembre 2018*	PNUD-ONUDI
Emploi jeunes/Formation professionnelle*	SEN/MLI	Luxembourg	01 février 2013	31 décembre 2018*	PNUD-ONUDI
RSE	SEN/CDI	France	mars 2014	décembre 2018	
Microassurance	SEN	UNCDF	10 mars 2014	31 mars 2015	UNCDF-ONUDI
Emploi/ entrepreneuriat	CABO VERDE	Luxembourg	01 mars 2014	30 novembre 2016	PNUD
Strengthening of the social protection systems of the palops and east timor within the framework of the global programme on social protection	CAP VERT GUINEE BISSAU	Portugal	01 janvier 2016	31 décembre 2018	PNUD-ONUDI
Statistiques/One Un	CAP VERT	Drt-f 2015	01 novembre 2015	31 décembre 2016	PNUD
Employabilité/ insertion	CAP VERT	Luxembourg	01 juin 2016	30 juin 2019	PNUD
Chantier école d’entretien routier	MAURITANIE	EU	20 novembre 2014	31 mars 2015	20 novembre 2017
Labour migration/counter trafficking	SUB-REGIONAL	EU/ECOWAS	31 mai 13	28 février 2018	
Enterprise development/smes	GHANA	SECO/NORAD	01 janvier 2014	31 décembre 2017	UNDP
Labour intensive/employment	LIBÉRIA	UNHSTF	01 novembre 2014	2017	FAO, UNWOMEN, UNICEF
OSH/Ebola prevention	GHANA	UNDP	01 juillet 2015	30 juin 2016	UNDP



ETD/BP-OIT-DAKAR

Equipe d'appui technique au travail décent
et Bureau pays de l'OIT pour l'Afrique Occidentale

Immeuble EPI, Bld du Sud X Rue des Ecrivains
Point E – BP 414 – CP 18524 – Dakar – SENEGAL

Tel : (+221) 33 869 92 00 – **Fax :** (+221) 33 869 92 32

Web : www.ilo.org/dakar – **Courriel :** dakar@ilo.org

Résultats des activités de l'équipe d'appui
technique au travail décent **2014-2015**



Bureau
international
du Travail