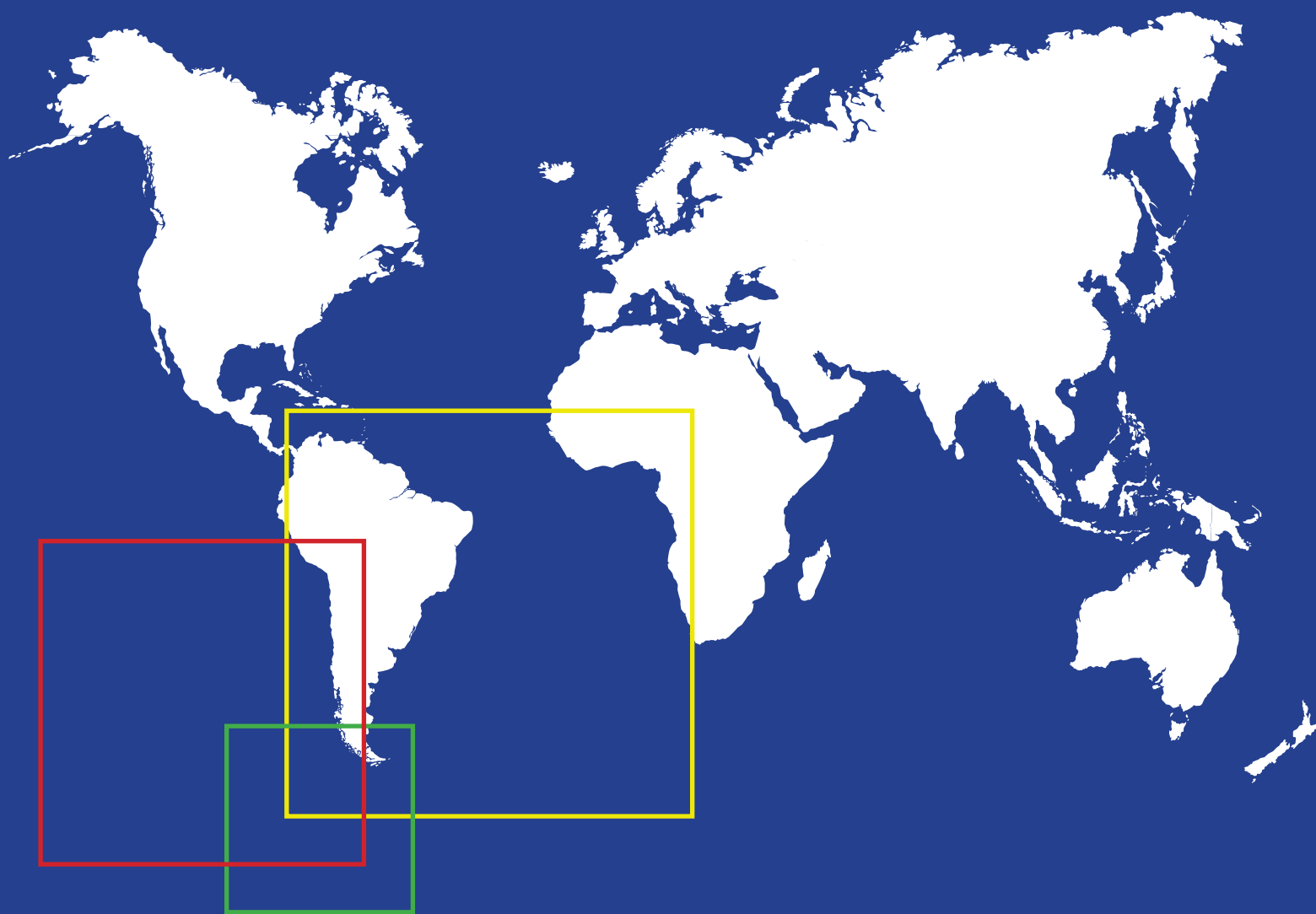




Bureau
international
du Travail

Profil national du travail décent TANZANIE (continentale)



**Profil national
du travail décent
TANZANIE
(continentale)**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2011

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

Profil national du travail décent Tanzanie (continent) / Bureau international du Travail. -Dar-es-Salaam : BIT, 2011

1 v.

ISBN : 978-92-2-222957-4 (print)

ISBN : 978-92-2-222958-1 (web pdf)

International Labour Office ; ILO Country Office for the United Republic of Tanzania, Kenya Rwanda and Uganda
travail décent / emploi / responsabilités familiales / sécurité de l'emploi / droits égaux / sécurité sociale / dialogue social /
Tanzanie
13.01.1

Données de catalogage avant publication du BIT

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

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

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

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

Preface

Le travail est essentiel à la vie des individus. Pourtant, il n'est pas rare que ceux-ci travaillent dans des conditions qui compromettent leur capacité à mener une vie productive. L'Organisation internationale du Travail a exposé, il y a quatre-vingt-dix ans, sa vision de l'avenir : « [...] il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes, l'injustice, la misère et les privations ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et [...] il est urgent d'améliorer ces conditions. » (*Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1919*). Aujourd'hui, cette vision est englobée dans l'Agenda du travail décent de l'OIT, qui « résume les aspirations de tout travailleur : possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes »¹.

Répondre aux aspirations multiples des travailleurs est une tâche réalisable, qui demande un suivi minutieux et une mesure précise des différentes dimensions du travail décent, de manière à permettre aux gouvernements ainsi qu'aux organisations de travailleurs et d'employeurs de prendre les décisions affectant le monde du travail en connaissance de cause. Pour cette raison, l'OIT a fortement investi dans la mesure des progrès accomplis sur la voie du travail décent. C'est dans ce contexte que la République-Unie de Tanzanie a participé aux premières discussions, puis à un exercice pilote portant sur des indicateurs du travail décent, qui sont à la fois des indicateurs statistiques et des indicateurs du cadre institutionnel et juridique décrivant les conditions de travail.

Dans cette étude pilote, qui ne portait que sur la partie continentale de la Tanzanie, l'île de Zanzibar n'étant pas intégrée dans l'étude, le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse a travaillé en étroite collaboration avec l'Association des employeurs de la République de Tanzanie (ATE) et le Congrès des syndicats de Tanzanie (TUCTA), sous la direction du Bureau National de Statistique (BNS). Un certain nombre de réunions multipartites ont précédé la Réunion consultative nationale des parties prenantes des 14 et 15 septembre 2009, au cours de laquelle le Profil national du travail (PNDT) décent de la République-Unie de Tanzanie a été examiné.

Premier profil de ce type, le PNTD de la Tanzanie constitue une étape importante pour le pays sur la voie du travail décent et expose clairement les problèmes restant à régler pour faire de l'emploi un objectif de développement dans le pays. Naturellement, l'élaboration de ce profil ne s'est pas faite sans rencontrer quelques problèmes, notamment d'intégration des sources de données et de vérification de la fiabilité des données disponibles.

Le premier Profil national du travail décent de la Tanzanie indique que le pays réalise des progrès intéressants ; toutefois, il reste beaucoup à faire pour développer des indicateurs statistiques concernant l'économie informelle, laquelle emploie plus de 80 % de la population. De manière générale, l'évolution montre une amélioration dans la création de possibilités d'emploi, malgré la persistance de déficits

¹ Voici la définition du travail décent du BIT sur le lien : http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/whatisDecentwork/lang-en/index.htm.

importants. Cette tendance, bien que positive, révèle que les possibilités d'emploi créées sont encore insuffisantes. Le Profil montre que les revenus réels dans le secteur non agricole ont sensiblement augmenté depuis le début des années 1990. En dépit de cette évolution positive et malgré des rapports emploi/population élevés, les revenus du travail restent encore insuffisants pour une grande partie de la population tanzanienne, de façon à permettre à un nombre de personnes de s'extraire de la pauvreté.

Nous espérons que ce profil, malgré les courtes périodes de références utilisées, donne une vue d'ensemble des progrès accomplis par la République-Unie de Tanzanie sur tous les aspects du travail décent.



Professor Juma Athuman Kapuya

Ministre
Ministère du Travail de l'Emploi et du
Développement de la Jeunesse
République-Unie de Tanzanie



Alexio Musindo

Directeur
Bureau de l'OIT pour le Kenya, l'Ouganda,
la Tanzanie et la Somalie

Remerciements

Le Profil national du travail décent de la Tanzanie (continentale) a été réalisé par le Bureau international du Travail en collaboration avec le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse, l'Association des employeurs de la République de Tanzanie, le Congrès des syndicats de Tanzanie et le Bureau National de Statistique. Le Bureau international du Travail souhaite remercier particulièrement les personnes suivantes pour leurs contributions :

Tulia Ackson, Mary Aiwinia, Novati Buberwa, Isaiah Jairo, Josephat M. Lugakingira, Baraka H. Luvanda, Margaret Mandago, Erena Materu, James Mbongo, Clara Melchior, Mark Mfunguo, Nicholas Mgaya, Oscar Mkude, Aggrey Mlimuka, Robert Msigwa, Kijakazi Mtengwa, Ayub M. Musa, Godwin Mpelumbe, Edwin Mwakyembe, Pendo Mwandoro, Ernest K. Ndimbo, George Ruigu, Thomas Saguda, Joyce Shaidi, Joseph Shitundu et Hawa Wenga.

Bien qu'il cite les contributions des personnes susmentionnées, le Bureau international du Travail assume la responsabilité de toute erreur ou omission constatée dans le Profil national du travail décent de la Tanzanie (continentale).

Résumé

Durant la décennie écoulée, la Tanzanie a amélioré de manière notable le contexte social et économique afin de favoriser le travail décent. Grâce à un environnement macroéconomique stable, le pays a connu une période marquée par une assez forte croissance et une inflation relativement faible. Les indicateurs sociaux se sont améliorés, en particulier les taux de scolarisation (cf. Chapitre 11 : Contexte économique et social du travail décent). Cette évolution généralement favorable s'est traduite par des avancées sur plusieurs aspects importants du travail décent, notamment la création de possibilités d'emplois formels en plus grand nombre ainsi que l'augmentation des revenus du travail indépendant non agricole et des emplois salariés. Cependant, comme le montre ce rapport, les défis que le pays devra surmonter sur la voie vers un emploi décent pour tous les Tanzaniens, hommes et femmes, sont de taille. Le Profil national du travail décent de la Tanzanie (qui ne traite que de l'évolution sur le continent)¹ analyse les progrès et les problèmes observés dans dix domaines thématiques différents, allant des possibilités d'emploi au dialogue social en passant par la représentation des travailleurs et des employeurs. Le Profil s'appuie sur des indicateurs statistiques du travail décent (produits pour la plupart par le Bureau National de Statistique tanzanien) et sur des données relatives aux droits du travail et au cadre juridique du travail décent, présentées sous la forme d'indicateurs du cadre juridique.

En ce qui concerne les possibilités d'emploi, le Profil du travail décent montre que des progrès ont été accomplis (cf. Chapitre 1 : Possibilités d'emploi). La part de la population en âge de travailler occupant un emploi a légèrement augmenté entre 2000/01 et 2006 (les deux dates pour lesquelles des données sont disponibles), et le chômage a

légèrement baissé. Bien que ces statistiques ne renseignent guère sur la qualité des emplois, il est encourageant de constater que la part des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux (souvent classés dans les « emplois vulnérables ») dans le total des emplois a légèrement diminué. De même, la part des travailleurs considérés comme occupant un emploi informel a diminué progressivement, ce qui signifie qu'une proportion plus élevée de travailleurs a bénéficié de la sécurité et de la protection offertes par l'emploi formel. Dans le même temps, il faut insister sur le fait qu'en dépit de ces évolutions positives, la très grande majorité des travailleurs tanzaniens (environ 90 %) occupent encore un emploi vulnérable et informel. La situation du chômage des jeunes est critique, en particulier dans les zones urbaines. Les possibilités d'emploi en nombre insuffisant pour les jeunes femmes, qui sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, compliquent encore davantage la situation. Les effets de la crise mondiale, bien qu'ils n'apparaissent pas encore dans les statistiques, auraient des impacts négatifs, en particulier dans l'industrie touristique et les secteurs tournés vers les exportations.

Les revenus réels dans le secteur non agricole ont augmenté considérablement depuis le début des années 1990, les revenus des employés et des travailleurs indépendants de ce secteur tendant à se rapprocher d'un niveau adéquat (Cf. Chapitre 2 : Gains adéquats et emploi productif). En dépit de cette évolution positive et malgré des rapports emploi/population élevés, la situation reste marquée par des revenus insuffisants pour une grande partie de la population tanzanienne, ce qui empêche un grand nombre de personnes de s'extraire de la pauvreté. La pauvreté dans l'emploi demeure un problème important, près d'un tiers des travailleurs vivant dans la pauvreté.² Des disparités persistantes de revenu existent entre les

¹ Vu que le travail ne relève pas de l'Union, le continent et Zanzibar disposent d'institutions du marché du travail distinctes et de systèmes statistiques séparés.

² Sur la base du seuil de pauvreté relatif aux besoins essentiels.

hommes et les femmes ainsi qu'entre les zones urbaines et les zones rurales. Toutefois, certains signes montrent que ces disparités entre les sexes et entre les régions tendent à diminuer, ce qui constitue un point positif. La situation est généralement meilleure pour les personnes occupant un emploi salarié. Accroître l'accès équitable à l'emploi salarié constitue donc une des voies permettant d'arriver à un emploi décent et représente un important défi stratégique. Le Gouvernement a mis en place un cadre législatif ainsi que des institutions et des politiques pour traiter les questions salariales, en particulier dans le secteur privé, y compris celle du salaire minimum. Comme il s'agit d'initiatives relativement récentes, l'ampleur et les conséquences de leur mise en œuvre sont encore mal connues. L'important secteur informel et le secteur agricole restent toutefois hors du champ de ces actions.

En ce qui concerne le temps de travail, la Tanzanie n'a enregistré aucun progrès sur la période allant de 1991 à 2006 (cf. Chapitre 3 : Horaires décents). Tandis que de nombreux Tanzaniens continuent à travailler de manière excessive (c'est-à-dire plus de 48 heures hebdomadaires), d'autres en revanche ne disposent pas d'un volume de travail suffisant et sont contraints d'effectuer un nombre hebdomadaire d'heures de travail inférieur à ce qu'ils souhaiteraient. La proportion de travailleurs ayant des horaires décents (c'est-à-dire ni excessifs, ni insuffisants) est donc faible et a continué à diminuer ces dernières années. La mise en œuvre effective du cadre juridique relatif à la durée maximale du travail pourrait corriger cette situation, en réduisant le nombre de personnes ayant des horaires de travail excessifs au profit des personnes sous-employées. Cependant, dans la mesure où les horaires excessifs des travailleurs indépendants visent à compenser une faible rémunération horaire, accroître la productivité et la rémunération du travail constitue un autre élément stratégique important.

Le Profil national du travail décent révèle des écarts importants entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la capacité de concilier vie professionnelle, vie de famille et vie privée (cf. Chapitre 4 : Combiner travail, vie de famille et vie privée). Les statistiques portant sur les emplois du temps montrent que les femmes assurent la plus

grande partie des travaux ménagers non rémunérés (ménage, garde des enfants, soins aux malades), et ce, en plus de leur participation à l'activité économique voire au détriment de celle-ci. Les dispositions telles que les congés de maternité rémunérés restent peu répandues, notamment à cause du fait que les femmes occupant un emploi formel représentent une faible minorité. Bien que l'extension des dispositions légales permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale aux travailleurs de l'économie informelle et aux travailleuses indépendantes soit un objectif affiché du Gouvernement, il s'agit là d'une tâche difficile dans la mesure où les femmes dans leur majorité ne bénéficient pas de relations de travail standard. Une attention particulière doit être portée aux efforts destinés à faciliter des mesures comme la prestation de services de garde d'enfants, de services communautaires pour les personnes âgées et les malades, axés notamment sur les besoins liés au VIH/sida, et d'autres services destinés aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Concernant les formes de travail qu'il y a lieu d'abolir, des progrès ont pu être observés en matière de travail des enfants (cf. Chapitre 5 : Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir). Le travail des enfants était encore assez répandu en 2006, avec 27,5 % des enfants âgés de 5 à 17 ans exerçant alors une activité entrant dans cette catégorie. Ceci reflète en partie le rôle des enfants dans les activités générant des revenus supplémentaires pour les ménages, du fait de facteurs relatifs à la capacité de la population adulte tels que le VIH/sida. Les différences sont considérables entre zones urbaines (où le taux est de 10,7 %) et zones rurales (32,3 %). Globalement, les filles sont moins concernées que les garçons par le travail des enfants. La baisse du taux global, qui est passé de 31,3 % en 2000/01 à 27,5 % en 2006, constitue un signe encourageant. Selon le gouvernement tanzanien, les pires formes de travail des enfants sont actuellement concentrées dans quatre secteurs principaux, à savoir : l'agriculture commerciale ; les industries extractives ; les services domestiques ; le commerce du sexe.³ En raison du manque de données, il n'a pas été pos-

³ Cf. République-Unie de Tanzanie : *Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté (SNCRP)* (Bureau de la Vice-présidence, juin 2005), p. 10, <http://www.tanzania.go.tz/pdf/nsgrptext.pdf>.

sible de d'établir l'évolution du travail forcé. Le travail forcé est très difficile à mesurer avec une précision acceptable ; par ailleurs, le nombre de cas rapportés est très souvent en-deçà de la réalité. Malgré l'existence de dispositions légales telles que l'interdiction totale du travail forcé, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a émis des réserves quant à leur application dans la pratique.

La situation générale en ce qui concerne la stabilité et la sécurité du travail n'est pas encourageante ; en raison de données limitées, il n'est pas possible de se prononcer de manière définitive sur d'éventuels progrès accomplis (cf. Chapitre 6 : Stabilité et sécurité du travail). Parmi les personnes occupant un emploi salarié en 2006, plus de la moitié se trouvaient en situation de travail précaire (c'est-à-dire, travail sous contrat à durée déterminée ou occasionnel). Pour les travailleurs indépendants n'exerçant pas une activité agricole, près d'un quart considérait leur situation comme incertaine. Le tableau serait probablement encore plus sombre si les travailleurs indépendants du secteur agricole – qui emploie la plus grande partie des travailleurs – étaient inclus. Étant donné la nature des activités agricoles, il est peu probable que leur travail puisse être considéré comme stable et sûr. Les statistiques de l'emploi informel présentées dans le chapitre 1 permettent de saisir le tableau général : en 2006, 93,3 % des travailleurs occupaient un emploi informel. Une légère amélioration a toutefois été constatée par rapport à 2000/01, indiquant certains progrès dans le domaine de la création d'emplois formels.

En matière d'égalité des chances et de traitement dans l'emploi, la Tanzanie a réalisé une avancée considérable en créant un cadre juridique propice à l'égalité dans l'emploi et la profession, dont l'objectif est l'élimination des différentes formes de discrimination (cf. Chapitre 7 : Égalité des chances et de traitement dans l'emploi). Bien que les indicateurs du travail décent montrent que la Tanzanie a progressé ces dernières années, il reste beaucoup à faire en ce qui concerne l'application de la loi et la mise en œuvre de politiques efficaces visant à réduire les inégalités persistantes entre les sexes. Les femmes continuent d'avoir un moindre accès à l'emploi salarié par rapport aux

hommes, leurs carrières les amènent rarement à des postes de cadres supérieurs et leur rémunération est très inférieure à celle des hommes. La ségrégation sexuelle sur le marché du travail est préjudiciable aux femmes en termes de qualité des emplois occupés. Dans une certaine mesure, elle est prédéterminée par les choix effectués dans les systèmes d'éducation et de formation. Par conséquent, les femmes ne bénéficient pas d'une égalité des chances et de traitement dans ces domaines. Ainsi, la discrimination professionnelle fondée sur le sexe est courante et préjudiciable aux femmes quant à la qualité des emplois que celles-ci occupent. La législation, les politiques et les programmes doivent se pencher plus efficacement sur une situation historiquement défavorable aux femmes, afin de favoriser un environnement garantissant une réelle égalité des chances et de traitement.

Le manque de ressources et le nombre insuffisant d'inspecteurs du travail ont limité l'impact des efforts déployés pour traiter efficacement la question de la sécurité au travail (cf. Chapitre 8 : Sécurité du milieu de travail). La législation sur la santé et la sécurité au travail a été revue et un organisme spécialisé a été mis en place. Cependant, le manque de personnel et de fonds nuit à son bon fonctionnement. La confusion et les possibles conflits d'intérêts concernant le rôle des fonctionnaires du Ministère du Travail ont été résolus par les réformes du droit du travail de 2004. Auparavant, les fonctionnaires du travail devaient d'une part, mener les inspections du travail et les enquêtes et, le cas échéant, poursuivre les employeurs devant un tribunal et, d'autre part, présider les comités de conciliation et rendre des décisions exécutoires pour les employeurs. Les fonctions des inspecteurs du travail sont maintenant distinctes de celles des médiateurs et arbitres. Cependant, il demeure nécessaire de recruter davantage d'inspecteurs du travail et de sensibiliser les travailleurs et les employeurs au respect de la législation. Le système de déclaration utilisé pour recueillir les données concernant les accidents, fatals ou non, ne permet pas de dresser un tableau complet de la situation en Tanzanie (à cause d'un nombre de cas rapportés probablement en-deçà de la réalité et de l'exclusion du secteur agricole).

Les données disponibles montrent des progrès relatifs dans le domaine de la sécurité sociale (cf. Chapitre 9 : Sécurité sociale). Ces dernières années, les dépenses de sécurité sociale ont augmenté avec le PIB, la couverture de la population économiquement active par les régimes de sécurité sociale contributifs a légèrement augmenté (3,6 % en 2007) et la part des personnes âgées percevant une pension de retraite a aussi augmenté légèrement (4,2 % en 2007). Néanmoins, les indicateurs de performance du système de sécurité sociale en Tanzanie suggèrent que les travailleurs ont un accès limité et insuffisant à la protection sociale et que la couverture par les régimes de sécurité sociale contributifs est largement limitée aux travailleurs formels (dont la moitié bénéficient d'une protection). Il est en outre évident que les risques sociaux à court terme comme le chômage ne sont pas couverts par le système actuel. Les dispositions relatives aux avantages à long terme comme les prestations de retraite et de réversion ne concernent que très peu de personnes. À cet égard, le système doit

encore être considérablement amélioré pour assurer à tous les travailleurs tanzaniens une protection sociale effective.

En ce qui concerne le dialogue social et la représentation des travailleurs et des employeurs, (cf. Chapitre 10 : Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs), l'évaluation réalisée reste incomplète. La législation tanzanienne garantit aux employeurs et aux employés le droit de créer et d'adhérer à une association. Bien que le nombre d'adhérents aux syndicats affiliés au TUCTA (la principale fédération syndicale) ait augmenté ces dernières années, cette hausse n'a pas suivi celle du nombre des emplois salariés. Par conséquent, la densité syndicale a diminué ; actuellement, seul un employé sur cinq est membre d'un syndicat. L'Association des employeurs de la République de Tanzanie (ATE) représente plus de 800 entreprises qui, à elles toutes, emploient près de 14 % des employés salariés. Aucune donnée sur le nombre d'employés concernés par les conventions collectives n'était disponible.

Table des matières

Préface	iii
Remerciements	v
Résumé	vii
1. Possibilités d'emploi	1
2. Gains adéquats et emploi productif	7
3. Horaires décents	11
4. Capacité de combiner travail, vie de famille et vie privée	15
5. Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir	19
6. Stabilité et sécurité du travail	23
7. Égalité des chances et de traitement dans l'emploi	27
8. Sécurité du milieu de travail	33
9. Sécurité sociale	37
10. Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs	43
11. Contexte économique et social du travail décent	47
Références	53
Annexe 1 : Statistiques démographiques	55
Annexe 2 : Statistiques détaillées sur le travail des enfants	56
Annexe 3 : Régimes de sécurité sociale	57
Annexe 4 : Effectifs syndicaux	58

Liste des tableaux contenant les indicateurs statistiques du travail décent

Tableau 1.	Possibilités d'emploi	2
Tableau 2.1.	Revenus adéquats et travail productif – Revenus mensuels moyens	8
Tableau 2.2.	Revenus adéquats et travail productif – Taux de bas salaires	9
Tableau 2.3.	Gains adéquats et emploi productif – Incidence de la pauvreté dans l'emploi et de la pauvreté	9
Tableau 3.	Horaires décents	12
Tableau 4.	Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée – Statistiques sur les emplois du temps (2006)	16
Tableau 5.	Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir	20
Tableau 6.	Stabilité et sécurité du travail	24
Tableau 7.1.	Égalité des chances et de traitement dans l'emploi – Discrimination professionnelle fondée sur le sexe	28
Tableau 7.2.	Égalité des chances et de traitement dans l'emploi – Différences entre les sexes	30
Tableau 8.	Sécurité du milieu de travail – Accidents du travail rapportés et inspecteurs du travail	34
Tableau 9.	Sécurité sociale	38
Tableau 10.1.	Effectifs des syndicats et des organisations d'employeurs	44
Tableau 10.2.	Effectifs des syndicats affiliés au TUCTA et conventions collectives (2008)	44
Tableau 10.3.	Effectifs de l'Association des employeurs de la République de Tanzanie (ATE), par division (2008)	44
Tableau 11.1.	Contexte social et économique du travail décent – Indicateurs économiques	48
Tableau 11.2.	Contexte économique et social du travail décent – Indicateurs éducatifs	49
Tableau 11.3.	Contexte économique et social du travail décent – Prévalence du VIH dans la population en âge de travailler	50
Tableau annexe 1.1.	Population active totale, 15 à 64 ans	55
Tableau annexe 1.2.	Population totale en âge de travailler, 15 à 64 ans	55
Tableau annexe 1.3.	Prévisions démographiques pour la Tanzanie continentale par tranche d'âge, en milliers (2003-2012)	55
Tableau annexe 2.1.	Travailleurs-enfants et main-d'œuvre enfantine, 5 à 17 ans (2000/01)	56
Tableau annexe 2.2.	Travailleurs-enfants et main-d'œuvre enfantine, 5 à 17 ans (2006)	56
Tableau annexe 3.	Résumé des lois sur la sécurité sociale et effectifs des assurés sociaux	57
Tableau annexe 4.1.	Effectifs syndicaux selon le sexe, 2001	58
Tableau annexe 4.2.	Effectifs syndicaux et pourcentage des effectifs du TUCTA (juin 2008)	58

Liste des indicateurs du cadre juridique

Indicateur du cadre juridique 1.	Engagement du gouvernement en faveur du plein emploi	3
Indicateur du cadre juridique 2.	Assurance-chômage	5
Indicateur du cadre juridique 3.	Salaire minimum	10
Indicateur du cadre juridique 4.	Limite des heures de travail	12
Indicateur du cadre juridique 5.	Congés annuels payés	13
Indicateur du cadre juridique 6	Congé de maternité	16
Indicateur du cadre juridique 7.	Congé parental	17
Indicateur du cadre juridique 8.	Travail des enfants	21
Indicateur du cadre juridique 9.	Travail forcé	22
Indicateur du cadre juridique 10.	Cessation de la relation de travail	25
Indicateur du cadre juridique 11.	Égalité des chances et de traitement	29
Indicateur du cadre juridique 12.	Égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale	31
Indicateur du cadre juridique 13.	Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles	34
Indicateur du cadre juridique 14.	Inspection du travail	35
Indicateur du cadre juridique 15.	Pension	39
Indicateur du cadre juridique 16.	Incapacité de travail due à la maladie / congé de maladie	40
Indicateur du cadre juridique 17.	Incapacité de travail due à l'invalidité	41
Indicateur du cadre juridique 18.	Liberté syndicale et droit d'organisation	43
Indicateur du cadre juridique 19.	Droit de négociation collective	45
Indicateur du cadre juridique 20.	Consultations tripartites	46
Indicateur du cadre juridique 21.	Administration du travail	51

Liste des abréviations

PDSA	Programme de développement du secteur agricole
ATE	Association des employeurs de la République de Tanzanie
BEST	Programme de renforcement de l'environnement des entreprises en Tanzanie
CHF	Community Health Fund (Caisse maladie communautaire)
CMA	Commission de médiation et d'arbitrage
CWT	Syndicat des enseignants de Tanzanie
DFID	Département pour le développement international du Royaume-Uni
GEPF	Government Employees Provident Fund (Caisse de prévoyance des fonctionnaires de l'État)
PPTE	Pays pauvres très endettés
EIPA	Enquête intégrée sur la population active
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
LAPF	Local Authorities Pension Fund (Caisse de retraite des collectivités locales)
LESCO	Conseil du travail et des affaires économiques et sociales
LIA	Loi sur les institutions du travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
MKUKUTA	Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté (ou SNCRP)
MTEDJ	Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse
BNS	Bureau National de Statistique
PNCE	Programme national pour la création d'emplois
PNE	Politique nationale de l'emploi
NEPSA	Loi instituant l'Agence nationale de promotion de l'emploi
NHIF	National Health Insurance Fund (Caisse nationale d'assurance maladie)
CNCIS	Commission nationale de coordination intersectorielle
NSSF	National Social Security Fund (Caisse nationale de sécurité sociale)
PANEJ	Plan d'action national pour l'emploi des jeunes
OSHA	Loi sur la santé et la sécurité au travail / Autorité responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs
PPF	Parastatal Pensions Fund (Caisse de retraite parapublique)
PSPF	Public Service Pensions Fund (Caisse de retraite de la fonction publique)
BS	Budget social
SPER	Examen des dépenses et de la performance des systèmes nationaux de protection sociale
SSRA	Social Security Regulatory Authority (Organisme de contrôle de la sécurité sociale)
TANAPA	Autorité responsable des parcs nationaux tanzaniens
TASCO	Classification standard des professions de Tanzanie
TUCTA	Trade Union Congress of Tanzania (Congrès des syndicats de Tanzanie)

1 Possibilités d'emploi

Le Gouvernement de la République-Unie de Tanzanie a adopté l'Agenda du travail décent et l'emploi comme une priorité sociale visant au développement du pays et au bien-être de la population. La Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté (SNCRP ou MKUKUTA)¹ fait de l'emploi un aspect important des politiques et des stratégies de réduction de la pauvreté. L'objectif de la MKUKUTA est de créer des possibilités d'emploi décent pour les chômeurs :

- en créant des emplois aux conditions de travail acceptables ;
- en offrant un revenu suffisant permettant de satisfaire les besoins sociaux et économiques fondamentaux ;
- en équilibrant les besoins et les droits des travailleurs et des employeurs ;
- en s'engageant en faveur du dialogue social.

La Tanzanie n'a pas ratifié la Convention (no. 122) sur la politique de l'emploi de 1964. Elle a toutefois formulé une Politique nationale de l'emploi (2008) qui met en avant une stratégie nationale de promotion de l'emploi (voir également Indicateur du cadre juridique 1 : Engagement du gouvernement en faveur du plein emploi). Dans sa volonté de promouvoir le travail décent, le Gouvernement a élaboré, avec l'aide du BIT, un Programme pays de promotion du travail décent (PPTD) conforme aux priorités de la MKUKUTA et d'autres cadres nationaux de développement tels que *Tanzania Vision 2025*. Les priorités du PPTD sont la réduction de la pauvreté par le biais de la création d'emplois, en particulier pour les jeunes, la diminution de l'incidence du travail des enfants

et l'abolition de ses pires formes, et l'atténuation de l'impact socioéconomique de l'épidémie de VIH/sida.

Certains des progrès réalisés ces dernières années sont mis en évidence par les indicateurs du travail décent dans le tableau 1. Ils sont calculés en utilisant à la fois la définition nationale et la définition internationale standard de l'emploi.² La première, la définition officielle adoptée par le Bureau National de Statistique de Tanzanie, exclut de l'emploi tous les travailleurs indépendants temporairement absents du travail pendant la période de référence pour des raisons économiques comme l'absence de terres adaptées aux cultures, la morte saison ou le manque de capitaux. Ces personnes, considérées comme exerçant des activités indépendantes selon la définition internationale standard, sont considérées dans le contexte tanzanien comme exerçant ces activités de manière trop marginale. Elles sont donc classées dans la catégorie des chômeurs, vu qu'elles ne sont pas considérées comme étant en train de travailler bien qu'elles soient disponibles sur le marché du travail.

Les perspectives d'emploi en Tanzanie se sont améliorées sur la période de 1990/91 à 2006, comme le montre le rapport emploi/population dans le tableau 1 (augmentation de 3,6 points de pourcentage sur cette période, en utilisant la définition standard). La comparaison entre 2,7 points de pourcentage (définition nationale) et 1,8 point de pourcentage (définition standard) de 2000/01 à 2006 implique que la plupart des emplois créés étaient des emplois « réels », vu que les travailleurs indépendants absents du travail pour des

¹ Cf. République-Unie de Tanzanie : *Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté* (SNCRP) (Bureau de la Vice-présidence, juin 2005), <http://www.tanzania.go.tz/pdf/nsgrptext.pdf>.

² Cf. *Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, adoptée par la 13^e Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1982), <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf>.

Tableau 1. Possibilités d'emploi

Indicateurs du travail décent	Définition nationale			Définition standard		
	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006
Rapport emploi/population (15 à 64 ans), en %¹	..	78,0	80,7	83,5	85,3	87,1
Hommes	..	80,0	82,0	85,9	86,7	89,1
Femmes	..	76,1	79,5	81,2	84,0	85,3
Zones urbaines	..	54,6	68,2	71,0	68,7	76,9
Zones rurales	..	85,1	85,9	86,5	90,4	91,3
Taux de chômage, en %²	..	13,0	11,7	3,4	5,0	4,7
Hommes	..	11,6	10,7	2,7	4,2	3,0
Femmes	..	14,4	12,6	4,2	5,8	6,2
Zones urbaines	..	32,6	22,6	10,2	15,2	12,4
Rural areas	..	7,9	7,5	2,0	2,4	1,7
Emploi informel (approximation), en %³	..	..	..	..	95,0	93,3
Hommes	..	..	..	..	92,5	90,2
Femmes	..	..	..	..	97,3	96,3
Zones urbaines	..	..	..	..	82,5	82,1
Zones rurales	..	..	..	..	97,8	97,0
Part des travailleurs à leur compte et des travailleurs familiaux dans le total des emplois en %⁴	..	90,4	87,7	90,7*	91,2	88,6
Hommes	..	86,3	82,1	85,9*	87,3	83,5
Femmes	..	94,5	92,9	95,5*	95,0	93,4
Zones urbaines	..	62,8	65,3	60,6*	70,4	69,3
Zones rurales	..	95,7	94,7	96,2*	96,0	95,0
Taux de chômage par niveau d'instruction, en %⁵	..	13,0	11,7	3,6*	5,0	4,7
Aucune	..	9,7	9,0	2,2*	3,1	2,1
Primaire non terminée	..	11,1	9,0	3,6*	3,7	2,5
Primaire terminée	..	14,9	12,9	4,4*	5,9	5,6
Secondaire et supérieure	..	18,3	17,3	6,6*	10,5	11,5
Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (15 à 24 ans) en %⁶	..	17,6	13,4	..	12,1	9,0
Hommes	..	14,9	11,5	..	10,4	6,7
Femmes	..	20,1	15,1	..	13,8	11,1
Zones urbaines	..	37,9	25,0	..	28,5	19,2
Rural areas	..	10,8	8,6	..	6,7	4,7
Taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans), en %⁷	..	16,5	14,9	7,2	8,9	8,8
Hommes	..	14,8	14,3	6,7	8,0	7,4
Femmes	..	18,2	15,4	7,5	9,8	10,1
Zones urbaines	..	43,1	33,1	25,0	28,1	24,4
Zones rurales	..	9,7	8,2	3,7	4,1	3,2

Remarques : La colonne « Définition nationale » fait référence à la définition nationale du chômage et de l'emploi utilisée par le BNS ; la colonne « Définition standard » fait référence à la définition internationale de l'emploi et à la définition internationale assouplie du chômage (sans travail, disponible pour travailler).

¹ Part des personnes exerçant une activité dans la population des 15-64 ans, en %.

² Part des chômeurs dans la population active (employés et chômeurs) âgée de 15 ans et plus, en %.

³ Concrétisation du concept d'informalité de l'emploi (CIST, 2003), d'après la situation dans l'emploi et la définition nationale du secteur informel. Les personnes suivantes sont considérées comme exerçant un emploi informel : travailleurs familiaux (dans l'agriculture ou non) ; travailleurs à leur compte sur leur propre exploitation ou *shamba* (lopin de légumes) ; employés rémunérés et travailleurs indépendants (hors agriculture, ayant ou non des employés) opérant dans le secteur informel ou dans des unités de production domestiques. Les personnes suivantes sont considérées comme exerçant un emploi formel : employés rémunérés et travailleurs indépendants (hors agriculture, ayant ou non des employés) opérant dans le secteur formel. Lorsque les données étaient manquantes dans les registres des employeurs, les emplois ont été considérés comme informels car les recoupements avec le nom de l'établissement révélaient qu'il s'agissait apparemment d'entreprises informelles. Exprimé en pourcentage du nombre total d'actifs occupés ; fait référence à l'activité principale des personnes âgées de 15 ans et plus.

- ⁴ Les travailleurs à leur compte et les travailleurs familiaux correspondent aux catégories suivantes utilisées par le BNS : travailleurs indépendants (hors agriculture) sans employés ; travailleurs familiaux non rémunérés (hors agriculture) ; travailleurs familiaux non rémunérés (dans l'agriculture) ; travail sur sa propre exploitation ou *shamba* [lopin de légumes]. Exprimé en pourcentage du nombre total d'actifs occupés ; fait référence à l'activité principale des personnes âgées de 15 ans et plus (2000/01 et 2006) ou de 10 ans et plus (1990/91).
- ⁵ La catégorie « Primaire non terminée » inclut les élèves actuellement scolarisés dans des établissements d'enseignement primaire ; la catégorie « Secondaire et supérieure » inclut les élèves actuellement scolarisés dans des établissements d'enseignement secondaire. Fait référence à la population âgée de 15 ans et plus (2000/01 et 2006) ou à la population âgée de 10 ans et plus (1990/91). En raison des différentes tranches d'âge utilisées, le total pour 1990/91 (3,6 %, 10 ans et plus) diffère du « Taux de chômage » mentionné plus haut (3,4 %, 15 ans et plus).
- ⁶ Part des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ne sont ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi, dans la population totale des 15-24 ans, en %.
- ⁷ Part des chômeurs dans la population active (employés et chômeurs) âgée de 15 à 24 ans, en %.
- * Fait référence à la population âgée de 10 ans et plus.

Source : Bureau National de Statistique, EIPA 1990/91, 2000/01 et 2006. Les indicateurs ont été recalculés sur la base des micro-données (2000/01 et 2006) et des tableaux annexes T1, T5 et M4 du rapport de l'EIPA 1990/91.

Indicateur du cadre juridique 1. Engagement du gouvernement en faveur du plein emploi

Droit, politiques ou institutions : Le gouvernement a affirmé son engagement à faire de l'emploi un élément important de sa stratégie nationale de développement et a pris des mesures visant à créer les mécanismes juridiques et politiques nécessaires pour promouvoir l'emploi de manière efficace. La Loi instituant l'Agence nationale de promotion de l'emploi (NEPSA) de 1999 « met en place une Agence nationale de promotion de l'emploi, chargée du placement, de l'orientation professionnelle et des interventions actives sur le marché du travail. » Elle prévoit également la mise en place d'un « Comité consultatif national sur l'emploi, chargé de fournir des conseils portant sur la formulation des politiques de l'emploi, sur la législation relative aux ressources humaines et sur les questions concernant l'emploi des personnes handicapées et des personnes travaillant dans le secteur informel. La section V régit l'immatriculation des agences d'emploi privées. La section VI concerne l'emploi des étrangers. » La NEPSA autorise le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse à « interdire certaines catégories d'emplois aux étrangers et exige de tous les étrangers qu'ils soient en possession d'un permis de travail valide. » Cependant, cette législation a été révisée et l'avant-projet d'une nouvelle Loi nationale sur l'emploi est bien avancé ; il a d'ores et déjà été approuvé par le Conseil du travail et des affaires économiques et sociales (LESCO).

En plus de la NEPSA, le Gouvernement a adopté toute une série de mesures destinées à la mise en œuvre du Plan national pour l'emploi. Premièrement, la Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté (MKUKUTA), qui établit des liens avec les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), a pour objectif d'amener le taux de chômage de 12,9 % en 2001/02 à 6,9 % en 2010, en s'attachant à traiter particulièrement le sous-emploi dans les zones rurales. Les autres initiatives comprennent le Programme de renforcement de l'environnement des entreprises en Tanzanie (BEST), le Programme de développement du secteur agricole (PDSA), la Politique nationale de l'emploi (2008) (PNE), le Plan d'action national pour l'emploi des jeunes (2007) (PANEJ), ainsi qu'un mécanisme de suivi interministériel mis en place récemment.

Indications de mise en œuvre effective : Aucune information n'a été localisée par le BIT ; voir également les indicateurs du travail décent dans le tableau 1.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 122) sur la politique de l'emploi de 1964 n'a pas été ratifiée par la République-Unie de Tanzanie.

Source : Base de données Natlex

(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=08&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

raisons économiques sont exclus de la première définition. Les variations des taux de chômage (cf. Tableau 1) reflètent une perspective positive similaire. Les taux ont diminué de 1,3 point (définition nationale), mais n'ont que peu varié (0,3 point de pourcentage) en utilisant la définition standard. La baisse du taux de chômage serait due à une diminution du nombre de travailleurs indépendants n'exerçant pas leur activité pour des raisons économiques.

Pour ce qui est des comparaisons entre zones rurales et zones urbaines, l'évolution des rapports emploi/population et des taux de chômage suit la tendance nationale dans les deux cas (cf. Tableau 1) Cependant, les différences entre zones rurales et zones urbaines sont assez nettes. Les rapports emploi/population sont régulièrement plus élevés dans les zones rurales que dans les zones urbaines, tandis que le taux de chômage est bien plus élevé dans les zones urbaines (trois fois plus élevé en 2006,

avec la définition nationale). Ces différences s'expliquent en partie par le fait que, dans les zones rurales, la plupart des personnes en âge de travailler pratiquent une forme d'agriculture, et figurent ainsi parmi les personnes occupées. Cela n'est pas le cas dans les zones urbaines, où l'agriculture n'est pas une activité prédominante. Dans les villes, de nombreuses personnes sont confrontées au chômage en raison de l'incapacité de l'économie à créer un nombre d'emplois suffisant pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail, notamment ceux qui proviennent de l'exode rural. Malgré la baisse observée entre 2000/01 et 2006, le taux de chômage reste élevé dans les villes ; il s'établit à 12,4 % de la population active en 2006 selon la définition standard et à 22,6 % selon la définition nationale (dans laquelle les travailleurs indépendants sous-employés sont comptés comme chômeurs).

La tendance nationale à l'amélioration du rapport emploi/population et des taux de chômage concerne globalement à la fois les hommes et les femmes. Cependant, les différences de taux de chômage entre les sexes montrent que les femmes sont régulièrement moins bien loties que leurs homologues masculins. De fait, le taux de chômage des femmes en 2006 (selon la définition standard) est plus de deux fois supérieur à celui des hommes (6,2 % contre 3,0 %) et a même légèrement dépassé la valeur enregistrée en 2000/01 (cf. Tableau 1). Toutefois, en utilisant la définition nationale, une baisse est observée pour les hommes comme pour les femmes. Le chômage plus important chez les femmes peut s'expliquer par les normes sexospécifiques dominantes, qui opèrent une discrimination à leur égard en matière d'accès à l'emploi.

Avec les tendances observées d'une augmentation de l'emploi et d'une baisse du chômage, il semblerait que l'accès à l'emploi s'améliore à l'échelle nationale. Il faut toutefois noter qu'un rapport emploi/population élevé (87,1 % en 2006) et un faible taux de chômage (4,7 %) n'impliquent pas nécessairement un progrès en termes de travail décent. Ces valeurs peuvent signifier qu'un nombre de plus en plus important d'individus doivent accepter n'importe quel emploi pour survivre, quels que soient leur âge ou le lieu de travail, du fait de l'absence d'un régime formel

d'assurance chômage (cf. Indicateur du cadre juridique 2 : Assurance chômage). De fait, des rapports aussi élevés peuvent être le signe d'options toujours plus limitées en matière d'éducation pour les jeunes, et demandent donc une étude plus approfondie (voir supra dans ce chapitre).

De plus, les indicateurs ci-dessus sont des mesures se rapportant au volume de l'emploi (disponibilité ou pénurie) et pas nécessairement à la qualité des emplois. Pour ce faire, il est utile d'examiner d'autres indicateurs du travail décent. Deux de ces indicateurs sont « l'emploi informel » et la « part des travailleurs à compte propre et des travailleurs familiaux dans le total des emplois ». Les travailleurs se trouvant dans l'une de ces situations sont susceptibles, en moyenne, d'occuper un emploi de moindre qualité par rapport à ceux qui occupent un emploi formel ou un emploi salarié (ou qui sont eux-mêmes des employeurs). Les personnes se trouvant dans ces deux dernières situations ont plus de chance de bénéficier de contrats écrits, de congés payés, de prestations de sécurité sociale, d'une protection de l'emploi et de moyens d'expression au travail, autant d'éléments caractéristiques du travail décent.

Le taux d'emploi informel,³ qui s'élevait à 95,0 % en 2000/01, à légèrement baissé pour s'établir à 93,3 % en 2006 (cf. Tableau 1). La prépondérance persistante de l'emploi informel laisse penser que la croissance de l'emploi n'a pas véritablement amélioré l'offre d'emplois décents dans l'économie. Cette analyse est d'ailleurs confirmée par la part très élevée des travailleurs à leur compte et des travailleurs familiaux dans le total des emplois (88,6 % en 2006, contre 91,2 % en 2000/01). Il existe toutefois une lueur d'espoir dans la mesure où l'évolution observée entre 2000/01 et 2006, bien que légère, va dans le bon sens. Pris sous un angle différent, on remarquera que la part des personnes occupant un emploi formel est passée de 5,0 % en 2000/01 à 6,7 % en 2006 et que la part des personnes qui ne sont ni des travailleurs à leur

³ Notez que, dans le cas de la Tanzanie (continent), on suppose que tous les employés salariés du secteur formel occupent un emploi formel. Il est toutefois possible que certains occupent des emplois précaires ; les valeurs du tableau 1 sont en fait des limites basses des valeurs réelles. Cette approximation a été utilisée afin de produire des données cohérentes pour 2000/01 et 2006.

Indicateur du cadre juridique 2. Assurance chômage

Droit, politiques ou institutions : Aucune loi ou institution offrant une assurance chômage n'a pu être identifiée.

Prestations (niveau et durée) : Sans objet

Couverture des travailleurs en droit : Aucune

Couverture des travailleurs dans la pratique : Aucune

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 n'a pas été ratifiée par la République-Unie de Tanzanie.

Sources :

1. Base de données Natlex
(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=08&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).
2. Base de données de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of>).
3. Législation nationale

compte, ni des travailleurs familiaux, est passée de 8,8 % à 11,4 % sur la même période.

Les femmes et les travailleurs ruraux sont plus mal lotis en matière d'emplois décents que leurs homologues masculins et urbains, comme le montrent les chiffres de l'emploi informel (96,3 % pour les femmes contre 90,2 % pour les hommes ; 97,0 % pour les travailleurs ruraux contre 82,1 % pour les travailleurs urbains ; cf. Tableau 1). La même différence évidente s'observe dans la part des travailleurs à leur compte et des travailleurs familiaux dans le total des emplois (93,4 % pour les femmes contre 83,5 pour les hommes et 95,0 % pour les travailleurs ruraux contre 69,3 % pour les travailleurs urbains).

Le chômage selon le niveau d'instruction est notamment un problème, pour les plus instruits, notamment ceux ayant reçu une formation secondaire ou supérieure. Le taux de chômage de 11,5 % dans cette catégorie en 2006 est cinq fois plus élevé que le taux de chômage des personnes n'ayant reçu aucune formation scolaire (2,1 %). De plus, l'évolution du chômage pour ceux ayant une formation secondaire ou supérieure est plus inquiétante, ayant augmenté de 10,5 % en 2001 à 11,5 % en 2006. Cela confirme la tendance observée que les emplois créés sur cette période, sont des emplois de moindre qualité qui requièrent un niveau d'instruction minimal.

En ce qui concerne les jeunes, les taux de chômage indiqués dans le tableau 1 sont restés pratique-

ment stables entre 2000/01 et 2006, juste en dessous de 9 %. Toutefois, le taux de chômage pour les jeunes qui ne sont ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi, est passé de 12,1 % à 9,0 % sur cette même période. Globalement, ces taux suggèrent une amélioration des taux de scolarisation et une augmentation des rapports emploi/population chez les jeunes. Malgré la persistance de disparités entre zones urbaines et zones rurales avec des taux de chômage des jeunes respectivement de 24,4 % et de 3,2 % en 2006, la tendance pour les jeunes des zones urbaines montre une diminution de 3,7 points entre 2001 et 2006. On observe une évolution similaire des taux de chômage des jeunes qui ne sont ni dans le système éducatif, ni dans l'emploi : des différences persistent entre zones urbaines et zones rurales, avec une légère amélioration, en particulier pour les jeunes en milieu urbain. D'après le tableau 1, les jeunes femmes ont été plus touchées par le chômage que leurs homologues masculins sur la période 2001-2006 (par exemple, 10,1 % (F) et 7,4 % (H) en 2006).

La population la plus exposée au risque du chômage est généralement celle des jeunes éduqués et entrant pour la première fois sur le marché du travail (le taux de chômage des jeunes de 8,8 % en 2006 est presque deux fois supérieur à celui de la population active totale, soit 4,7 %). Une des raisons expliquant ces taux de chômage plus élevés chez les jeunes est que les premiers-demandeurs d'emploi principalement des jeunes, ont plus de

difficultés du fait de leur manque d'expérience et de leur accès souvent limité aux informations concernant les postes vacants. La rotation des emplois plus importante chez les travailleurs plus jeunes du fait de leur manque de compétences et de formation, leur accès limité aux facilités de crédit et les problèmes qu'ils rencontrent lors de la transition du système éducatif vers la vie active, sont d'autres raisons expliquant ces taux élevés. À chaque sortie, ils risquent de connaître une nouvelle période de chômage. Enfin, les jeunes plus instruits, qui se concentrent plutôt dans les zones urbaines, peuvent également attendre pour obtenir des emplois mieux rémunérés ou plus sûrs, dans la mesure où les zones urbaines offrent potentiellement diverses possibilités d'emploi. Même dans les zones rurales, qui offrent des possibilités uniques dans la mesure où les jeunes acquièrent des compétences diverses dès l'enfance, l'emploi est limité pendant la morte saison en raison d'activités extra-agricoles insuffisantes pour occuper les jeunes.

De manière générale, l'évolution décrite dans ce chapitre montre une amélioration dans la création de possibilités d'emploi, malgré la persistance de déficits importants. Cette tendance, bien que positive, révèle que les possibilités d'emploi

créées sont encore insuffisantes. La qualité des emplois créés reste également problématique, la plupart des emplois créés étant dans l'économie informelle et occupés par des travailleurs à leur compte et des travailleurs familiaux. Les effets de la crise mondiale, bien qu'ils n'apparaissent pas encore dans les statistiques, pourraient créer des difficultés supplémentaires, en particulier pour l'industrie touristique et les secteurs tournés vers l'exportation. La situation du chômage des jeunes est critique, en particulier dans les zones urbaines. Les possibilités d'emploi en nombre insuffisant pour les jeunes femmes, qui sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, compliquent encore davantage la situation. Une manière de répondre à ce problème serait l'extension des services de l'emploi au-delà de Dar es Salaam à l'ensemble du pays. Par ailleurs, la marginalisation des femmes sur le marché du travail reste une réalité (taux d'informalité et risque de chômage plus élevés). Il est extrêmement important de se pencher sur ces problèmes, afin de permettre aux jeunes et aux femmes d'accéder à des emplois décents. Les politiques, les programmes et cadre législatif du Gouvernement, visent à répondre à ces questions, mais le défi résidera dans leur mise en œuvre.

2

Gains adéquats et travail productif

La notion de gains adéquats fait référence aux revenus du travail nécessaires pour vivre correctement. Elle peut être examinée sous l'angle des revenus moyens (une indication des niveaux de revenus) ou celui des faibles salaires et des travailleurs pauvres (frange inférieure de la répartition des revenus). Le critère des revenus a toutefois ses limites dans un contexte dominé par une production pour l'auto-consommation et par d'autres formes de revenus en nature. En particulier, il convient de garder à l'esprit qu'une partie de l'analyse ci-après n'inclut pas les travailleurs indépendants du secteur agricole, qui représentaient 74,6 % de la population active occupée en 2006. Néanmoins, les tendances observées sont révélatrices de l'évolution générale en matière de revenus suffisants.

Le revenu mensuel moyen du travail salarié et du travail indépendant non agricole en Tanzanie a augmenté en monnaie constante entre 2000/01 et 2006 (voir la première colonne du tableau 2.1.). Exprimé en shillings tanzaniens de l'année 2000, il est passé de 41 395 TSh (2000/01) à 64 138 TSh (2006). L'augmentation concerne les hommes comme les femmes, les zones rurales comme les zones urbaines. Cependant, le revenu mensuel moyen était relativement plus élevé pour les hommes que pour les femmes (avec un rapport de 1,67 en 2006) et plus élevé dans les zones urbaines que dans les zones rurales (avec un rapport de 1,56 en 2006). Cela est principalement dû au fait que les hommes et les travailleurs urbains accèdent plus facilement à l'emploi salarié (qui procure généralement des revenus supérieurs), ainsi qu'aux disparités hommes-femmes et zones urbaines-zones rurales dans les revenus au sein des catégories de salariés et de travailleurs indépendants. Cependant, les écarts de revenus entre

hommes et femmes ainsi qu'entre travailleurs urbains et travailleurs ruraux ont globalement diminué entre 2000/01 et 2006. Cette diminution des disparités a été plus sensible pour les revenus du travail indépendant non agricole.

Pour l'analyse de la répartition des revenus, l'indicateur utilisé est le taux de bas salaires (cf. Tableau 2.2). Le taux de bas salaires mesure la proportion de personnes ayant un emploi et dont les revenus mensuels sont inférieurs à 2/3 du salaire mensuel médian. Il s'agit donc d'une faible rémunération du travail définie par rapport aux revenus en vigueur dans un pays donné et qui ne doit pas nécessairement correspondre à une définition absolue des revenus considérés comme bas ou insuffisants (elle peut être déterminée, par exemple, sur les besoins fondamentaux). Le revenu mensuel médian est passé de 21 428 TSh (2001) à 36 000 TSh (2006) en monnaie constante ; par conséquent, le seuil de ce qui est considéré comme un bas salaire a été également relevé. Cela explique pourquoi la part des travailleurs faiblement rémunérés n'a que légèrement diminué pour passer de 37,9 % (2001) à 36,7 % (2006). Par conséquent, la structure des revenus a peu changé dans la tranche inférieure.

Globalement, les faibles rémunérations concernent beaucoup plus les personnes tirant principalement leurs revenus d'une activité indépendante (40,3 % en 2006) que les personnes dont les revenus proviennent d'un emploi salarié (29,5 % en 2006). Cela n'a pas véritablement changé entre 2000/01 et 2006. Cependant, la proportion de travailleurs indépendants ayant des bas revenus a légèrement diminué (en passant de 42,5 % en 2000/01 à 40,3 % en 2006). Cette baisse s'observe de manière générale, quel que soit le sexe

Tableau 2.1. Revenus adéquats et travail productif – Revenus mensuels moyens

Indicateur du travail décent	Toutes sources de revenus (sauf travail indépendant dans l'agriculture)			Revenus issus de l'emploi salarié			Revenus issus du travail indépendant (hors agriculture)		
	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006
Revenu mensuel moyen, en shillings tanzaniens courants¹	..	42 103	84 600	4 950	51 372	98 454	17 000*	36 630	75 693
Hommes	..	53 053	100 736	5 150	55 685	106 272	24 000*	50 020	94 373
Femmes	..	26 268	60 170	4 300	40 486	79 032	8 200*	21 601	53 163
Zones urbaines	..	59 544	104 472	5 460	69 418	122 297	..	52 236	89 011
Zones rurales	..	27 151	66 914	4,150	32 208	66 423	..	24 581	66 068
Revenu mensuel moyen en shillings tanzaniens constants (année de référence : 2000)²	..	41 395	64 138	24 752	50 508	74 641	85 009*	36 014	57 385
Hommes	..	52 161	76 371	25 753	54 748	80 568	120 012*	49 179	71 547
Femmes	..	25 826	45 617	21 502	39 805	59 917	41 004*	21 238	40 305
<i>Rapport hommes/femmes</i>	..	<i>2,02</i>	<i>1,67</i>	<i>1,20</i>	<i>1,38</i>	<i>1,34</i>	<i>2,93</i>	<i>2,32</i>	<i>1,78</i>
Zones urbaines	..	58 542	79 204	27 303	68 250	92 717	..	51 357	67 482
Zones rurales	..	26 694	50 730	20 752	31 666	50 357	..	24 167	50 088
<i>Rapport zones urbaines/rurales</i>	..	<i>2,19</i>	<i>1,56</i>	<i>1,32</i>	<i>2,16</i>	<i>1,84</i>	..	<i>2,13</i>	<i>1,35</i>

Remarques :

¹ Basé sur le revenu mensuel total du travail salarié et le revenu net total du travail indépendant non agricole (recettes brutes moins dépenses), provenant d'une activité principale et de toute autre activité économique. Aucune donnée n'est disponible concernant les revenus issus de l'agriculture. Notez que certaines personnes ayant un emploi tirent des revenus à la fois d'un emploi salarié et d'une activité indépendante non agricole. Il n'a pas été possible d'effectuer une conversion en revenu horaire, car le temps de travail recensé inclut l'agriculture, ce qui n'est pas le cas des revenus.

² Le travail de terrain s'est déroulé d'octobre 1990 à septembre 1991 pour l'EIPA 1990/91 et de mai 2000 à avril 2001 pour l'EIPA 2000/01. Par conséquent, des moyennes pondérées de l'IPC pour la première et la deuxième année des enquêtes ont été utilisées pour convertir les prix courants en prix constants (19,998 pour 1990/91 et 101,711 pour 2000/01). L'EIPA 2006 a coïncidé avec l'année civile (IPC de 131,903). IPC = 100 en 2000. Les valeurs indiquées pour 2000/01 dans la première ligne du tableau sont en shillings courants ; elles sont donc légèrement supérieures aux valeurs en shillings constants (année de référence : 2000).

* Les revenus provenant du travail indépendant sont vraisemblablement surestimés en 1990/91 (cf. Rapport de l'EIPA 1990/91, BNS, page 1-73).

Source : Bureau National de Statistique, EIPA 1990/91 (tableaux 9.2.3 et 9.3.1, et tableau annexe Y2 du rapport de l'EIPA 1990/91), EIPA 2000/01 et EIPA 2006 ; calculs corrigés sur la base des micro-données (2000/01 et 2006) ; Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale pour l'IPC.

ou le lieu de résidence. En ce qui concerne les revenus provenant de l'emploi salarié, la part des travailleurs ayant des bas revenus a augmenté dans les zones urbaines comme dans les zones rurales (pour s'établir respectivement à 16,5 % et 47,1 %). Toutefois, comme la part de l'emploi salarié s'est accrue en zones urbaines (où les bas salaires sont moins fréquents), la part totale des salariés ayant des bas revenus n'a pas beaucoup varié et s'est maintenue juste en dessous de 30 % (cf. Tableau 2.2).

L'insuffisance des revenus de la population active occupée dans son ensemble peut être examinée à l'aide du concept de travailleurs pauvres, lesquels sont définis comme des personnes (âgées de 15 ans et plus) ayant un emploi et vivant dans un ménage dont on estime que les membres vivent au-dessous du seuil de pauvreté défini dans le

pays concerné (exprimé sous la forme du pourcentage de travailleurs pauvres dans le total des emplois). À l'inverse du taux de bas salaires (qui, comme cela a été expliqué plus haut, est une notion relative), le taux de pauvreté dans l'emploi est défini par rapport à un seuil absolu (à savoir, le seuil national de pauvreté). De même, à l'inverse des statistiques sur les revenus et les bas salaires examinées plus haut, le taux de pauvreté dans l'emploi inclut les trois quarts de la population active exerçant une activité indépendante dans l'agriculture. Le tableau 2.3 montre que la part de la population active occupée vivant dans des ménages se trouvant au-dessous du seuil de pauvreté reste élevée, même si cette proportion est passée de 32,5 % en 2001 à 30,7 % en 2006. Cette baisse suit la tendance générale d'une baisse du taux de pauvreté en Tanzanie continentale. En utilisant le seuil de pauvreté pour les besoins

Tableau 2.2. Revenus adéquats et travail productif – Taux de bas salaires

Indicateurs du travail décent	ensemble des travailleurs			Travailleurs exerçant essentiellement un emploi salarié			Travailleurs exerçant essentiellement une activité indépendante		
	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006	1990/91	2000/01	2006
Taux de bas salaires (part des travailleurs dont le revenu mensuel est inférieur aux 2/3 du revenu mensuel médian, hors agriculture), en %¹	..	37,9	36,7	..	29,0	29,5	..	42,5	40,3
Hommes	..	29,1	27,7	..	24,8	25,2	..	32,0	29,5
Femmes	..	50,6	50,2	..	39,3	40,3	..	54,1	53,4
Zones urbaines	..	21,9	22,5	..	14,7	16,5	..	26,3	26,7
Zones rurales	..	51,5	49,3	..	44,0	47,1	..	54,9	50,1

Remarques :

¹ Basé sur le revenu mensuel total du travail salarié et le revenu net total du travail indépendant non agricole (recettes brutes moins dépenses), provenant d'une activité principale et de toute autre activité économique. Aucune donnée n'est disponible concernant les revenus issus de l'agriculture. Il n'a pas été possible d'effectuer une conversion en revenu horaire, car le temps de travail recensé inclut l'agriculture, ce qui n'est pas le cas des revenus.

Source : Calculés à partir des enquêtes sur le budget des ménages réalisées par le Bureau National de Statistique en 1991, 2001 et 2006/07.

Tableau 2.3. Revenus adéquats et travail productif – Incidence de la pauvreté dans l'emploi et de la pauvreté

Indicateur du travail décent	Seuil de pauvreté nutritionnelle			Seuil de pauvreté besoins essentiels		
	1991/92	2000/01	2007	1991/92	2000/01	2006/07
Taux de pauvreté dans l'emploi, en %¹	..	..	..	..	32,5	30,7
Dar es Salaam	..	..	..	..	14,5	13,1
Autres zones urbaines	..	..	..	..	22,9	21,2
Zones rurales	..	..	..	..	35,6	34,7
Part de la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté (continent), en %	21,6	18,7	16,6	38,6	35,7	33,6
Dar es Salaam	13,6	7,5	7,4	28,1	17,6	16,4
Autres zones urbaines	15,0	13,2	12,9	28,7	25,8	24,1
Zones rurales	23,1	20,4	18,4	40,8	38,7	37,6

Remarques :

¹ Nombre de personnes (de 15 ans et plus) ayant un emploi et vivant dans un ménage dont on estime que les membres vivent au-dessous du seuil de pauvreté défini dans le pays concerné, en pourcentage de la population active occupée. Voir également par le BNS et le BIT : Analyse des indicateurs d'emploi des OMD pour la Tanzanie (Dar es Salaam et Genève, à paraître).

Source : Calculés à partir des enquêtes sur le budget des ménages réalisées par le Bureau National de Statistique en 1991/92, 2000/01 et 2006/07.

essentiels, le taux de pauvreté est passé de 38,6 % (1991/92) à 35,7 % (2000/01), puis à 33,6 % (2006/07). Néanmoins, le taux de pauvreté global reste élevé, en particulier dans les zones rurales (cf. Tableau 2.3).

En conclusion, les revenus réels dans le secteur non agricole ont considérablement augmenté depuis le début des années 1990, traduisant un progrès globalement significatif en termes de gains adéquats. En dépit de cette évolution positive et malgré des rapports emploi/population

élevés, les revenus sont encore insuffisants pour une grande partie de la population tanzanienne, pour permettre à un grand nombre de personnes de s'extraire de la pauvreté.

Les disparités de revenu sont persistantes entre hommes et femmes et entre zones urbaines et zones rurales. Ces disparités peuvent s'expliquer par la persistance de normes culturelles discriminantes en vers les femmes en matière d'emploi et de rémunération. Toutefois, certains signes montrent que ces disparités de genre et entre zones

tendent à diminuer. La situation est généralement meilleure pour ceux qui occupent un emploi salarié. Favoriser l'accès équitable à l'emploi salarié constitue donc une des voies en faveur de l'emploi décent et représente un important défi stratégique. Le Gouvernement a mis en place un cadre législatif ainsi que des institutions et des politiques pour traiter les questions salariales, en particulier

dans le secteur privé, y compris celle du salaire minimum (voir également Indicateur du cadre juridique 3 : Salaire minimum). Comme il s'agit d'initiatives relativement récentes, l'ampleur et les conséquences de leur mise en œuvre ne sont pas connues, et tout champ d'application n'inclut pas le large secteur informel et le secteur agricole mural.

Indicateur du cadre juridique 3. Salaire minimum

Droit, politiques ou institutions : La Loi sur les institutions du travail de 2004 prévoit un salaire minimum par secteur. La loi prévoit également la mise en place de Conseils des salaires dont la mission de conseiller le ministre, auquel le pouvoir a été donné de publier des ordonnances sur les salaires. L'article 27 de la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004, qui est entrée en vigueur en décembre 2008, contient des dispositions concernant les formules de calcul ainsi que les modes et les délais de paiement des salaires. Toutes ces initiatives visent à protéger les travailleurs. En Tanzanie continentale, des Conseils des salaires ont été mis en place en application de la Loi sur les institutions du travail no 7 de 2004. Avant d'être désignés par le Ministre en fonction du secteur ou du bassin d'emploi concerné, leurs membres (travailleurs et employeurs) sont nommés par le Conseil tripartite du travail et des affaires économiques et sociales. Les Conseils des salaires émettent des recommandations destinées au Ministre, basées, entre autres considérations, sur le coût de la vie, le niveau minimum de subsistance, la viabilité des entreprises et le bien-fondé de la lutte contre la pauvreté et de la création d'emplois. En 2007, huit conseils sectoriels ont été mis en place dans le secteur privé. Cette même année, une ordonnance a été publiée sur les salaires des fonctionnaires.

Niveaux des salaires minimaux : Les conseils des salaires ont fixé de nouveaux salaires minimaux pour le continent en 2008. Ceux-ci sont passés de 35 000 TSh (zones rurales) et 48 000 TSh (zones urbaines) à des valeurs comprises entre 65 000 TSh (agriculture) et 350 000 TSh (mines). Nombreux sont ceux qui ont jugé ces nouveaux salaires trop élevés. Les employeurs ont demandé l'intervention du Ministre, qui a désigné une équipe pour examiner leur point de vue selon lequel ces nouveaux salaires étaient préjudiciables à l'emploi. Une étude d'évaluation de l'impact a été réalisée par le Bureau de recherche économique, laquelle a été examinée par les Conseils des salaires, qui ont émis des recommandations à l'intention du Ministre. On attend l'annonce par le Ministre, soit d'un amendement à l'ordonnance actuelle, soit d'une nouvelle ordonnance sur les salaires.

Indications de mise en œuvre effective : Aucune information précise n'a été trouvée, mais la taille importante de l'économie informelle implique que de nombreux travailleurs ne sont pas concernés.

Couverture des travailleurs en droit : La législation concerne tous les travailleurs du secteur privé. Pour le continent, l'annexe à la loi couvre huit secteurs.

Couverture des travailleurs dans la pratique : La couverture dans la pratique est limitée aux travailleurs du secteur formel. Le Gouvernement a déclaré qu'il était difficile de rassembler des statistiques, étant donné le nombre important de travailleurs exerçant leur activité dans l'économie informelle (voir également le tableau 1).

Ratification des conventions de l'OIT : La Tanzanie a ratifié en 1983 la Convention (no. 131) sur la fixation des salaires minima de 1970.

Sources :

1. Document de réflexion du Conseil d'administration du BIT GB.304/ESP/3 (point 19) (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_101713.pdf).
2. Concernant la Convention no. 131, les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ont également été consultés. (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdoff=1&ctry=2870&conv=C131&Lang=EN>).

3

Horaires décents

Le concept d'horaires décents se réfère aux formes extrêmes de répartition du temps de travail. Quelles que soient les circonstances, des horaires de travail excessifs (frange supérieure) ne sont pas souhaitables, dans la mesure où de telles pratiques peuvent nuire au bien-être physiologique, psychologique et social du travailleur. Ceux qui choisissent volontairement des horaires réduits (frange inférieure) ne sont pas considérés comme ayant des horaires indécents. D'autre part, il n'est pas non plus souhaitable que des personnes soient contraintes de travailler peu pour des raisons économiques (correspondant parfois au sous-emploi lié à la durée du travail). Car, cela a des conséquences négatives sur leurs revenus et leurs perspectives de survie, et constitue une indication d'inefficacité du marché du travail. Bien qu'il existe des normes internationales pour mesurer le temps de travail,¹ et que la Tanzanie procède à ces mesures depuis quelque temps, il faut noter que celles-ci sont difficiles à réaliser dans un contexte dominé par les activités indépendantes et le secteur informel, comme cela est le cas en Tanzanie. Une complication supplémentaire réside dans le chevauchement des activités de l'économie solidaire avec le travail rémunéré, les premières comportant une grande part de travail non rémunéré (lequel n'est pas inclus dans la mesure du temps de travail).

L'indicateur du travail décent relatif aux horaires excessifs est défini par la proportion de travailleurs effectuant plus de 48 heures hebdomadaires. Le seuil proposé pour déterminer le caractère « excessif » des horaires s'appuie sur les Conventions de l'OIT nos 1 et 30, qui stipu-

lent un temps de travail normal limité à 48 heures hebdomadaires. Le seuil international est utilisé pour faciliter les comparaisons, bien que la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004 prévoit une durée maximale du travail de 45 heures par semaine en Tanzanie (cf. Indicateur du cadre juridique 4 : Limite des heures de travail). Le pourcentage de travailleurs tanzaniens ayant des horaires excessifs a été le plus élevé en 2006 (54,3 %) depuis 1990 (40,3 %). Cette tendance à la hausse a été régulière sur cette période (cf. Tableau 3). Une explication possible pourrait être la faiblesse du mécanisme de mise en œuvre des 45 heures hebdomadaires prévues par la loi (en particulier à cause du fait que celle-ci ne s'applique qu'aux employés, lesquels constituent une minorité de travailleurs). L'autre raison possible est que les salaires, bien qu'ils aient augmenté comme on l'a vu au chapitre précédent, restent insuffisants pour que les travailleurs puissent subvenir à leurs besoins. Ils doivent donc travailler davantage, soit en effectuant des heures supplémentaires, soit en exerçant un emploi supplémentaire, pour augmenter leurs revenus.

Les résultats de l'Enquête intégrée sur la population active montrent les horaires excessifs concernant plus les hommes (59,9 %) que les femmes (48,9 %), d'après les informations contenues dans le tableau 3. Cette différence peut s'expliquer par le fait que la plupart des femmes effectuent également des tâches domestiques, qui ne sont pas considérées comme des activités économiques et ne donc pas incluses dans la mesure du temps de travail. Les horaires de travail excessifs sont plus fréquents dans les zones urbaines (62,2 %). Cela pourrait être dû à la difficulté de mesurer le temps de travail dans les zones rurales. L'utilisation des horaires réels plutôt que des horaires habituels peut faire baisser les valeurs dans les

¹ Voir par exemple la *Résolution concernant la mesure du temps de travail*, adoptée par 18e Conférence internationale des statisticiens du travail (2008), reproduite dans le Rapport de la Conférence, p. 41ff., http://www2.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-integration/-stat/documents/meetingdocument/wcms_101467.pdf.

Tableau 3. Horaires décents

Indicateur du travail décent	1990/91	2000/01	2006
Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine) en %¹	40,3*	45,0	54,3
Hommes	48,4*	52,0	59,9
Femmes	32,1*	38,2	48,9
Zones urbaines	55,6*	57,3	62,2
Zones rurales	37,5*	42,2	51,6
Taux de sous-emploi lié à la durée travail, en %²	4,4	12,4	13,1
Hommes	4,5	12,9	14,0
Femmes	4,2	11,9	12,1
Zones urbaines	6,2	14,8	11,6
Zones rurales	4,0	11,8	13,6
Proportion de travailleurs des horaires décent, en %³	55,3*	42,6	32,6
Hommes	47,1*	35,1	26,1
Femmes	63,7*	49,9	39,0
Zones urbaines	38,2*	27,9	26,2
Zones rurales	58,5*	46,0	34,8

Remarques :

¹ Part des personnes travaillant plus de 48 heures par semaine (horaires habituels) dans la population active âgée de 15 ans et plus ayant un emploi. La définition de l'emploi est la définition internationale (appelée « définition standard » par le BNS).

² Pourcentage de personnes sous-employées dans la population active âgée de 15 ans et plus ayant un emploi. Dans la définition utilisée par le BNS, une personne ayant un emploi était considérée en situation de sous-emploi lié à la durée du travail si : 1) elle avait travaillé moins de 40 heures en tout durant la semaine précédant l'entretien ; 2) la raison pour travailler moins de 40 heures n'était aucune des suivantes : maladie, invalidité ou âge ; scolarisation ou formation ; congés, vacances ou obligations familiales (funérailles, enfant malade, etc.) ; volonté de ne pas travailler plus ; tâches domestiques ; 3) elle avait déclaré être disponible pour travailler plus la semaine précédente. La définition de l'emploi est la définition internationale ; elle correspond à la définition standard utilisée par le BNS.

³ Pourcentage de travailleurs dont la durée du temps de travail n'est ni excessive, ni insuffisante, dans la population active occupée.

* En 1990/91, l'indicateur fait référence à la part des personnes travaillant plus de 49 heures par semaine (horaires habituels) dans la population active âgée de 10 ans et plus ayant un emploi.

Source : Bureau National de Statistique, EIPA 1990/91, 2000/01 et 2006. Les indicateurs ont été recalculés sur la base des micro-données (2000/01 et 2006) et des tableaux annexes T1 et M18 du rapport de l'EIPA 1990/91.

Indicateur du cadre juridique 4. Limite des heures de travail

Droit, politiques ou institutions : Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) de 2004, entrée en vigueur en décembre 2006.

Nombre d'heures autorisé : La loi prévoit un maximum de 45 heures de travail hebdomadaires avec un limite journalière fixée à 9 heures. La loi contient des dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux périodes de repos.

Indications de mise en œuvre effective : Voir ci-après. L'ampleur de l'économie informelle réduit l'efficacité de mise en œuvre.

Couverture des travailleurs en droits : En Tanzanie continentale, l'ELRA s'applique à tous les employés, y compris ceux de la fonction publique. Cependant, elle ne s'applique pas aux personnels des forces armées tanzaniennes, de la police, des services pénitentiaires ou du service national.

Couverture des travailleurs dans la pratique : Le gouvernement a reconnu qu'un grand nombre de travailleurs occupaient un emploi dans l'économie informelle, et qu'ils n'étaient donc pas couverts par les dispositions de l'ELRA.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 1) sur la durée du travail (industrie) de 1919 et la Convention (no. 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux) de 1930 n'ont pas été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie.

Source : Base de données Natlex

(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=08&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

Indicateur du cadre juridique 5. Congés payés annuels

Droit, politiques ou institutions : Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) de 2004, entrée en vigueur en décembre 2006.

Congés : Les travailleurs ont droit à 28 jours de congés payés par an.

Indications de mise en œuvre effective : Aucune information n'a été localisée par le BIT. Voir ci-après pour ce qui est de l'économie informelle. Dans le cadre de demandes directes concernant la Convention no. 101 adressées en 2005 et en 2008 par la Commission d'experts, des informations ont été demandées sur l'application de la loi dans l'agriculture, auxquelles le gouvernement n'a pas encore répondu.

Couverture des travailleurs en droits: En Tanzanie continentale, l'ELRA s'applique à tous les employés, y compris ceux de la fonction publique. Cependant, elle ne s'applique pas aux personnels des forces armées tanzaniennes, de la police, des services pénitentiaires ou du service national.

Couverture des travailleurs dans la pratique : Le gouvernement a reconnu qu'un grand nombre de travailleurs occupaient un emploi dans l'économie informelle, et qu'ils n'étaient donc pas couverts par les dispositions de l'ELRA.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 101) sur les congés payés (agriculture) de 1952 a été ratifiée en 1962 pour le Tanganyika (Tanzanie continentale) uniquement. La Convention (no. 52) sur les congés payés de 1936 et la Convention (no. 132) sur les congés payés (révisée) de 1970 n'ont pas été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie.

Source : Base de données Natlex

(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=08&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

zones rurales, en raison de l'aspect saisonnier des activités agricoles et du calendrier de la collecte des données. Par ailleurs, le nombre important de travailleurs à leur compte et de travailleurs familiaux dans les zones rurales peut entraîner une sous-déclaration du temps passé au travail. D'après l'Enquête intégrée sur la population active de 2006, la plupart des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants travaillent plus de 40 heures par semaine, tandis que les travailleurs familiaux non rémunérés et ceux qui travaillent sur leur propre exploitation ou *shamba* (lopin de légumes) tendent à passer moins de 40 heures au travail, en considérant les horaires réels, mais pas en considérant les horaires habituels pour les personnes travaillant dans l'agriculture.

L'indicateur du sous-emploi lié à la durée du travail mesure la part des travailleurs qui travaillent moins de 40 heures par semaine, et qui souhaiteraient travailler davantage mais qui ne parviennent pas à trouver des heures de travail supplémentaires pour lesquels ils seraient disponibles. D'après le tableau 3, la détérioration observée précédemment se reflète également dans la tranche inférieure de la répartition du temps de travail. Le phénomène

du sous-emploi, estimé à 13,1 % en 2006, augmente depuis 1990 pour toutes les sous-catégories, à l'exception des travailleurs urbains. Bien que les taux de sous-emploi des femmes soient inférieurs à ceux des hommes, il convient d'être prudent quant aux conclusions que l'on peut en tirer. Les normes sociales, en rapport notamment avec la fonction reproductive des femmes, désavantagent ces dernières pour ce qui est du temps qu'elles peuvent consacrer à un travail productif et limitent donc considérablement leurs options économiques. Les données ne saisissent pas le travail reproductif et de soins effectué par les femmes.

En Tanzanie, une part importante de la population travaille dans l'économie informelle. En fait, plus de 90 % des personnes occupées exercent une activité informelle et un peu moins de 90 % sont des travailleurs à leur compte ou des travailleurs familiaux (voir le tableau 1 du chapitre 1 : Possibilités d'emploi). De par sa nature, l'économie informelle n'est réglementée ni par la loi, ni dans la pratique. Pour cette raison, il est difficile de rendre compte avec précision de l'importance de l'application ou du respect de la législation.

Malgré toutes les limitations exposées plus haut concernant les mesures, il est clair qu'aucun progrès n'a été réalisé par rapport à cet élément du travail décent en Tanzanie sur la période allant de 1991 à 2006. La proportion de travailleurs ayant des horaires décents (ni excessifs, ni insuffisants) est faible et continue à diminuer à un rythme accéléré (cf. Tableau 3). Elle a diminué de 12,7 points de pourcentage en dix ans (en passant de 55,3 % en 1991 à 42,6 % en 2001), puis de 10 points de pourcentage en cinq ans (en passant de 42,6 % en 2001 à 32,6% en 2006). Ainsi, tandis que de nombreux Tanzaniens continuent

à travailler de manière excessive, d'autres sont contraints d'effectuer un nombre d'heures de travail inférieur à ce qu'ils souhaiteraient. La mise en œuvre effective du cadre juridique relatif à la durée maximale du travail pourrait corriger cette situation, en réduisant le nombre de personnes ayant des horaires de travail excessifs au profit des personnes sous-employées. Cependant, dans la mesure où les horaires excessifs des travailleurs indépendants visent à compenser une faible rémunération horaire, accroître la productivité et la rémunération du travail constitue un autre élément stratégique important.

4 Combiner travail, vie de famille et vie privée

Il s'agit d'un aspect essentiel de la mesure du travail décent, car il reflète l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle que les travailleurs sont capables d'atteindre. À l'échelon international, un des instruments clés se rapportant à cet aspect est la Convention (no. 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 et la Recommandation correspondante (no. 165). Bien que la Tanzanie n'ait pas ratifiée cette Convention, le pays a promulgué en 2004 la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) et la Loi sur les institutions du travail (LIA), qui abordent la question de la compatibilité entre travail, vie de famille et vie privée. Cela se retrouve dans les dispositions relatives aux diverses formes de congés, par exemple : les congés annuels ou les congés pour raisons familiales (cf. Indicateur du cadre juridique 5 : Congés annuels payés au chapitre 3) ; le congé de maternité, les prestations de maternité et le congé de paternité (cf. Indicateurs du cadre juridique 6 : Congé de maternité, et 7 : Congé parental). Cela se traduit également par une réglementation du temps de travail (voir le chapitre précédent). En examinant les progrès réalisés par rapport à cet aspect, ce chapitre se penche sur le temps consacré par les ménages à diverses activités, économiques ou non, ainsi que sur la portée de la protection de la maternité et d'autres mesures concernant les congés pour motifs familiaux.

Le Bureau National de Statistique (BNS) a inclus un module sur les emplois du temps dans l'Enquête intégrée sur la population active (EIPA) de 2006. Les résultats présentés dans le tableau 4 illustrent le déséquilibre existant entre les hommes et les femmes pour ce qui est du temps consacré aux activités économiques (c'est-à-dire à l'emploi), au travail ménager non rémunéré, aux loisirs et au développement du capital humain. Bien que

les hommes consacrent 71 minutes de plus par jour aux activités économiques, la situation s'inverse lorsque le travail ménager non rémunéré est intégré dans le calcul, les femmes travaillant alors 69 minutes de plus par jour que les hommes. Il est intéressant de remarquer que les femmes consacrent 140 minutes de plus que les hommes par jour au travail ménager non rémunéré. Par conséquent, les femmes disposent de moins de temps pour les activités de loisirs comme l'apprentissage ou l'utilisation des médias. Les femmes sont donc désavantagées quant à leur capacité à concilier travail, vie de famille et vie privée, ceci étant largement dû au temps qu'elles consacrent au travail ménager non rémunéré.¹

Une étude sur les emplois du temps menée en 2009 fournit des données utiles sur le temps consacré à différentes activités par un Tanzanien moyen.² Cette étude va au delà de l'analyse des tendances dans les grandes catégories de travail de soins non rémunéré, en effectuant une ventilation entre différentes activités telles que la garde des enfants, les soins aux adultes, les soins aux malades, les corvées d'eau et de carburant et les déplacements. Concernant la garde des enfants, 26 % des hommes âgés de 15 à 49 ans ont déclaré participer à cette activité. Chez les hommes issus de ménages aux revenus élevés (supérieurs à 200 000 TSh par mois), seuls 17 % ont déclaré participer à la garde des enfants. Bien que ce pourcentage puisse indiquer que les enfants sont gardés contre rémunération, par des employés de maison par exemple, il peut également signifier que les ménages plus aisés

¹ C. Lardechi : *Sustaining job creation and improving the quality of jobs in Tanzania*, Note d'orientation de la Banque mondiale (Washington D.C, Banque mondiale, 2009).

² TGNP : *Who cares for us ? Time use study of unpaid care work in Tanzania* (TGNP, 2009).

Tableau 4. Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée – Statistiques sur les emplois du temps (2006)

Activités	Temps consacré par jour, en minutes		différence hommes-femmes, en minutes (A – B)
	Hommes (A)	Femmes (B)	
Emploi dans une entreprise	90	35	55
Production primaire	180	163	17
Services rémunérés	6	7	-1
Sous-total des activités « économiques »	276	205	71
Tenue du foyer	52	170	-118
Soins aux enfants, aux malades	11	35	-24
Services communautaires	9	7	2
Sous-total du travail « ménager » non rémunéré	72	212	-140
Apprentissage	87	75	12
Utilisation des médias	18	8	10
Sous-total du développement du capital humain	105	83	22
Activités sociales et culturelles	130	95	35
Soins personnels	858	846	12
Total	1441	1441	0

Remarque : À cause des arrondis, le total n'est pas égal 1440 minutes (soit 24 heures).

Source : Rapport d'analyse de l'EIPA 2006 (p. 91).

Indicateur du cadre juridique 6. Congé de maternité

Droit, politiques ou institutions : La Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) de 2004, entrée en vigueur en décembre 2006, prévoit un congé de maternité. Les prestations de maternité prévues par la Loi sur la caisse nationale de sécurité sociale (NSSF) (no. 28) ont commencé à être mises en œuvre en 2005. La Loi sur la caisse nationale de sécurité sociale (NSSF) de 1997, la Loi sur la caisse de retraite des collectivités locales (LAPF) de 2006 et la Politique nationale de sécurité sociale de 2003 contiennent des dispositions relatives aux prestations de maternité.

Prestations (niveau et durée) : Les prestations s'élèvent à 100 % du salaire journalier moyen que l'assurée percevait pendant les 6 mois précédant la 20^e semaine de grossesse. Les prestations sont payées pendant 12 semaines en un ou deux versements : 4 semaines avant et 8 semaines après la naissance (4 semaines après la naissance pour un enfant mort-né).

Indications de mise en œuvre effective : Les prestations de maternité concernent le secteur formel. Les conventions collectives contiennent également des dispositions relatives aux prestations de maternité.

Couverture des travailleurs en droit : Le congé de maternité prévu par l'ELRA s'applique à l'ensemble des employées de Tanzanie continentale, y compris dans la fonction publique de l'État, à l'exception des forces armées tanzaniennes, de la police, des services pénitentiaires et du service national. En Tanzanie continentale, la Loi sur la caisse nationale de sécurité sociale s'applique aux employés du secteur privé, aux groupements organisés (tels que les membres de coopératives) du secteur formel, ainsi qu'aux employés et aux travailleurs indépendants du secteur public (à condition qu'ils ne soient pas déjà couverts par le régime parapublic spécial). Les travailleurs qui ne sont pas immatriculés auprès du NSSF sont exclues de la couverture.

Couverture des travailleurs dans la pratique : Le gouvernement a reconnu qu'un grand nombre de travailleurs occupaient un emploi dans l'économie informelle, et qu'ils n'étaient donc pas couverts par les dispositions de l'ELRA. La sécurité sociale couvre moins de 3 % de la population active féminine (voir l'indicateur statistique du tableau 9).

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 183) sur la protection de la maternité de 2000 et la partie VIII (sur les prestations de maternité) de la Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 n'ont pas été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie.

Sources :

1. Législation nationale.
2. Base de données de l'AISS (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of>)

Indicateur du cadre juridique 7. Congé parental

Droit, politiques ou institutions : Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) de 2004, entrée en vigueur en décembre 2006.

Prestations (niveau et durée) : L'article 34 de l'ELRA stipule qu'un employé a droit à un minimum de trois jours de congé de paternité rémunéré, à condition que le congé soit pris dans les sept jours qui suivent la naissance de l'enfant et que l'employé soit le père de l'enfant. Un congé rémunéré d'au moins quatre jours est accordé en cas de maladie ou de décès de l'enfant de l'employé, comme dans le cas du décès du conjoint, d'un parent, d'un grand-parent, d'un petit-fils, d'une petite-fille, d'un frère ou d'une sœur de l'employé.

Indications de mise en œuvre effective : Les conventions collectives contiennent également des dispositions relatives aux prestations de paternité.

Couverture des travailleurs en droit : Le congé de paternité prévu par l'ELRA s'applique à l'ensemble des employés de Tanzanie continentale, y compris dans la fonction publique, à l'exception des forces armées tanzaniennes, de la police, des services pénitentiaires et du service national.

Couverture des travailleurs dans la pratique : Comme pour les autres indicateurs du cadre juridique, il convient de prendre en compte la très importante économie informelle.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 n'a pas été ratifiée par la République-Unie de Tanzanie.

Source : Base de données NATLEX

(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=16&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY)

ont moins d'enfants et ont donc moins besoin de services de garde. Cela peut également vouloir dire que les femmes vivant dans les ménages plus aisés passent moins de temps à exercer une activité rémunérée, afin d'en consacrer davantage à la garde des enfants.

L'étude révèle que les femmes âgées de 18 à 49 ans consacrent plus de 4 heures par jour au travail de soins non rémunéré, contre une heure environ pour les hommes du même âge, quelle que soit leur situation professionnelle (TGNP, 2009). Elle montre aussi que les hommes comme les femmes, de tous âges, consacrent en moyenne moins d'une heure par jour aux soins apportés aux malades et aux personnes âgées. L'étude rapporte que dans 8 % des ménages ruraux et 3 % des ménages urbains, deux heures par jour sont consacrées à aller chercher de l'eau.³ De la même façon, dans les ménages ruraux, au moins une heure par jour est consacrée, en particulier par les femmes, à la collecte de bois pour le feu.

Les conséquences de tels emplois du temps pour les hommes et les femmes qui travaillent doivent

être examinés. Pour les femmes qui ont un emploi et à qui incombe la responsabilité de ces tâches ménagères, un aménagement flexible du temps de travail est nécessaire afin qu'elles puissent concilier travail rémunéré et responsabilités familiales. Cependant, le manque de flexibilité de l'organisation du temps de travail dans le secteur formel pousse les femmes dans l'économie informelle, où il est plus facile pour elles de concilier travail rémunéré et responsabilités familiales. Il faut toutefois mentionner que même si l'économie informelle offre suffisamment de flexibilité en termes de temps et de lieu de travail, les activités indépendantes qu'elle propose sont généralement caractérisées par une qualité faible et une absence de protection et de qualifications. Ainsi, pour remplir leurs obligations sociétales, les femmes qui travaillent doivent équilibrer le temps qu'elles consacrent aux activités productives et aux responsabilités reproductives. Lorsque l'on examine la capacité de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, il est important de tenir compte de ces responsabilités.

La Tanzanie n'a ratifié ni la Convention (no. 183) sur la protection de la maternité de 2000, ni la partie VIII (sur les prestations de maternité) de

³ En ce qui concerne les corvées d'eau, il y a eu débat pour savoir dans quelle mesure la question de l'EIPA a pu saisir le temps de marche nécessaire pour accéder aux sources d'approvisionnement.

la Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 (cf. Indicateur du cadre juridique 6 : Congé de maternité). Cependant, la Tanzanie a incorporé des dispositions portant sur l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée, et sur la protection de la maternité dans la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) de 2004. En vertu de cette loi, les employées ont droit, dans le cadre de tout cycle de congés, à au moins 84 jours de congés de maternité ainsi qu'à des prestations égales à 100 % de leurs derniers revenus. Cette période est prolongée à 100 jours de congé de maternité rémunéré si l'employée donne naissance à plus d'un enfant. Si l'enfant décède dans l'année qui suit sa naissance, l'employée a droit à 84 jours supplémentaires de congé de maternité dans le cadre d'un cycle de congés. Pour bénéficier de la protection de la maternité, l'employée doit avoir travaillé pour le même employeur pendant un minimum de six mois et ne doit pas avoir pris un congé similaire depuis trois ans. Les dispositions de l'ELRA s'appliquent à l'ensemble des employées de Tanzanie continentale, y compris dans la fonction publique, à l'exception des forces armées tanzaniennes, de la police, des services pénitentiaires et du service national. Toutefois, les femmes qui exercent une activité indépendante (c'est-à-dire la grande majorité des femmes qui travaillent) ne sont pas couvertes par ces dispositions.

D'autres dispositions relatives à la protection de la maternité contenues dans l'ELRA de 2004 portent sur les prestations de maternité, la protection de la santé, la lutte contre les discriminations, les congés de paternité et les congés pour raisons familiales, la possibilité d'allaiter pendant le temps de travail (2 heures) et l'interdiction du travail de nuit pour les femmes enceintes. Il faut noter que l'application de ces dispositions dépend d'un accord passé entre employeurs et employées et permettant une certaine forme de flexibilité.⁴ Par exemple, les distances importantes entre domicile et lieu de travail et l'absence de transports fiables pour effectuer les trajets rendent peu pratique la mise en place de la pause de deux

heures ; les employées pourront donc choisir de commencer plus tôt et de quitter leur travail plus tôt, de manière à pouvoir bénéficier d'un temps d'allaitement supérieur à celui prévu par la loi. Au-delà de la protection de la maternité, d'autres congés pour motifs familiaux sont également prévus : trois jours de congé de paternité rémunérés (cf. Indicateur du cadre juridique 7 : Congé parental) et quatre jours de congés pour raisons familiales en cas de maladie ou de décès.

Des progrès ont été constatés concernant les dispositions légales avec une tendance croissante vers une meilleure application de la législation. Toutefois, le manque de services sociaux, à la fois publics et privés, permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle avec les responsabilités familiales demeure une réalité. On peut également conclure qu'en dépit d'une présence plus importante des femmes dans le monde du travail, leur part des responsabilités familiales, déterminée par la division sexospécifique du travail, n'a pas diminué.

Il est nécessaire que le Gouvernement étende les dispositions portant sur la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale aux travailleurs de l'économie informelle ainsi qu'aux femmes exerçant une activité indépendante, en tenant compte du fait que la grande majorité des femmes qui travaillent en Tanzanie ne sont pas couvertes par les dispositions actuelles. Il est un fait connu que les conditions de travail régnant dans l'économie informelle sont médiocres, particulièrement en ce qui concerne les revenus, la protection sociale et les droits au travail. Malgré cela, des femmes peuvent choisir de travailler dans l'économie informelle – où sont contraintes – à cause d'une relative flexibilité du temps de travail permettant de concilier travail et responsabilités familiales.⁵ Une attention particulière doit être portée aux efforts visant à faciliter des mesures comme les services de garde d'enfants, les services sociaux communautaires pour les personnes âgées et les malades, axés notamment sur besoins liés au VIH/sida, et d'autres services destinés aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

⁴ T. Ackson : *A Review of the legal framework on working conditions in Tanzania*, Rapport présenté au bureau de l'OIT de Dar es Salaam, 2008

⁵ C. Lardechi : *Sustaining job creation and improving the quality of jobs in Tanzania*, Note d'orientation de la Banque mondiale (Washington D.C., Banque mondiale, 2009).

5

Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir

Les conventions internationales exigent que certaines formes de travail soient définitivement abolies. Il s'agit du travail des enfants et du travail forcé. La Tanzanie a ratifié plusieurs conventions de l'OIT dans ces deux domaines, notamment la Convention (no. 138) sur l'âge minimum de 1973, la Convention (no. 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999, la Convention (no. 29) sur le travail forcé de 1930 et la Convention (no. 105) sur l'abolition du travail forcé de 1957. En ce qui concerne le cadre juridique, le Gouvernement a mis en place une nouvelle législation (Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004), qui interdit le travail des enfants et le travail forcé. Elle interdit l'embauche d'un enfant âgé de moins de quatorze ans et le recours aux enfants dans toute situation préjudiciable pour la santé, dangereuse ou non convenable, et abroge l'Ordonnance sur l'emploi, en vertu de laquelle des travaux obligatoires pouvaient être imposés à des fins de service public (cf. Indicateurs du cadre juridique 8 : Travail des enfants, et 9 : Travail forcé). La Tanzanie adhère à la définition internationale de l'enfant, défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans. Des amendements nécessaires ont été apportés à la législation nationale afin de mettre le pays en conformité avec les conventions internationales. Le Gouvernement a aussi promulgué récemment la Loi sur la lutte contre le trafic des êtres humains (juin 2008).¹

Depuis 1994, le BIT fournit une assistance au Gouvernement ainsi qu'aux autres partenaires sociaux dans leurs efforts visant à éliminer le travail des enfants, à travers le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). En 2001, le Gouvernement tanzanien a commencé la mise en œuvre d'un programme national assorti de délais,

qui comporte un ensemble de mesures intégrées et coordonnées portant sur la prévention et l'élimination des pires formes de travail des enfants. Un des principaux accomplissements a été l'intégration du travail des enfants en tant qu'indicateur dans le document de stratégie pour la réduction de la pauvreté de la Tanzanie (MKUKUTA). Des ressources budgétaires ont été allouées à l'échelle du pays et des districts aux initiatives de lutte contre le travail des enfants. En 2009, un Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants a été élaboré et adopté en Tanzanie continentale ; la liste des activités jugées dangereuses pour les enfants a été actualisée afin de l'étendre à davantage de secteurs et d'activités, et de la rendre plus conforme à la nouvelle législation du travail. La Politique de l'enfance de 1996 a été révisée afin de prendre en compte des questions émergentes comme le VIH/sida, la protection des enfants contre les pires formes de travail, la non-discrimination des enfants et la protection des enfants les plus vulnérables.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse a assumé la fonction de coordinateur national des initiatives portant sur le travail des enfants et de centre de ressources pour l'information et les directives concernant les mesures. Des institutions ont été renforcées ou mises en place, comme l'Unité du travail des enfants au Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse, la Commission nationale de coordination intersectorielle (CNCIS) et les Commissions de district sur le travail des enfants. Des modèles ont été développés, des projets pilotes ont été testés et reproduits, par exemple : un modèle de district destiné à renforcer les capacités locales et les actions des commissions locales en rapport avec le suivi du travail des enfants ; un modèle d'orientation pour identifier les enfants et les mettre en relation avec

¹ Consulter le document suivant : <http://parliament.go.tz/Polis/PAMS/Docs/6-2008.pdf>.

Tableau 5. Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir

Indicateur du travail décent	1990/91	2000/01	2006
Travail des enfants (5 à 17 ans) en %¹	..	31,3	27,5
Garçons	..	32,8	30,8
Filles	..	29,7	24,0
Zones urbaines	..	12,0	10,7
Zones rurales	..	36,4	32,3

Remarque :

¹ Selon la définition utilisée par le programme SIMPOC du BIT pour produire des estimations mondiales. Il est possible que les données soient différentes de résultats précédemment publiés et basés sur une méthodologie différente.

Source : Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants du BIT, à partir des données des EIPA du Bureau National de Statistique de 2000/01 et 2006.

des prestataires d'enseignement et de formation professionnelle. Cependant, malgré les progrès réalisés, les défis restent importants et le nombre d'enfants qui travaillent demeure élevé.

Pour évaluer l'importance et l'évolution du travail des enfants, le Bureau National de Statistique (BNS) a inclus un module sur le travail des enfants dans les enquêtes intégrées sur la population active (EIPA) de 2000/01 et 2006.² Le travail des enfants, encore assez répandu en 2006, concernait 27,5 % des enfants âgés de 5 à 17 ans (cf. Tableau 5).³ Cela reflète en partie le rôle des enfants dans les activités générant des revenus supplémentaires dans les ménages où les adultes sont frappés d'incapacité, en raison notamment du VIH/sida. Les différences sont considérables entre zones urbaines, où le taux est de 10,7 %, et zones rurales, où il s'élève à 32,3 %. Globalement, les filles (avec 24,0 %) sont moins concernées que les garçons (30,8 %) par le travail des

enfants. La baisse du taux global, qui est passé de 31,3 % en 2000/01 à 27,5 % en 2006, constitue un signe encourageant. Cette baisse a été plus marquée pour les filles (5,7 points de pourcentage) et dans les zones rurales (4,1 points de pourcentage), même si le taux a également baissé pour les garçons et dans les zones urbaines.

Les effets négatifs sur les filles de certaines normes et pratiques culturelles, dues à la nature patriarcale de la société, ne ressortent pas clairement des données. Il est possible que la situation des filles, en ce qui concerne le travail des enfants et les tâches dangereuses, soit de ce fait négligée, en particulier dans le secteur du travail domestique. De même, il est possible que les données ne reflètent pas de manière adéquate la situation des filles, qui sont davantage susceptibles de travailler comme employées de maison et donc plus exposées aux abus, y compris le viol et d'autres formes d'abus sexuels, et à la cruauté. On sait peu de choses sur les effets de la discrimination fondée sur le sexe et sur la dynamique qui mène les filles vers ce type d'emploi, et il en est de même des actions spécifiques à mettre en place qui tiendraient compte de leur situation.

Par ailleurs, un autre aspect négatif est l'interaction entre le droit commun, les conventions internationales et le droit coutumier, en ce qui concerne par exemple l'âge du mariage. Dans la législation, l'âge minimum du mariage est fixé à 18 ans. Cependant, le droit coutumier autorise le mariage de filles à partir de 15 ans. Ces jeunes filles seront considérées comme des femmes mariées et apparaîtront rarement dans les statistiques sur le travail des enfants, même si leur situation peut tout à fait

² Le module sur le travail des enfants concernait tous les enfants âgés de 5 à 17 ans vivant dans un ménage ordinaire. Une définition large du travail a été adoptée pour ce module, qui incluait à la fois les activités économiques impliquant un classement parmi les personnes occupées dans les statistiques de la population active, et les activités non économiques comme les travaux ménagers non rémunérés, la garde des enfants ou les soins aux personnes âgées, aux malades et aux personnes handicapées. Le module a permis de se pencher sur les questions suivantes : enfants exerçant une activité économique ; perception des enfants, des parents ou des tuteurs ; enfants participant aux tâches ménagères ; santé et sécurité des enfants exerçant une activité économique ; travail et fréquentation scolaire ; enfants vivant loin de leur foyer ; travail des enfants et emploi du temps.

³ Les calculs présentés sont basés sur la définition du BIT, mise au point pour le calcul d'estimations mondiales. Ils peuvent différer de calculs précédemment publiés pour lesquels une méthodologie différente a été utilisée. Les nouveaux calculs sont conformes à la *Résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants* adoptée par la 18e Conférence internationale des statisticiens du travail. Cf. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_112458.pdf

Indicateur du cadre juridique 8. Travail des enfants

Droit, politiques ou institutions : La législation pertinente pour la Tanzanie continentale est la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004 (ELRA), qui est entrée en vigueur en décembre 2006 et dont la partie II contient des dispositions relatives au travail des enfants. La Commission d'experts a toutefois estimé en 2007 que ces dispositions étaient insuffisantes pour interdire le travail des enfants, dans la mesure où elles ne concernent que le travail effectué dans le cadre d'un contrat. La Commission a donc demandé à ce que lui soit confirmé le fait que l'interdiction du travail des enfants figurant dans l'article 86 de la Politique de l'enfance de 1996 s'applique à l'ensemble des activités économiques exercées par des enfants âgés de moins de 14 ans, quelle que soit leur situation professionnelle. La Commission d'experts a également pris note du message du Gouvernement tanzanien, selon lequel le Ministre est en train de préparer une liste réglementaire des travaux dangereux. La Politique de l'enfance est en cours de révision par le Ministère du Développement communautaire, de la Parité et de l'Enfance, afin qu'y soient intégrées des dispositions relatives aux pires formes de travail des enfants. Le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse, avec le concours de la Commission de médiation et d'arbitrage et du Tribunal du travail, demeure responsable de l'application du droit du travail. Le Ministère organise régulièrement des séminaires sur le travail des enfants dans les différentes régions du pays et possède, comme plusieurs autres ministères, une unité spéciale en charge de cette question.

Indications de mise en œuvre effective : L'Enquête intégrée sur la population active et le travail des enfants de 2000-01 a révélé que 1 271 813 enfants de 5 à 9 ans et 2 204 687 enfants âgés de 10 à 14 ans exerçaient une activité économique. Au moins 1,2 million d'enfants étaient concernés par les pires formes de travail des enfants ; seuls 26 % des enfants de 5 à 9 ans et 56 % des enfants âgés de 10 à 14 ans étaient scolarisés. De plus, très peu d'inspections du travail ont été organisées dans l'optique de faire appliquer les lois sur l'interdiction du travail des enfants et la scolarisation obligatoire par manque de ressources. Le Ministère a en outre remarqué, dans le cadre de sa Stratégie nationale pour l'élimination du travail des enfants de 2004, une augmentation de l'exploitation sexuelle des enfants ainsi qu'une exploitation et des abus dans les conditions de travail des filles âgées de 9 à 15 ans travaillant comme employées de maison. On estime que les enfants qui travaillent dans ce secteur ont des horaires compris entre 12 et 18 heures par jour. La Commission d'experts a conclu en 2006 que bien qu'il existe un cadre législatif pour l'élimination du travail des enfants, de nombreux problèmes se posent quant à son application dans la pratique. Cependant, le programme IPEC du BIT est actif en Tanzanie, le pays étant l'un des premiers à participer au Programme assorti de délais sur les pires formes de travail des enfants. Il existe donc de nombreux programmes et projets en rapport avec le travail des enfants et ses pires formes, notamment des initiatives portant sur les activités dangereuses (dans les secteurs agricole et minier, par exemple) et sur l'exploitation sexuelle des enfants, ainsi que des mesures destinées à prévenir les pires formes de travail des enfants à travers l'éducation et la formation.

Une liste des professions dangereuses a été remise au Conseil du travail et des affaires économiques et sociales (LESCO) pour être discutée et adoptée, avant qu'elle ne soit approuvée par le Ministre. Le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse devait publier au cours de l'année 2009 au Journal officiel, un texte d'application en rapport avec la liste des professions dangereuses, dans le cadre de la nouvelle législation du travail.

La mise en œuvre des politiques et programmes de lutte contre le travail des enfants s'est faite dans le cadre du Programme assorti de délais. Le programme comprend des mesures de soutien destinées à traiter le problème du travail des enfants en Tanzanie, à travers la réduction de la pauvreté, la promotion de l'accès à l'enseignement de base, la promulgation et l'application de la législation sur le travail des enfants, ainsi que le retrait et la réhabilitation des enfants impliqués dans les pires formes de travail (PFTE).

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 138) sur l'âge minimum de 1973 et la Convention (no. 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999 ont été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie en 1998 et 2001 respectivement.

Sources :

1. Demande directe émanant de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 138, transmise en 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C138&Lang=EN>).
2. Demande directe émanant de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 182, transmise en 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C182&Lang=EN>).
3. « Le travail des enfants en Tanzanie », Rapport national, Enquête intégrée sur la population active et le travail des enfants, 2000-01 (BIT/IPEC) (www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=5107).

entrer dans ce cadre. Par ailleurs, une tendance se dessine dans laquelle on voit des jeunes filles remplacer le chef de famille, lorsque le VIH/sida

a causé la mort des parents. Ce point et d'autres questions liées aux distinctions fondées sur le sexe peuvent ne pas être reflétés par les statistiques,

Indicateur du cadre juridique 9. Travail forcé

Droit, politiques ou institutions : La Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) de 2004, entrée en vigueur en décembre 2006, a abrogé l'Ordonnance sur l'emploi, en vertu de laquelle des travaux obligatoires pouvaient être imposés à des fins de service public. La Commission d'experts a toutefois noté en 2008 que le problème était toujours d'actualité à l'échelon local, en raison de l'application de dispositions et de directives émises par les autorités locales, qui imposent des travaux obligatoires à la population. Pour faire face à ce problème, le Groupe de travail gouvernemental sur la réforme du droit du travail a recommandé que ces lois soient amendées par les autorités concernées. Par ailleurs, la Loi sur la lutte contre le trafic des êtres humains, qui couvre notamment l'exploitation par le travail et l'exploitation sexuelle, a été promulguée le 22 janvier 2008. Néanmoins, la législation nationale reste insuffisante dans la mesure où toutes les formes de trafic des êtres humains ne sont pas interdites. Les lois nationales (Code pénal, Loi sur la presse, Loi sur la marine marchande, Loi sur l'administration locale [autorités de district]) instituant le travail obligatoire comme peine pour expression d'opinions politiques, non-participation à des travaux utiles à la collectivité ou d'autres manquements à la discipline du travail, sont incompatibles avec la Convention no. 105.

Indications de mise en œuvre effective : Le Gouvernement a rapporté qu'il enquêtait activement sur des cas de trafic d'êtres humains via des mécanismes mis en place dans le cadre de la législation existante. Par exemple, l'Unité de lutte contre le trafic des êtres humains a enquêté sur tous les soupçons de trafic rapportés par le public ou par d'autres autorités de police. Cependant, d'après les informations disponibles, aucune poursuite n'a été engagée et aucune condamnation n'a été prononcée. La Commission d'experts a en outre demandé des clarifications concernant un rapport des Nations-Unies, selon lequel des groupes d'opposition armés recruteraient des enfants dans les camps de réfugiés situés dans l'ouest de la Tanzanie.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 29) sur le travail forcé de 1930, la Convention (no. 105) sur l'abolition du travail forcé de 1957 et la Convention (no. 182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999, ont été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie en 1962 (pour les deux premières) et en 2001.

Sources :

1. Demande directe émanant de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 182, transmise en 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C182&Lang=EN>)
2. D'autres commentaires de la Commission d'experts sur les Conventions no. 29 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C029&Lang=EN>) no. 105 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C105&Lang=EN>) et no. 182 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C182&Lang=EN>) ont également été consultés.

alors qu'ils ont une influence sur l'ampleur du travail des enfants chez les filles.

Ainsi, malgré le caractère dissuasif des nouvelles lois du travail mentionnées plus haut, on rapporte encore de nombreuses formes de travail des enfants.⁴ Selon le Gouvernement tanzanien, les pires formes de travail des enfants sont concentrées dans quatre principaux secteurs/domaines, à savoir : l'agriculture commerciale ; les industries extractives ; les services domestiques ; le commerce du sexe.⁵ L'objectif fixé dans la MKUKUTA était de faire passer la proportion d'enfants au travail de 25 % à moins de 10 % à l'horizon 2010, et de proposer à ces enfants des possibilités d'édu-

cation et de formation professionnelle.⁶ Le défi est de taille étant donnée la proportion très élevée d'enfants au travail en 2006. Néanmoins, la situation évolue dans le bon sens et des progrès ont été réalisés depuis 2001 vers l'abolition du travail des enfants.

Le travail forcé est très difficile à mesurer avec une précision acceptable ; par ailleurs, le nombre de cas rapportés est très souvent en-deçà de la réalité. Dans le cas de la Tanzanie, aucune donnée statistique n'était disponible pour cet indicateur. Bien qu'il existe des dispositions légales portant sur l'interdiction générale du travail forcé dans l'article 6 de la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004,⁷ la Commission d'experts a émis des réserves quant à leur application dans la pratique (cf. Indicateur du cadre juridique 9 : Travail forcé).

⁴ G. Kahyarara, G. et L. Rutasitara : *Rapport d'enquête sur les conditions de travail en Tanzanie* (Genève, BIT, à paraître).

⁵ Cf. République-Unie de Tanzanie : *Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté* (SNCRP) (Bureau de la Vice-présidence, juin 2005), p. 10, <http://www.tanzania.go.tz/pdf/nsgrptext.pdf>.

⁶ *Loc. cit.*, p. 48

⁷ Cf. <http://www.parliament.go.tz/Polis/PAMS/Docs/6-2004.pdf>.

6 Stabilité et sécurité du travail

Pour évaluer les progrès réalisés en matière de travail décent en Tanzanie, il est important de mesurer la stabilité et la sécurité des emplois des travailleurs, que ceux-ci soient salariés ou indépendants. Il est utile pour cela de se pencher sur les emplois qui, de par leurs caractéristiques, ne peuvent pas être stables ou sûrs, mais aussi de solliciter les opinions des travailleurs eux-mêmes sur ces aspects de leur travail. Pour ce faire, ce chapitre analyse la proportion de travailleurs salariés occupant un emploi précaire (travailleurs occasionnels, saisonniers ou temporaires) ; la proportion de travailleurs à leur compte et de travailleurs familiaux non agricoles, qui considèrent leur travail comme irrégulier (en terme de disponibilité et de nombre d'heures) ; la proportion de travailleurs qui occupent un emploi informel, ces emplois étant par nature particulièrement instables et peu sécurisés.

Les données relatives à la proportion de salariés occupant un emploi précaire ne sont disponibles que pour l'année 2006. D'après le tableau 6, un très fort pourcentage de salariés (plus de la moitié) sont dans l'une des situations de travail précaire, quels que soient le sexe ou le lieu de résidence. La proportion de travailleurs précaires chez les salariés est un peu plus élevée pour les hommes (58,4 %) que pour les femmes (56,5 %). Cette différence peut être due au fait que, par rapport à leurs homologues masculins, les femmes salariées sont moins présentes dans des secteurs d'activité comme la construction (seulement 3,2 % de femmes), secteurs où ces formes de travail précaire (occasionnel et temporaire) sont prédominantes. La proportion de salariés occupant un emploi précaire est plus élevée dans les zones rurales (64,4 %) que dans les zones urbaines (54,7 %). Dans les zones rurales, les employeurs publics (administrations centrale et locale, organismes parapublics, ONG) comme les employeurs privés sont plus susceptibles d'em-

baucher des travailleurs occasionnels que dans les zones urbaines. Même sans analyser les tendances, on peut conclure que la situation des salariés en Tanzanie (soit un peu moins de 10 % du total des emplois) n'est pas saine par rapport à cet aspect du travail décent.

En ce qui concerne les travailleurs à leur compte et les travailleurs familiaux hors agriculture, deux questions différentes ont été incluses dans l'Enquête intégrée sur la population active (EIPA) ces dernières années. En 2000/01, on demandait aux personnes interrogées : « Votre travail est-il régulier en termes de disponibilité et suffisant en termes d'horaires ? » En 2006, la question était : « Votre travail est-il régulier en termes de disponibilité ? » Par conséquent, davantage de personnes interrogées étaient susceptibles de répondre négativement en 2000/01 par rapport à 2006 (à savoir, ceux qui jugeaient leur temps de travail insuffisant). Toute comparaison directe des deux enquêtes est donc impossible et la baisse de la proportion de travailleurs indépendants estimant leur travail peu régulier peut être perçue comme une conséquence du changement intervenu dans le questionnaire (et non comme une preuve de progrès, cf. Tableau 6).

En 2000/01, 42,4 % des travailleurs indépendants hors agriculture estimaient que leur travail était peu régulier, soit pour des raisons de disponibilité, soit à cause d'un nombre d'heures insuffisant. Cela était particulièrement vrai pour les femmes (47,4 %) et dans les zones urbaines (46,3 %), alors que cette proportion était inférieure chez les hommes (36,8 %) et dans les zones rurales (35,6 %). Il est intéressant de constater que les disparités entre les sexes et entre zones rurales et urbaines sont dues au fait que la majorité des femmes des zones urbaines estimaient leur travail peu régulier (53,0 %) ; la même proportion de

Tableau 6. Stabilité et sécurité du travail

Indicateur du travail décent	1990/91	2000/01	2006
Proportion de salariés occupant un emploi précaire (travailleurs occasionnels, saisonniers et temporaires), en % du salariés ¹	..	..	57,8
Hommes	..	..	58,4
Femmes	..	..	56,5
Zones urbaines	..	..	54,7
Zones rurales	..	..	64,4
Proportion de travailleurs indépendants (hors agriculture) ayant un travail irrégulier, en % du total des travailleurs indépendants)²	..	42,4	23,7*
Hommes	..	36,8	26,3*
Femmes	..	47,4	21,4*
Zones urbaines	..	46,3	24,7*
Zones rurales	..	35,6	21,9*

Remarques :

¹ Salariés ayant un contrat occasionnel (écrit ou oral) et salariés temporaires (sous contrat), en pourcentage de l'ensemble des salariés. Fait référence à l'activité principale des personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans et plus. La définition de l'emploi est la définition internationale ; elle correspond à la définition standard utilisée par le BNS.

² Travailleurs indépendants sans employés (c'est-à-dire, travailleurs à leur compte) et travailleurs familiaux dans le secteur non agricole, qui ont déclaré que leur travail était irrégulier (exclut les employeurs). Fait référence à l'activité principale des personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans et plus. La définition de l'emploi est la définition internationale ; elle correspond à la définition standard utilisée par le BNS.

* Notez que les réponses de 2000/01 et de 2006 ne sont pas vraiment comparables, car la question qui était « Votre travail est-il irrégulier en termes de disponibilité et suffisant en termes d'horaires ? » en 2000/01 est devenue « Votre travail est-il irrégulier en termes de disponibilité ? » en 2006.

Source : Bureau National de Statistique, EIPA 2000/01 et 2006. Les indicateurs ont été recalculés sur la base des micro-données.

femmes des zones rurales et d'hommes des zones urbaines ou rurales, soit 36 % environ, estimait avoir un travail irrégulier (données non tabulées). Les femmes des zones urbaines étaient donc particulièrement représentées dans les activités indépendantes aux horaires insuffisants.

En 2006, 23,7 % seulement des travailleurs indépendants ont estimé que leur travail était irrégulier en termes de disponibilité. La proportion était plus élevée pour les hommes (26,3 %) que pour les femmes (21,4 %), soit une situation inversée par rapport à celle de 2000/01. Comme en 2000/01, l'incertitude du travail était plus importante dans les zones urbaines (24,7 %) que dans les zones rurales (21,9 %). Les précédents résultats, qui montraient que les femmes des zones urbaines étaient particulièrement vulnérables face à l'incertitude du travail, ne se sont pas répétés en 2006, avec un pourcentage pour les femmes (22,3 %) à peu près dans la moyenne. Là encore, cela peut venir du changement dans la méthodologie, dans la mesure où l'insuffisance des heures de travail (incluse dans l'enquête de 2000/01 uniquement) pourrait jouer un rôle primordial pour les femmes des zones urbaines.

Les catégories ci-dessus – salariés et travailleurs indépendants hors agriculture – ne représentent qu'un quart environ de l'ensemble des personnes ayant un emploi. Pour se faire une idée de la situation des autres catégories de personnes, il faut garder à l'esprit l'exposé du chapitre 1 sur l'emploi informel. Souvent, les personnes qui occupent un emploi informel travaillent sans contrat écrit et sans protection de l'emploi. Il est également un fait bien connu que de nombreuses entreprises du secteur informel sont instables quant à leur durée d'existence et que leurs propriétaires ne peuvent donc pas être considérés comme ayant un emploi stable et sûr. Plus important encore dans le contexte tanzanien, les travailleurs indépendants du secteur agricole bénéficient rarement d'une garantie des moyens d'existence et d'une protection sociale, avantages généralement associés à l'emploi salarié formel. À moins qu'ils ne dirigent une grande exploitation commerciale, leur emploi est donc considéré comme un emploi informel.¹

¹ Cf. R. Hussmanns : *Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment* (Mesurer l'économie informelle : de l'emploi dans le secteur informel à l'emploi informel), Document de travail n° 53, Intégration (Genève, BIT, 2004).

Indicateur du cadre juridique 10. Cessation de la relation de travail

Droit, politiques ou institutions : La Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) de 2004, entrée en vigueur en décembre 2006, dispose à l'article 37 qu'il est illégal pour un employeur de licencier injustement un employé. Un licenciement est injustifié si l'employeur n'est pas en mesure de prouver que la raison du licenciement est valable et que celui-ci s'est fait dans le respect d'une procédure équitable. Une raison « valable » est une raison liée à une faute, aux capacités ou la compatibilité de l'employé, ou fondée sur les exigences opérationnelles de l'employeur. L'ELRA a abrogé la précédente législation qui autorisait les renvois sans préavis.

Période de préavis : La durée de la période de préavis varie de 7 à 28 jours en fonction du type de contrat et de l'ancienneté. La Loi fixe le montant des « indemnités de licenciement » à sept jours de salaire de base par année de travail effectuée auprès d'un employeur (sans interruption), la période maximale retenue pour le calcul étant de dix années (Art. 42.1, ELRA). Un employeur est tenu de verser des indemnités en cas de licenciement dès que l'employé a effectué douze mois de travail sans interruption auprès de l'employeur en question (Art. 42.2, ELRA). Les indemnités de licenciement ne sont pas versées dans les cas suivants : licenciement justifié pour faute ; licenciement fondé sur les capacités, la compatibilité ou les exigences opérationnelles ; l'employé refuse de manière déraisonnable un autre emploi auprès de son employeur ou de tout autre employeur.

Indications de mise en œuvre effective : Aucune information n'a été localisée par le BIT. Comme pour les autres indicateurs du cadre juridique, il convient de garder à l'esprit l'importance de l'économie informelle lors de l'évaluation de l'impact de cette législation.

Couverture des travailleurs en droit : L'article 2 de l'ELRA exclut de la couverture les personnels des forces armées tanzaniennes, de la police, des services pénitentiaires et de la fonction publique. L'article 35 de l'ELRA dispose que la sous-section E, qui contient les dispositions relatives aux licenciements injustifiés, ne s'applique pas aux personnes employées depuis moins de six mois par le même employeur, que ce soit dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats.

Couverture des travailleurs dans la pratique : Aucune information n'a été localisée par le BIT.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 158) sur le licenciement de 1982 n'a pas été ratifiée par la République-Unie de Tanzanie.

Source : Profil de la législation nationale correspondante par le BIT (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/countries/tanzania.htm>).

Ainsi, avec un pourcentage très élevé d'emploi informel (93,3 % en 2006) en Tanzanie, tout semble indiquer que, de manière générale, le nombre d'emplois stables et sûrs est faible. Manifestement, les employés permanents du secteur formel disposent de recours par le biais de leurs syndicats, s'ils sont licenciés, et ils peuvent porter le cas devant la Commission de médiation et d'arbitrage. Ils bénéficient par conséquent de certaines mesures de protection qui se traduisent par des emplois sécurisés et stables. Cependant, du fait de la faible syndicalisation de la population active, la plupart des travailleurs ne bénéficient pas de la même protection (cf. Chapitre 10 : Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs). Par exemple, les employés sans contrats, qui la plupart du temps n'adhèrent à aucun syndicat, n'ont pas accès au mécanisme de médiation et d'arbitrage et ne peuvent qu'accepter les compressions de personnel.

En conclusion, le tableau de l'emploi salarié en Tanzanie n'est pas encourageant pour ce qui est de la stabilité et de la sécurité ; une proportion trop importante d'employés (57,8 %) se trouvait dans une situation de travail précaire en 2006. En ce qui concerne les travailleurs indépendants du secteur non agricole, 23,7 % considéraient leur travail incertain. De plus, les réformes économiques ont entraîné des réductions d'effectifs et une flexibilité du marché du travail, qui ont réduit la stabilité et la sécurité du travail. On pourrait expliquer cette situation par le fait que la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004 ne s'applique pas aux employés des entreprises du secteur informel. Le tableau est encore plus sombre si l'on prend en compte les travailleurs indépendants du secteur agricole. Étant donné la nature des activités agricoles, il est peu probable que leur travail puisse être considéré comme stable et sûr. Les statistiques sur l'emploi

informel exposées dans le chapitre 1 saisissent une situation globale, dans laquelle 93,3 % des personnes qui travaillent occupent un emploi informel. Une légère amélioration a toutefois

été constatée par rapport à 2000/01, indiquant certains progrès dans le domaine de la création d'emplois formels.

7 Égalité des chances et de traitement dans l'emploi

La Tanzanie a ratifié les conventions relatives à l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi, c'est-à-dire la Convention (no. 100) sur l'égalité de rémunération de 1951 et la Convention (no. 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958. Par ailleurs, la Politique nationale de l'emploi de 2008 « promet un traitement égal et équitable des hommes et des femmes, en reconnaissant que les femmes sont désavantagées dans le monde du travail du fait de leurs rôles multiples – production, reproduction, obligations familiales. »¹ Les articles sept et huit de la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004 interdisent toute discrimination sur le lieu de travail, dans les syndicats et dans les associations d'employeurs (pour les motifs contenus dans la loi, se reporter à Indicateur du cadre juridique 11 : Égalité des chances et de traitement). Des progrès ont donc été réalisés avec la mise en place d'un cadre stratégique et juridique pour cet aspect du travail décent, dans la mesure où il concerne l'équité entre les sexes.

Des progrès dans la mise en œuvre du cadre juridique doivent être accomplis par rapport à la réalité du monde du travail pour les femmes. La discrimination professionnelle et l'accès des femmes à des postes à responsabilités sont deux aspects à examiner. Un autre aspect est celui de la rémunération des femmes par rapport à leurs homologues masculins.

La répartition par sexe de l'ensemble des emplois a légèrement changé sur la période considérée, la part des femmes étant légèrement plus élevée en 2006 qu'en 1991. Pour les hommes comme pour les femmes, la plus grande partie des emplois se situe dans l'agriculture et la pêche (69 % pour les

hommes et 77 % pour les femmes ; données non tabulées). À partir du tableau 7.1, on peut observer qu'en 1991, les hommes n'étaient minoritaires que dans un des grands groupes professionnels de la Classification standard des professions de Tanzanie (TASCO), alors qu'ils représentaient moins de 50 % des effectifs dans trois de ces grands groupes professionnels en 2006. Par ailleurs, la part des hommes a diminué en 2006 dans les groupes où ils étaient largement majoritaires en 1991, ce qui révèle une évolution, certes timide, vers moins de discrimination professionnelle. Cependant, un examen approfondi de la situation en 2006 montre que domination masculine s'est maintenue dans certains groupes professionnels supposés offrir de « bons » emplois, alors que les femmes étaient surreprésentées dans les professions élémentaires, les emplois de bureau et particulièrement chez les travailleurs qualifiés des secteurs de l'agriculture et de la pêche. Les emplois dans ces groupes majoritairement féminins tendent à offrir une rémunération plus basse, un statut inférieur et des possibilités d'avancement moindres, par comparaison avec les groupes majoritairement masculins (à savoir, les cadres et leurs collaborateurs). La situation est difficile à évaluer pour le groupe professionnel des législateurs, administrateurs et directeurs, entre raison d'une différence de codification entre les années. Néanmoins, avec une proportion d'hommes s'élevant à près de 84 % dans cette catégorie en 2006, il apparaît clairement que les femmes sont désavantagées dans leur accès à ce groupe professionnel.

La part des femmes dans les professions à statut élevé corrobore ce résultat (cf. Tableau 7.2). Cet indicateur est subdivisé en deux sous-groupes, celui des législateurs et administrateurs (sous-groupe 11 de la TASCO) et celui des directeurs de sociétés et de grandes entreprises (sous-

¹ Politique nationale de l'emploi, 2008, para 3.24.

Tableau 7.1. Égalité des chances et de traitement dans l'emploi – Discrimination professionnelle fondée sur le sexe

Indicateur du travail décent	1990/91**		2000/01		2006	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Discrimination professionnelle fondée sur le sexe (répartition des emplois dans les grands groupes de la classification TASCO), in %¹						
Total des emplois	50,1	49,9	49,0	51,0	48,9	51,1
1 Législateurs, administrateurs et directeurs	79,0*	21,0*	50,8*	49,2*	83,5	16,5
2 Cadres	89,8	10,2	73,6	26,4	65,0	35,0
3 Techniciens et cadres associés	69,9	30,1	67,6	32,4	60,9	39,1
4 Employés de bureau	53,2	46,8	47,0	53,0	49,3	50,7
5 Employés du secteur des services et de la vente	55,5	44,5	49,0	51,0	52,3	47,7
6 Travailleurs qualifiés dans l'agriculture et la pêche	46,2	53,8	46,6	53,4	46,2	53,8
7 Artisans et travailleurs assimilés	90,1	9,9	81,3	18,7	77,0	23,0
8 Ouvriers sur machines et monteurs-ajusteurs en usine	89,2	11,8	91,7	8,3	87,1	12,9
9 Professions élémentaires	57,5	42,5	52,2	47,8	41,5	58,5

Remarques :

¹ Part des hommes et des femmes dans les grands groupes de la Classification standard des professions de Tanzanie (TASCO), en % ; fait référence à l'activité principale des personnes âgées de 15 ans et plus actuellement occupées. Les chiffres des différentes années ne sont pas véritablement comparables en raison d'une codification différente des réponses au questionnaire. Les agriculteurs vivriers sont classés dans le grand groupe 6.

* Notez qu'une proportion exceptionnellement importante de personnes interrogées ont été classées dans cette catégorie en 1990/91 et 2000/01, à savoir 2,0 % et 2,5 % respectivement de la population active occupée contre 0,17 % en 2006. Cela est dû au fait que les directeurs-propriétaires de petites entreprises étaient inclus dans cette catégorie en 1990/91 et en 2000/01.

** Fait référence aux personnes âgées de 10 ans et plus ayant un emploi.

Source : Bureau National de Statistique, EIPA 1990/91, 2000/01 et 2006. Les indicateurs ont été recalculés sur la base du tableau 3.3 du rapport de l'EIPA 1990/91 et des micro-données pour 2000/01 et 2006.

groupe 12), mais exclut les directeurs et gérants de petites entreprises (sous-groupe 13), afin d'améliorer la comparabilité entre les différentes années. Bien que la part des femmes dans cette catégorie soit passée de 7,2 % en 1991 à 17,4 % en 2006, elle reste très inférieure à la part des femmes dans le total des emplois (51,1 % ; cf. Tableau 7.2). Cela vient encore confirmer l'analyse du paragraphe précédent concernant la sous-représentation des femmes dans les « bons » emplois. En regardant la part des femmes dans l'emploi par secteur, on peut observer qu'elles ne représentent qu'à peine plus d'un quart des emplois dans l'industrie, malgré une tendance à la hausse. Elles sont majoritaires dans l'agriculture et on se rapproche de la parité dans les services. Leur faible présence dans l'industrie peut être une indication de stéréotypes toujours bien installés, dus aux normes sexospécifiques dominantes, qui tendent à instaurer une discrimination à l'encontre des femmes et à limiter leurs choix professionnels ainsi que leurs possibilités d'évolution.

L'écart de rémunération entre les sexes mesure l'ampleur de la différence entre les salaires des femmes et ceux des hommes. Exprimé en pourcentage des salaires masculins, une valeur nulle signifie l'égalité parfaite ; des valeurs strictement positives indiquent dans quelle mesure les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes (avec un maximum théorique de 100 %) et des valeurs négatives indiquent dans quelle mesure les salaires des femmes sont supérieurs à ceux des hommes. Avec 40,3 %, l'écart total entre salaires féminins et salaires masculins restait important en 2006. Autrement dit, les femmes gagnaient à peu près 40 % de moins que les hommes. Néanmoins, la situation s'est améliorée par rapport à 2000/01, où l'écart de rémunération entre les sexes était de 50,5 % (ce qui signifie que les femmes gagnaient environ moitié moins que les hommes cette année-là). L'écart est légèrement plus important lorsque l'on ne considère les revenus des travailleurs indépendants non agricoles (43,7 %), mais là encore, on constate une amélioration par

Indicateur du cadre juridique 11. Égalité des chances et de traitement

Droit, politiques ou institutions : La législation pertinente en Tanzanie continentale est la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004 (ELRA), qui est entrée en vigueur en décembre 2006, ainsi que les Règles (Code de bonnes pratiques) concernant l'emploi et les relations professionnelles de 2007, établies dans le cadre de l'article 99(1) de la Loi. La Commission d'experts a noté que l'article 7 de l'ELRA instaure une protection contre la discrimination directe ou indirecte fondée sur chacun des critères visés à l'article 1(1)(a) de la Convention no. 111, aussi bien à travers la politique de l'emploi que dans les pratiques qui s'y rapportent et que cet article prescrit aux employeurs de promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi. L'ELRA inclut également d'autres motifs de discrimination, qui ne sont pas explicitement énumérés dans l'article 1(1)(a), notamment : la nationalité, l'ethnie ou le lieu d'origine ; la situation matrimoniale ou les responsabilités familiales ; l'invalidité ; la séroposivité ; l'âge ; le statut social. Le Gouvernement a indiqué qu'il considérait que ces motifs étaient couverts par la Convention, aux termes de l'article 1(1)(b). L'organisme responsable est le Haut Commissaire au travail, qui dispose de pouvoirs de réglementation et d'inspection. La Commission d'experts a noté que les employeurs sont tenus de déposer des plans de promotion de l'égalité des chances et d'élimination de la discrimination sur le lieu de travail auprès du Haut Commissaire au travail, et que des mesures positives sont autorisées dans ce cadre. Dans la fonction publique, la Politique sur l'emploi et la gestion de la fonction publique interdit toute discrimination manifeste ou involontaire à l'égard des femmes, des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables dans les processus de recrutement.

L'article 9 de la Loi sur le VIH/sida (prévention et lutte), no 28 du 4 avril 2008, prévoit que les employeurs doivent mettre en place et coordonner des programmes sur le lieu de travail en concertation avec le Ministère de la Santé. L'article 30(d) de la Loi stipule que le statut sérologique vis-à-vis du VIH, connu ou suspecté, ne doit en aucun cas aboutir à des restrictions dans l'accès à l'emploi. Par ailleurs, la partie V de la Loi (article 13 à 18) stipule que les tests de dépistage du VIH doivent se faire sur la base du volontariat et avec le consentement éclairé des personnes concernées. Elle indique également que toute information en rapport avec le VIH doit rester confidentielle.

Indications de mise en œuvre effective : En 2008, la Commission d'experts a pris bonne note de l'indication du Gouvernement selon laquelle des actions de sensibilisation étaient menées auprès des travailleurs et des employeurs afin de faire connaître la nouvelle législation du travail, et que le processus d'élaboration de plans pour l'égalité était en cours. Des données statistiques et d'autres informations pratiques ont été demandées.

Des programmes de discrimination positive et de promotion de l'égalité des chances existent, qui visent à : donner aux femmes et aux filles les moyens d'une émancipation économique à travers l'acquisition de compétences et la formation ; renforcer la demande de main-d'œuvre féminine ; améliorer la prise de conscience par les femmes des possibilités d'emploi ; promouvoir le développement des entreprises et s'attaquer au problème de la féminisation de la pauvreté.

Couverture des travailleurs en droit : L'ELRA couvre les employés du secteur privé et les « employés [...] de la fonction publique » en Tanzanie continentale. De plus, la Loi sur la fonction publique indique que « les fonctionnaires des agences exécutives et des institutions gouvernementales sont régis par les dispositions des lois établissant leurs agences ou institutions respectives. »

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 100) sur l'égalité de rémunération de 1951 et la Convention (no. 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 ont toutes deux été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie en 2002.

Sources :

1. Demande directe émanant de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 111, transmise en 2006.
(<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C111&Lang=EN>).
2. Observation de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 111, transmise en 2009.
3. Demande directe émanant de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 111, transmise en 2009.
4. Les rapports du Gouvernement sur l'application de la Convention no. 111 ont également été consultés.

rapport aux écarts de 56,8 % en 2000/01 et de 65,8 % en 1990/91. Par comparaison, la situation des salariés est meilleure, l'écart étant passé de 27,3 % en 2001 à 25,6 % en 2006. Toutefois, les données indiquent que l'écart dans l'emploi salarié était plus faible en 1990/91 (16,5 %).

La part des femmes dans l'emploi salarié reste faible à 29,5 %, avec très peu de progrès depuis 2000/01 (même si cela représente une amélioration par rapport à 1990/91). En revanche, la part des femmes dans l'emploi salarié non agricole a légèrement diminué, en passant de 31,7 % en

Tableau 7.2. Égalité des chances et de traitement dans l'emploi – Différences entre les sexes

Indicateur du travail décent	1990/91*	2000/01	2006
Part des femmes dans les professions à statut élevé, en %¹	7,2	11,7	17,4
Part des emplois occupés par des femmes, en %	49,9	51,0	51,1
Agriculture	53,6	52,6	53,3
Industrie	17,3	23,1	28,5
Services	34,8	47,6	48,3
Part des femmes dans l'emploi salarié non agricole, en %²	..	31,7	30,5
Part des femmes dans l'emploi salarié, en %³	24,7	29,0	29,5
Ecart de rémunération entre les sexes (revenus mensuels provenant du travail salarié et du travail indépendant non agricole) en %⁴	..	50,5	40,3
Revenus mensuels provenant du travail salarié	16,5	27,3	25,6
Revenus mensuels provenant du travail indépendant non agricole	65,8	56,8	43,7

Remarques :

¹ Fait référence aux sous-groupes 11 (Législateurs et administrateurs) et 12 (Directeurs de sociétés et de grandes entreprises) de la classification TASCO. Afin d'améliorer la comparabilité des données entre les années, le sous-groupe 13 de la classification TASCO (Directeurs et gérants de petites entreprises) a été exclu car un grand nombre de personnes occupées étaient classées dans cette catégorie en 1990/91 et 2000/01 (174 136 et 346 207, respectivement), mais pas en 2006 (43 796). Cela est dû au traitement différent des directeurs-proprétaires selon les années. Basée sur l'activité principale des personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans et plus.

² Indicateur de la cible 3A de l'OMD3 : Proportion des femmes salariées dans le secteur non agricole, en %. Fait référence à la population active occupée âgée de 15 ans et plus, selon la définition internationale ; correspond à la définition standard utilisée par le BNS. Calculée comme suit : (nombre de femmes salariées dans le secteur non agricole / population active salariée totale dans le secteur non agricole) * 100 %. L'emploi salarié fait référence aux employés rémunérés, selon la définition de la CISP-93 ; le secteur non agricole comprend toutes les activités économiques autres que l'agriculture, l'exploitation forestière et la pêche (CITI Rév. 4, section A). La valeur de 29,3 % précédemment publiée en 2000/01 a été calculée comme suit : (nombre de femmes ayant un emploi rémunéré / total des emplois rémunérés) * 100 %, en considérant la population active occupée âgée de 10 ans et plus. Afin de pouvoir comparer les données de 2000/01 et de 2006, la définition exposée plus haut a été appliquée aux deux années.

³ Fait référence à la population active occupée âgée de 15 ans et plus, selon la définition internationale ; correspond à la définition standard utilisée par le BNS.

⁴ L'écart de rémunération entre les sexes est calculé comme suit : $ERS = (R_m - R_f) / R_m * 100 \%$, où R_m désigne le revenu mensuel moyen des hommes et R_f celui des femmes. L'écart total de rémunération entre les sexes est basé sur le total des revenus du travail salarié et des revenus nets du travail indépendant non agricole pour toutes les activités économiques (principales et autres ; non disponible en 1990/91). Les deux lignes suivantes distinguent les sources de revenus. Fait référence à la population active occupée, âgée de 15 ans et plus.

* Fait référence aux personnes âgées de 10 ans et plus ayant un emploi.

Source : Bureau National de Statistique, Enquêtes intégrées sur la population active de 1990/91, 2000/01 et 2006. Les indicateurs ont été recalculés sur la base des micro-données (2000/01 et 2006) et des tableaux annexes T7, Y6 et M6 du rapport de l'EIPA 1990/91.

2000/01 à 30,5 % en 2006. Vu que les emplois salariés du secteur non agricole sont généralement considérés comme étant relativement de meilleure qualité par rapport aux autres emplois, cela est le signe d'une dégradation de la situation. En fait, la part des femmes dans l'emploi salarié non agricole est utilisé pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation de l'Objectif du Millénaire pour le Développement (OMD) 3, *Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes*.²

La conclusion que l'on peut tirer concernant l'égalité des chances et de traitement est que la Tanza-

nie réalisé une avancée considérable en créant un cadre juridique propice à l'égalité dans l'emploi et la profession, en vue d'une élimination des différentes formes de discrimination. Bien que les indicateurs montrent que la Tanzanie a progressé ces dernières années, il reste beaucoup à faire en ce qui concerne l'application de la loi et la mise en œuvre de politiques efficaces visant à réduire les inégalités persistantes entre les sexes. Les femmes ont toujours moins accès que les hommes à l'emploi salarié, le déroulement de leur carrière les amène rarement à occuper des postes de cadres supérieurs et leur rémunération est très inférieure à celle des hommes. La ségrégation sexuelle dans le contexte du marché du travail est préjudiciable aux femmes en termes de qualité des emplois occupés. Dans une certaine mesure, elle est pré-déterminée par les choix effectués dans les systèmes

² Cf. Projet du Millénaire, <http://www.unmillenniumproject.org/goals/gti.htm>. Notez que la valeur de 29,3 % précédemment publiée 2000/01 faisait référence à la part des femmes dans le total des emplois rémunérés (agriculture comprise), en considérant la population active occupée totale âgée de 10 ans et plus (au lieu de la population active occupée en âge de travailler).

Indicateur du cadre juridique 12. Égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale

Droit, politiques ou institutions : La législation pertinente pour la Tanzanie continentale est la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004 (ELRA), qui est entrée en vigueur en décembre 2006, ainsi que les Règles (Code de bonnes pratiques) concernant l'emploi et les relations professionnelles de 2007, établies dans le cadre de l'article 99(1) de la Loi. La Commission d'experts a noté que l'article 7 de l'ELRA accorde une protection à l'égard de la discrimination directe et indirecte dans les politiques XXXXXX de l'emploi en pratique XXXXX fondée et sur tous les critères cités dans l'article 1(1)(a) de la Convention no. 111, et demande aux employeurs de promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi. La Loi interdit également toute discrimination fondée sur le sexe, le fait d'être enceinte, la situation matrimoniale et les responsabilités familiales, qui autant de motifs de discrimination sexuelle. L'ELRA interdit la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne la rémunération et exige des employeurs qu'ils prennent des mesures pour garantir un salaire égal à travail égal pour les hommes et les femmes. L'organisme chargé d'assurer l'égalité des chances et des traitements entre les hommes et les femmes est le Bureau du commissaire du travail, qui dispose de pouvoirs de réglementation et d'inspection. La Loi sur les institutions du travail de 2004 a instauré les Conseils de salaires tripartites, chargés, entre autres, d'une responsabilité spécifique en matière de salaire minimum. La Commission d'experts a noté qu'il était demandé aux employeurs de Tanzanie continentale de faire connaître au Commissaire du travail leurs initiatives destinées à promouvoir l'égalité des chances et à éliminer la discrimination sur le lieu de travail, et que la discrimination positive était autorisée. Dans la fonction publique, la Politique d'administration et d'emploi dans la fonction publique interdit toute discrimination manifeste ou involontaire à l'égard des femmes, des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables dans les processus de sélection et de recrutement.

Indications de mise en œuvre effective : En 2006, la Commission d'experts a demandé au Gouvernement de lui fournir des données statistiques actualisées et ventilées par sexe sur le niveau des revenus des hommes et des femmes dans les divers secteurs et groupes professionnels. La Commission a noté des différences entre les chiffres issus de la Politique nationale de l'emploi et les chiffres fournis par le Bureau National de Statistique, en ce qui concerne les différents types d'emplois occupés par les hommes et les femmes et l'accès aux emplois selon le sexe.

L'efficacité de la mise en œuvre semble constituer un défi majeur pour le Gouvernement ; l'évolution révélée par les données dresse un tableau mitigé quant à la réalisation de l'égalité des chances et des traitements, particulièrement pour les femmes. L'inégalité des chances et des traitements persiste selon le sexe. Par exemple, bien qu'il soit admis que la croissance économique et la réduction de la pauvreté en Tanzanie peuvent être stimulées en permettant aux femmes de contribuer davantage aux objectifs de la Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté (MKUKUTA) et bien que celle-ci identifie la discrimination sexuelle comme un thème transversal, aucune mesure spécifique n'est proposée ou identifiée pour s'attaquer aux obstacles à la croissance et à la réduction de la pauvreté fondés sur le sexe.

Couverture des travailleurs en droit : L'ELRA couvre les employés du secteur privé et les « employés [...] de la fonction publique » en Tanzanie continentale. De plus, la Loi sur la fonction publique indique que « les fonctionnaires des agences exécutives et des institutions gouvernementales sont régis par les dispositions des lois établissant leurs agences ou institutions respectives. »

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 100) sur l'égalité de rémunération de 1951 et la Convention (no. 111) concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 ont toutes deux été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie en 2002.

Sources :

1. Demande directe émanant de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 111, transmise en 2006 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C111&Lang=EN>).
2. Demande directe émanant de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 100, transmise en 2007 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=2870&conv=C100&Lang=EN>).
4. Les rapports gouvernementaux sur les conventions et la base de données Natlex ont également été consultés. (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=05&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

d'éducation et de formation. Par conséquent, les femmes ne bénéficient pas d'une égalité des chances et de traitement dans ces domaines. La législation, les politiques et les programmes doi-

vent se pencher plus efficacement sur une situation historiquement défavorable aux femmes, afin de favoriser un environnement garantissant une réelle égalité des chances et de traitement.

8 Sécurité du milieu de travail

La Tanzanie a ratifié la Convention (no. 81) sur l'inspection du travail de 1947 et le Protocole à la Convention no. 81 de 1995, ainsi que d'autres documents connexes (cf. Indicateur du cadre juridique 14 : Inspection du travail). Le cadre juridique existant est constitué de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de 2003 et de la Loi sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles de 2008. Là encore, l'existence de ce cadre et des initiatives prises par le Gouvernement est le signe de progrès accomplis par rapport à cet aspect. Pour examiner l'ampleur de la mise en œuvre réelle, deux indicateurs sont utilisés dans ce chapitre : un indicateur de résultat (taux d'accidents du travail) et un indicateur des moyens mis en œuvre (taux d'inspection du travail). Ces deux indicateurs permettent globalement de mesurer ou d'estimer le niveau de sécurité sur les lieux de travail.

Les accidents du travail peuvent être rapportés par le biais d'un système administratif de notification dans un bureau régional du travail ou par le biais d'un régime d'assurance. Dans un cas comme dans l'autre, seuls les accidents des travailleurs couverts par le système sont rapportés. Le tableau 8 ci-dessous révèle une tendance à l'augmentation du nombre des accidents du travail rapportés, malgré des fluctuations d'une année sur l'autre. On constate également d'importantes variations dans ce domaine entre les différentes branches d'activité de l'économie tanzanienne. Dans l'industrie, le nombre des accidents du travail a augmenté régulièrement pour passer de 90 en 1999 à 309 en 2008 ; ainsi, l'industrie, qui était le secteur dans lequel on comptait le moins d'accidents parmi les trois secteurs considérés, devient celui où on en rapporte le plus. En revanche, on observe une tendance à la baisse des accidents rapportés dans le secteur du commerce et surtout dans celui des

services, malgré des fluctuations d'une année sur l'autre. La grande majorité des accidents rapportés étaient non mortels et on ne distingue aucune évolution claire des accidents du travail mortels au fil des ans (la moyenne étant de 22 par an environ, toujours avec des fluctuations d'une année sur l'autre). Régulièrement toutefois, l'industrie a enregistré le plus grand nombre d'accidents mortels rapportés, avec une moyenne de 12 par an. Une analyse des taux d'accidents, bien que plus appropriée, ne modifierait pas ces conclusions, dans la mesure où la croissance de l'emploi a été plus forte dans le secteur des services que dans l'industrie.

Les données ne montrent pas le nombre d'accidents du travail dans le secteur agricole, lequel emploie pourtant la plus grande partie de la population active. Sachant que ce secteur est connu pour avoir un taux d'accidents élevé, l'intégration dans les données de ces accidents aurait abouti à un nombre d'accidents plus important. La plupart des emplois de ce secteur et du secteur informel ne sont pas couverts par le système de notification utilisé pour produire les statistiques. Par conséquent, l'analyse précédente ne nous donne pas une vision globale et les chiffres cités doivent être interprétés avec prudence.

Le nombre d'inspecteurs du travail est une indication de la capacité du Gouvernement à faire appliquer les principes, lois et réglementations sur la sécurité au travail. L'Autorité responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs (OSHA), qui dépend du Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse, mène ses propres inspections dans les usines ; toutefois, les informations concernant le nombre d'inspecteurs employés par l'OSHA n'étaient pas disponibles. Le tableau 8 révèle que le nombre d'inspecteurs

Tableau 8. Sécurité du milieu de travail – Accident du travail rapportés et inspecteurs du travail

Indicateurs du travail décent	1999	2000	2001	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Accidents du travail rapportés (mortels et non mortels). nombre total	552	552	479	558	603	582	743	478	..
Industrie	90	157	159	227	293	385	456	309	..
Services	310	253	204	202	218	135	65	128	..
Commerce	152	142	116	129	92	62	222	41	..
Accidents du travail rapportés (non mortels). nombre total	535	524	454	542	581	564	720	454	..
Industrie	80	144	143	217	281	375	444	295	..
Services	306	247	197	198	209	131	60	121	..
Commerce	149	133	114	127	91	58	216	38	..
Accidents du travail rapportés (mortels). nombre total	17	28	25	16	22	18	23	24	..
Industrie	10	13	16	10	12	10	12	14	..
Services	4	6	7	4	9	4	5	7	..
Commerce	3	9	2	2	1	4	6	3	..
Nombre d'inspecteurs du travail¹	..	..	..	..	ca. 70	ca. 70	ca. 70	ca. 70	ca. 70
pour 10 000 salariés	..	..	..	..	0,43*	0,40	0,37*	0,35*	0,33*
pour 10 000 personnes occupées	..	..	..	..	0,04*	0,04	0,04*	0,04*	0,04*

Remarques :

¹ Pour 2005, le nombre de salariés et de personnes occupées est basé sur une interpolation entre les EIPA de 2000/01 et de 2006 ; pour la période allant de 2007 à 2009, les données sont basées sur une extrapolation de l'évolution antérieure. D'après le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse, le nombre annuel d'inspections est de 1260 en moyenne.

* Dénominateur basé sur une interpolation ou une extrapolation (voir plus haut)

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse, juin 2009.

Indicateur du cadre juridique 13. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Droit, politiques ou institutions : Loi sur la caisse nationale de sécurité sociale (no. 28 de 1997), mise en œuvre en 2002 ; Loi sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles de 2008 ; Régime d'indemnisation de la fonction publique.

Prestations (niveau et durée) : *Prestation d'invalidité temporaire :* L'indemnité, dont le montant est égal à 50 % du salaire journalier moyen, est versée pendant une durée pouvant aller jusqu'à 26 semaines. Le salaire journalier moyen est basé sur le salaire de l'assuré durant les 6 mois qui précèdent l'invalidité.

Prestation d'invalidité permanente : Si l'assuré est considéré invalide à 100 %, l'indemnité, dont le montant est égal à 60 % du salaire mensuel moyen, est versée pendant un maximum de 7 ans.

Invalidité partielle : Si le degré d'invalidité est inférieure à 30 %, une indemnité forfaitaire est versée. L'indemnité maximale pour invalidité partielle est égale à 84 fois le revenu mensuel moyen de l'assuré, en fonction du degré d'invalidité évalué.

Allocation pour aide constante : Égale à 25 % de la prestation d'invalidité permanente.

Indications de mise en œuvre effective : Aucune information n'a été localisée par le BIT.

Couverture des travailleurs en droit : Employés du secteur privé (à l'exception des sociétés privées couvertes par le régime parapublic spécial), groupements organisés (tels que les membres de coopératives) du secteur formel, employés et travailleurs indépendants du secteur public non couverts par le régime parapublic spécial. Exclusions : Personnel domestique. Régime spécial pour certains employés.

Couverture des travailleurs dans la pratique : La sécurité sociale couvre moins de 4 % de la population active (voir l'indicateur statistique du tableau 9).

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 et la Convention (no. 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles de 1964 n'ont pas été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie.

Source : Base de données de l'AISS (<http://www.issa.int/aiiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania.-United-Republic-of>).

Indicateur du cadre juridique 14. Inspection du travail

Droit, politiques ou institutions : En Tanzanie, l'inspection du travail est régie par la Loi sur les institutions du travail de 2004 (LIA) et la Loi sur la santé et la sécurité au travail de 2003 (OSHA) pour les questions d'hygiène et de sécurité. Aucune de ces lois ne stipule explicitement qu'elle s'applique uniquement au continent ; le Gouvernement a déclaré dans son rapport de 2006 à Commission d'experts que l'inspection du travail couvrait l'ensemble du pays, mais que les informations concernant sa mise en œuvre étaient plus limitées. L'inspection du travail est mise en place en vertu des articles 43 à 49 de la LIA pour administrer le droit du travail en vigueur dans le pays, dans des termes relativement proches de ceux de la Convention no. 81. Les fonctions de l'inspection dans le cadre de l'OSHA concernent « toute usine ou tout lieu de travail ». La Commission d'experts a soulevé plusieurs questions quant à la signification dans la pratique des pouvoirs attribués aux fonctionnaires du travail (qui ont également la fonction d'inspecteurs du travail). La cadre juridique existant comprend la Loi sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles de 2008.

Indications de mise en œuvre effective : En 2007, la Commission d'experts a pris note dans le cadre de la Convention no. 81 des informations transmises par le Gouvernement, indiquant que le nombre de fonctionnaires du travail étaient passé de 74 en 2006 à 87 en 2007, que ceux-ci couvraient l'ensemble du pays et qu'ils agissaient en tant qu'inspecteurs du travail. Elle a également noté que la LIA prévoyait que le nombre de fonctionnaires du travail doit être suffisant pour gérer et contrôler l'application du droit du travail (article 43(4)). La Commission n'est arrivée à aucune conclusion quant à savoir si le nombre d'inspecteurs était suffisant ou non, mais elle a remarqué que le Gouvernement n'avait pas publié de rapport annuel sur le fonctionnement de l'inspection du travail, ainsi que l'exige la Convention, ce qui permettrait de se faire une idée globale du fonctionnement du système, d'analyser les obstacles et les contraintes, d'identifier les besoins prioritaires et de déterminer les dotations budgétaires nécessaires pour répondre à ces besoins. Elle a offert son assistance technique pour établir ce rapport.

La Gouvernement tanzanien a mis en place l'Autorité responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui dépend du Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse. L'Autorité mène des inspections de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail, sensibilise les employeurs et les travailleurs à l'importance d'un environnement de travail sûr et forme les employés exerçant une profession dangereuse à l'utilisation d'équipements de protection.

Couverture des travailleurs en droit : La couverture de la législation relative à l'inspection du travail peut être considérée comme complète, tout en gardant à l'esprit les commentaires ci-dessus.

Couverture des travailleurs dans la pratique : Les chiffres exacts ne sont pas disponibles, mais il existe une importante main d'œuvre informelle dans le pays, qui dans la pratique n'est soumise à aucune inspection.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 81) sur l'inspection du travail de 1947 et le Protocole à la Convention no. 81 de 1995 ont été tous deux ratifiés, pour le Tanganyika uniquement, en 1962 et 1999 respectivement ; la Convention (no. 129) sur l'inspection du travail (agriculture) de 1969 n'a pas été ratifiée. La République-Unie de Tanzanie a également ratifié la Convention (no. 45) des travaux souterrains (femmes) de 1935, la Convention (no. 148) sur le milieu de travail de 1977 et la Convention (no. 170) sur les produits chimiques de 1990.

Sources :

1. Observation de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 81, transmise en 2008.
2. D'autres commentaires de Commission d'experts ainsi que la législation nationale (base de données NATLEX) ont également été consultés.
(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=07.01&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

du travail, sans compter ceux qui sont employés par l'OSHA, est resté à peu près stable (environ 70) en Tanzanie sur la période allant de 2005 à 2009. De la même façon, par rapport au nombre d'emplois, on constate que la densité d'inspecteurs du travail est très faible (et même en baisse) : la Tanzanie (continent) ne comptait que 0,33 inspecteur du travail pour 10 000 salariés ou

0,04 inspecteur du travail pour 10 000 personnes occupées. Cela implique que l'inspection du travail demeure encore très insuffisante en Tanzanie. Cette situation entraîne de nombreux accidents ou des conditions de travail dangereuses qui ne sont pas rapportés, ce qui empêche que des mesures soient prises pour améliorer l'environnement de travail.

Malgré la Loi sur la santé et la sécurité au travail de 2003 et la création d'une Agence de la santé et de la sécurité des travailleurs, la question de la sécurité au travail n'est pas traitée de manière adéquate, comme le montrent le nombre insuffisant d'inspecteurs du travail et le manque de ressources. Le système utilisé pour recueillir les données sur les accidents du travail, mortels ou non, ne permet pas de dresser un tableau complet de la situation en Tanzanie. D'autres sources de données, les enquêtes sur les ménages par exemple, doivent être envisagées. La confusion et les possibles conflits d'intérêts concernant le rôle des fonctionnaires

du Ministère du Travail ont été résolus par les réformes du droit du travail de 2004. Auparavant, les fonctionnaires du travail devaient d'une part, mener les inspections du travail et les enquêtes et, le cas échéant, poursuivre les employeurs devant un tribunal, et d'autre part, présider les comités de conciliation et rendre des décisions exécutoires pour les employeurs. Les fonctions des inspecteurs du travail sont maintenant distinctes de celles des médiateurs et des arbitres. Il demeure nécessaire de recruter davantage d'inspecteurs du travail et de sensibiliser les travailleurs et les employeurs au respect de la législation.

9 Sécurité sociale

La Tanzanie n'a pas ratifié la Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952. Cependant, les lois existantes concernant la sécurité sociale prennent en compte les dispositions majeures de la convention. Ce chapitre examine les progrès sur les lieux de travail concernant la sécurité sociale du travail décent, à l'aide de deux indicateurs de résultats (part de la population active couverte par les régimes de sécurité sociale et part de la population âgée de 60 ans et plus bénéficiant d'une pension) et d'un indicateur des moyens mis en œuvre, à savoir la part des dépenses publiques de sécurité sociale en pourcentage du PIB. Il se penche aussi brièvement sur les prestations de soins de santé.

Plusieurs régimes de sécurité sociale coexistent en Tanzanie (continent), notamment les suivants : National Social Security Fund (NSSF) (Caisse nationale de sécurité sociale) ; Parastatal Pensions Fund (PPF) (Caisse de retraite parapublique) ; Public Service Pensions Fund (PSPF) (Caisse de retraite de la fonction publique) ; Government Employees Provident Fund (GEPF) (Caisse de prévoyance des fonctionnaires de l'État) ; Local Authorities Pension Fund (LAPF) (Caisse de retraite des collectivités locales) ; National Health Insurance Fund (NHIF) (Caisse nationale d'assurance maladie) (LAPF). La Loi sur la sécurité sociale (organisme de contrôle) de 2008 est la loi principale en la matière ; elle prévoit à travers des réglementations un ensemble de prestations minimales. À l'heure actuelle, les divers régimes de sécurité sociale offrent des prestations à court terme pour les soins de santé, la maternité, les accidents du travail et les frais funéraires, ainsi que des prestations à long terme telles que les pensions de retraite, les pensions de réversion et les pensions d'invalidité (cf. Annexe 3 et Indicateurs du cadre juridique 15 [Pension], 16 [Incapacité de travail due à la maladie / congés de mala-

die], 17 [Incapacité de travail due à l'invalidité] dans ce chapitre, Indicateur 6 [Congé de maternité] au chapitre 4 et Indicateur 13 [Prestations en cas d'accidents du travail] au chapitre 8).¹

Deux sources différentes permettent d'estimer la part de la population active couverte par les divers régimes de sécurité sociale ; ces deux sources produisent des résultats très similaires. D'après l'Enquête sur la sécurité sociale du BIT, basée sur des sources de données administratives, environ 672 700 personnes cotisaient à l'un des régimes en 2006. D'après l'Enquête intégrée sur la population active de 2006, 675 200 personnes étaient couvertes par un régime de sécurité sociale. Dans les deux cas, cela ne représente que 3,6 % de la population active du continent (cf. Tableau 9). La couverture totale de la sécurité sociale est donc extrêmement faible.

Elle est particulièrement faible chez les femmes qui travaillent (2,0 %) et dans les zones rurales (1,4 %), et plus élevée chez les hommes qui travaillent (5,3 %) et dans les zones urbaines (9,5 %). Cependant, la différence la plus grande est celle qui existe entre d'une part, les travailleurs indépendants et les chômeurs (absence presque totale de couverture), et d'autre part, les salariés, dont 36,8 % cotisent à un régime de sécurité sociale (données non tabulées). De même, les travailleurs informels ne bénéficient pratiquement d'aucune couverture sociale, tandis que plus de la moitié (51,4 %) des travailleurs recensés comme travailleurs formels, selon la définition utilisée au chapitre 1, disposent d'une couverture sociale.² L'extension progressive

¹ En ce qui concerne la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, les travailleurs sont couverts en cas d'accident mortel ou non sur tous les lieux de travail immatriculés, quel que soit leur régime de sécurité sociale (à l'exception du personnel des forces armées tanzaniennes).

² Notez que, dans le cadre de la définition de l'emploi informel utilisée pour établir ce profil national du travail décent, la sécurité sociale n'est pas un critère définissant l'emploi informel.

Tableau 9. Sécurité sociale

Indicateurs du travail décent	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total des dépenses publiques de sécurité social, en % du PIB¹	..	..	..	2,8	3,9	4,6	5,1	..
Dépenses publiques de santé, en % du PIB	..	..	..	2,0	2,9	3,2	3,4	..
Autres dépenses publiques de sécurité sociale, en % du PIB, 8	..	..	..	0,8	1,0	1,4	1,7	..
Part de population âgée de 60 ans et plus bénéficiant d'une pension (estimation du BIT), en %²	..	..	..	..	3,0	4,0	4,2	..
Dont: Pensions versées directement par l'Etat	..	..	..	..	2,2	3,0	3,0	3,1
Dont: Pensions provenant des régimes de sécurité sociale contributifs	..	..	..	..	0,8	1,0	1,1	..
Population active couverte par un régime de sécurité social (estimation du BIT, basées sur sources de données administratives), en %³	3,0	2,9	2,9	3,2	3,1	3,6	3,6	..
Population active couverte par un régime de sécurité social (données EIPA), en %⁴	..	..	..	..	..	3,6	..	..
Hommes	..	..	..	..	..	5,3	..	..
Femmes	..	..	..	..	..	2,0	..	..
Zones urbaines	..	..	..	..	..	9,5	..	..
Zone rurales	..	..	..	..	..	1,4	..	..

Remarques :

¹ Inclut les prestations versées par les caisses de retraite, les pensions de l'État, les dépenses publiques de santé et les aides sociales de l'État ; exclut l'éducation, la protection sociale assurée par les ONG et le mouvement des réserves. Basée sur : Examen des dépenses et de la performance des systèmes nationaux de protection sociale et budget social, Tanzanie continentale, BIT (2008), Genève, page 100f. Se rapporte aux exercices, par exemple, les données de la colonne 2004 correspondent à l'exercice 2003/2004.

² Basée sur les données administratives rassemblées pour l'Enquête sur la sécurité sociale du BIT. Les régimes de sécurité sociale contributifs font référence au NSSF, au PPF, au PSPF, au LAPF et au GEPP ; le total inclut également les pensions versées directement par l'État. Peut inclure certains bénéficiaires en retraite anticipée, âgés de 55 à 59 ans. Le chiffre de la population âgée de 60 ans et plus provient des perspectives démographiques des Nations Unies.

³ Basée sur les données administratives rassemblées pour l'Enquête sur la sécurité sociale du BIT. Inclut les cotisants au NSSF, au PPF, au PSPF, au LAPF et au GEPP ; exclut les régimes de retraite non contributifs (droit à une pension versée directement par l'État, par exemple). Exprimée en pourcentage de la population active (avec ou sans emploi, conformément à la définition standard utilisée par le BNS) âgée de 15 ans et plus issues des EIPA 2000/01 et 2006 et d'une interpolation / extrapolation pour les autres années.

⁴ Basée sur la question suivante de l'EIPA 2006 : « Êtes-vous couvert par un régime de sécurité sociale, par exemple, le NSSF, le LAPF, le ZSSF ou le FETC ? ». La population active fait référence à la main-d'œuvre (ayant un emploi ou non, selon la définition standard utilisée par le BNS) âgée de 15 ans et plus. Question ne figurant pas dans les précédentes EIPA.

Source : Bureau National de Statistique ; Enquêtes intégrées sur la population active de 2000/01 et 2006 ; Enquête sur la sécurité sociale du BIT et données fournies par le NSSF, le PPF, le PSPF, le LAPF et le GEPP ; Bureau du Comptable général de Tanzanie ; Perspectives démographiques des Nations Unies.

de la couverture sociale entre 2001 (3,0 %) et 2006 (3,6 %) pourrait donc être liée à l'augmentation du nombre d'emplois formels durant ces années. Dans le même temps, la proportion importante de travailleurs informels (93,3 % en 2006), ajouté au fait que l'économie informelle n'est pas couverte par le système d'assurance sociale, demeure la raison principale expliquant la faible couverture en Tanzanie, d'où la nécessité évidente d'inclure l'économie informelle dans le système.

Un tableau semblable se profile en ce qui concerne le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus bénéficiant d'une pension. Selon une estimation réalisée sur la base de données administra-

tives dans le cadre de l'Enquête sur la sécurité sociale du BIT, le nombre de pensionnés est passé de 53 900 (2005) à 79 200 (2007) ces dernières années. Cela représente 3,0 % (2005) et 4,2 % (2007) de la population âgée de 60 ans et plus (cf. Tableau 9). Les pensions versées directement par l'État représentent la part la plus importante ; le nombre de bénéficiaires de ces pensions est passé de 40 100 (2005) à 57 700 (2007), puis à 61 200 en 2008.³ Cette évolution est la principale explication à l'augmentation globale de la part

³ Informations obtenues auprès du Bureau du Comptable général de Tanzanie, juin 2009.

Indicateur du cadre juridique 15. Pension

Droit, politiques ou institutions : Loi sur la caisse nationale de sécurité sociale (NSSF) (no. 28 de 1997), Politique nationale concernant la sécurité sociale de 2003, Loi sur la caisse de retraite parapublique (PPF) de 1978, Loi sur la caisse de retraite de la fonction publique (PSPF) de 1999, Loi sur la caisse de retraite des collectivités locales (LAPF) de 2006, Loi sur la sécurité sociale (organisme de contrôle) de 2008, Loi sur la caisse nationale d'assurance maladie (NHIF) de 1999.

Prestations (niveau et durée) : L'âge normal de la retraite est fixé à 60 ans, avec quelques exceptions pour des situations particulières. En ce qui concerne le niveau des prestations, le montant de référence est égal à 30 % du salaire mensuel moyen touché par l'assuré pendant les cinq meilleures années sur les dix qui précèdent le départ à la retraite, plus 1,5 % du salaire mensuel moyen par tranche de 12 mois pour une période de cotisation dépassant 180 mois. Le niveau des prestations est révisé régulièrement par le Conseil de la caisse nationale de sécurité sociale, et ajusté en fonction de l'évaluation actuarielle du fonds et des variations du salaire minimum légal. Pour plus de détails concernant le régime, se reporter à l'annexe 3.

Indications de mise en œuvre effective : La proportion de pensionnés est très faible (voir l'indicateur statistique dans le tableau 9).

Couverture des travailleurs en droit : Employés du secteur privé (à l'exception des sociétés privées couvertes par le régime parapublic spécial), groupements organisés (tels que les membres de coopératives) du secteur formel, employés et travailleurs indépendants du secteur public non couverts par le régime parapublic spécial. Il est possible de souscrire une assurance volontaire. Exclusions : Personnel domestique.

Régimes contributifs spéciaux pour les employés des entreprises parapubliques, y compris les sociétés privées dont l'État est actionnaire et les entreprises parapubliques qui ont été restructurées ou vendues ; travailleurs indépendants, notamment les travailleurs du secteur informel ; travailleurs âgés de 46 ans ou plus commençant un nouveau travail ; expatriés cotisant à un régime équivalent dans leur pays d'origine ; personnes ayant des revenus saisonniers ; employés des collectivités locales. Régimes non contributifs pour le personnel des forces armées et les responsables politiques.

Couverture des travailleurs dans la pratique : Près de 4 % de la population âgée de 60 ans et plus perçoit une pension ; moins de 4 % de la population active cotise à un régime de sécurité sociale (voir les indicateurs statistiques du tableau 9).

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 n'a pas été ratifiée par la République-Unie de Tanzanie.

Sources :

1. Base de données de l'AISS (<http://www.issa.int/aiiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of>).
2. Base de données Natlex (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

de la population âgée bénéficiant d'une pension, laquelle reste toutefois très faible.

Une raison structurelle explique cette faible proportion de pensionnés : la plupart des travailleurs ont en effet tendance à toucher leurs prestations de sortie au terme de leurs contrats, du fait de l'absence d'une assurance chômage qui pourrait les prendre en charge pendant la durée de leur recherche d'emploi. Cette tendance a toutefois des conséquences à long terme sur les droits à la retraite et le montant des prestations, pour les assurés qui ont régulièrement touché ces prestations de sortie à la fin de leurs contrats, augmentant ainsi les risques de pauvreté et de vulnérabilité dans la vieillesse.

Les programmes non contributifs existants sont conçus pour apporter une aide à diverses catégories pauvres ou vulnérables : les personnes handicapées, les enfants et les personnes âgées. Le financement de l'aide sociale par le Gouvernement représente 0,5 % du PIB ; le financement provenant des ONG représente également 0,5 % du PIB. Tous les programmes souffrent de ressources financières et humaines limitées et ne peuvent par conséquent couvrir qu'une partie de la population la plus vulnérable.⁴

⁴ Ce paragraphe ainsi que les suivants s'inspirent en grande partie du Profil national de la sécurité sociale pour la Tanzanie (cf. www.ilo.org/gimi/gess/ShowCountryProfile.do?cid=215&aid=2) ; pour plus de détails, se reporter à : *Tanzanie continentale : Examen des dépenses et de la performance des systèmes nationaux de protection sociale et budgét social* (Genève, Département de la sécurité sociale du BIT, 2008).

Indicateur du cadre juridique 16. Incapacité de travail due à la maladie / au congé de maladie

Législation, politiques ou institutions : Loi sur la caisse nationale de sécurité sociale (NSSF) (no. 28 de 1997), mise en œuvre en 2005.

Prestations (niveau et durée) : Aucune prestation en espèces n'est prévue par la loi, mais les prestations incluent les hospitalisations et les soins ambulatoires. Les prestations médicales sont assurées par des hôpitaux accrédités en vertu d'un accord passé avec la Caisse nationale de sécurité sociale (NSSF).

Données attestant d'une mise en œuvre effective : Aucune information n'a été localisée par le BIT.

Couverture des travailleurs dans la législation : Employés du secteur privé, groupements organisés (tels que les membres de coopératives) du secteur formel, employés et travailleurs indépendants du secteur public non couverts par le régime parapublic spécial. Il est possible de souscrire une assurance volontaire. Exclusions : Personnel domestique.

Couverture dans la pratique : La sécurité sociale couvre moins de 4 % de la population active (voir l'indicateur statistique du tableau 9).

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 et la Convention (no. 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie de 1969 n'ont pas été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie.

Sources :

1. Législation nationale.
2. Base de données de l'AISS (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of>).

La part des dépenses de sécurité sociale dans le PIB tanzanien est passée de 2,8 % en 2004 à 5,1 % en 2007 (cf. Tableau 9). De la même façon, la part des dépenses publiques de santé est passée de 2,0 % à 3,4 % sur la même période. L'État est le principal prestataire de services de santé en Tanzanie, ces services étant administrés par le Ministère de la Santé et de la Protection sociale, le Bureau de la Présidence, et les administrations régionales et locales. Le système social de santé est financé par les recettes fiscales, les donateurs et les paiements à l'acte. Les paiements à l'acte ne s'appliquent ni aux soins destinés aux enfants âgés de moins de cinq ans, ni au traitement des maladies telles que la tuberculose, le sida, les épidémies ou la lèpre. Ces éléments ne représentent que 2,5 % du total des dépenses de santé.

Deux caisses d'assurance sociale offrent une couverture médicale : le National Health Insurance Fund (NHIF) (Caisse nationale d'assurance maladie), qui assure l'accès principal aux services de santé (après les programmes de santé nationaux financés par l'impôt) et le National Social Security Fund (NSSF) (Caisse nationale de sécurité sociale). Le nombre de personnes couvertes par ces deux régimes est très faible. En 2005, seuls 9000 adhérents au NSSF étaient affiliés à la caisse

maladie, soit 3,4 % du nombre total d'adhérents. Le NHIF comptait 242 580 adhérents immatriculés, ce qui représentait un million d'assurés en comptant les personnes à charge.

Il existe également le Community Health Fund (CHF) (Caisse maladie communautaire), mis en place comme alternative au système de paiement à l'acte. Actuellement, seuls 29 des 72 districts ont accès à ce programme et aux subventions correspondantes provenant du Ministère de la Santé et de la Protection sociale. Pour l'instant, moins de 10 % des ménages ont adhéré à de tels régimes, qui représentent près de 2 % du total de dépenses. Les informations sont encore plus rares en ce qui concerne les régimes non publics comme la micro-assurance maladie ou les systèmes locaux traditionnels.

En conclusion, les indicateurs de performance du système de sécurité sociale en Tanzanie suggèrent que les travailleurs ont un accès limité et insuffisant à la protection sociale et que la couverture par les régimes de sécurité sociale contributifs est largement limitée aux travailleurs formels (dont la moitié bénéficient d'une protection). Il est en outre évident que les risques sociaux à court terme comme le chômage ne

Indicateur du cadre juridique 17. Incapacité de travail due à l'invalidité

Droit, politiques ou institutions : Les lois en la matière sont la Loi sur la caisse nationale de sécurité sociale (NSSF) (no. 28 de 1997), la Politique nationale de sécurité sociale de 2003 et la Loi sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles de 2008. Les fonctionnaires et les personnels des forces armées sont couverts dans le cadre d'arrêtés du gouvernement.

Prestations (niveau et durée) : En ce qui concerne les critères fixés pour prétendre à une pension d'invalidité, l'évaluation doit démontrer une perte d'au moins 2/3 des capacités de travail et l'assuré doit avoir au moins 180 mois de cotisations à son actif, ou 36 mois de cotisations dont 12 moins dans les 36 mois qui précèdent l'invalidité. Le degré d'invalidité est évalué par une commission médicale composée de médecins désignés par le Ministère de la Santé ; il peut être demandé à l'assuré de se soumettre à un examen médical réalisé par les membres de la commission. En ce qui concerne le niveau des prestations, le montant de la pension d'invalidité est égal à 30 % du salaire mensuel moyen touché par l'assuré pendant les cinq meilleures années sur les dix qui précèdent l'invalidité, plus 1 % du salaire mensuel moyen par tranche de 12 mois pour une période de cotisation dépassant 180 mois. L'assuré perçoit une somme forfaitaire égale à 24 fois le montant de la pension mensuelle le premier mois, puis une pension mensuelle. La pension minimale est égale à 80 % du salaire minimum légal. La pension maximale est égale à 67,5 % du revenu assuré mensuel moyen. La pension d'invalidité peut être remplacée par une pension de retraite à l'âge de 60 ans, si le montant de la pension de retraite est supérieur ou égal à celui de la pension d'invalidité. Enfin, le niveau des prestations est révisé régulièrement par le Conseil de la caisse nationale de sécurité sociale, et ajusté en fonction de l'évaluation actuarielle du fonds et des variations du salaire minimum légal. Pour plus de détails concernant le régime, se reporter à l'annexe 3.

Indications de mise en œuvre effective : La sécurité sociale couvre moins de 4 % de la population active (voir l'indicateur statistique du tableau 9). La quasi-totalité du secteur informel n'est couverte par aucun régime de sécurité sociale (autre qu'un accès limité à certains services publics de santé).

Couverture des travailleurs en droit : Employés du secteur privé (à l'exception des sociétés privées couvertes par le régime parapublic spécial), groupements organisés (tels que les membres de coopératives) du secteur formel, employés et travailleurs indépendants du secteur public non couverts par le régime parapublic spécial. Il est possible de souscrire une assurance volontaire. Exclusions : Personnel domestique.

Régimes contributifs spéciaux pour les employés des entreprises parapubliques, y compris les sociétés privées dont l'État est actionnaire et les entreprises parapubliques qui ont été restructurées ou vendues ; travailleurs indépendants, notamment les travailleurs du secteur informel ; travailleurs âgés de 46 ans ou plus commençant un nouveau travail ; expatriés cotisant à un régime équivalent dans leur pays d'origine ; personnes ayant des revenus saisonniers ; employés des collectivités locales. Régimes non contributifs pour le personnel des forces armées et les responsables politiques.

Couverture des travailleurs dans la pratique : La sécurité sociale couvre moins de 4 % de la population active (voir l'indicateur statistique du tableau 9).

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 n'a pas été ratifiée par la République-Unie de Tanzanie.

Sources :

1. Base de données de l'AISS (<http://www.issa.int/aisso/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of>).
2. Tanzanie continentale. Examen des dépenses et de la performance des systèmes nationaux de protection sociale et budget social. (Genève : BIT, 2008)
(<http://www.ilo.org/gimi/gess/RessFileDownload.do?ressourceId=7452&ressFilename=7452.pdf&sizeKb=2238488&longTitle=Tanzania+Mainland%3A+Social+Protection+Expenditure+and+Performance+Review+and+Social+Budget+%28Report%29&author=Social+Security+Department%2C+ILO&ressYear=2008>).
3. Base de données Natlex
(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=TZA&p_classification=15.02&p_origin=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY).

sont pas couverts par le système actuel. Les dispositions relatives aux avantages à long terme comme les prestations de retraite et de réversion ne concernent que très peu de personnes. À cet égard, le système de sécurité sociale ne remplit pas les objectifs souhaités.

Des opportunités et des défis vont se présenter à la Tanzanie continentale, en prévision de la forte augmentation de sa population d'ici à 2020, ce qui nécessite de réfléchir aux moyens d'investir ses ressources dans les soins de santé, l'éducation et d'autres régimes de protection sociale. Actuel-

lement, le Département pour le développement international du Royaume-Uni (DFID) finance la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous de l'OIT. Il s'agit d'un projet commun qui englobe la Tanzanie continentale et Zanzibar (ainsi que la Zambie). Pour la Tanzanie continentale, l'Examen des dépenses et de la performance des systèmes nationaux de protection

sociale (SPER) a été effectué et un Budget social (BS) a été élaboré. Ces travaux ont mis en évidence qu'il existait des possibilités pour développer un système de protection sociale abordable, assurant une couverture plus large de la population, par la mise en œuvre d'une pension universelle, d'un régime d'allocations familiales et d'une aide sociale ciblée.

10 Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs

La Tanzanie a ratifié les principaux instruments de l'OIT se rapportant au dialogue social et à la représentation des travailleurs et des employeurs, à savoir la Convention (no. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, la Convention (no. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 et la Convention (no. 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de 1976. Le droit de créer ou d'adhérer à une organisation est garanti par la Loi

sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004 (ELRA). L'ELRA assure aux travailleurs le droit de créer ou d'adhérer à des syndicats et aux employeurs celui de créer des organisations d'employeurs (cf. Indicateur du cadre juridique 18 : Liberté syndicale et droit d'organisation). Elle établit également le Conseil tripartite du travail et des affaires économiques (LESCO), qui constitue une plate-forme de haut niveau pour le dialogue social (cf. Indicateur du cadre juridique 20 : Consultations tripartites).

Indicateur du cadre juridique 18. Liberté syndicale et droit d'organisation

Droit, politiques ou institutions : En Tanzanie continentale, la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) de 2004 (Partie D) garantit la liberté syndicale des employés et des employeurs ; voir également la Loi sur les institutions du travail de 2004. Dans la législation figure également la Loi sur la fonction publique (mécanismes de négociation), qui garantit aux organisations le droit d'élaborer une constitution et des règlements (article 28), de disposer d'une administration, de participer à des activités et de formuler des programmes (Partie V : Propriété, fonds et comptes). Par ailleurs, le projet de loi prévoit le droit pour les organisations d'accéder aux lieux de travail et d'y exercer leurs fonctions, la déduction des cotisations syndicales ainsi qu'un congé pour activités syndicales. Les demandes répétées de la Commission d'experts auprès du Gouvernement pour que celui-ci modifie le projet de loi afin d'étendre la couverture et le champ de la protection n'avaient pas donné de résultats au moment de la rédaction de ce document.

Indications de mise en œuvre effective : Il n'existe pas d'indicateur défini de la mise en œuvre effective des dispositions relatives à la liberté syndicale dans le pays, du fait que seul le secteur formel est concerné alors que le pays possède une importante main d'œuvre informelle. On peut toutefois conclure que de nombreux travailleurs ne bénéficient pas d'un droit d'organisation effectif. De fait, la Commission d'experts a mentionné des problèmes concernant les adhésions et des obstacles à l'exercice du droit de grève.

Couverture des travailleurs et des employeurs en droit : En Tanzanie continentale, les employeurs et la plupart des travailleurs ont le droit de s'organiser, avec quelques exceptions comme le personnel pénitentiaire ou les juges.

Couverture des travailleurs et des employeurs dans la pratique : Voir les indicateurs statistiques du tableau 10.1.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 et la Convention (no. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 ont été ratifiées par la République-Unie de Tanzanie en 2000 et 1962 respectivement.

Sources :

1. Législation nationale.
2. Demandes directes émanant de la Commission d'experts à propos de la Convention no. 87, transmises en 2004, 2005, 2007 et 2009 (webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdoff=1&ctry=2870&conv=C087&Lang=EN).

Tableau 10.1. Effectifs des syndicats et des organisations d'employeurs

Indicateurs du travail décent	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre total de syndiqués¹	300 746	317 878	335 997	355 149	375 392	396 790	419 407	403 838
Hommes	199 568	210 943	222 967	235 676	249 110	263 309	278 318	294 182
Femmes	101 178	106 945	113 041	119 484	126 295	133 494	141 103	149 146
Taux de syndicalisation brut, en % des employés²	26,6	25,3*	24,4*	23,6*	23,0*	22,6	22,3*	20,2*
Hommes	24,9	23,7*	22,9*	22,2*	21,7*	21,3	21,0*	20,9*
Femmes	30,9	29,2*	28,0*	27,0*	26,3*	25,8	25,4*	25,1*
Entreprises membres de l'Association des employeurs de Tanzanie (ATE)	..	..	..	..	..	..	..	826
Nombre d'employés les ets membres	..	..	..	..	..	..	..	165 089
Taux d'adhésion (pondéré), en % ³	..	..	..	..	..	..	..	ca. 13.7

Remarques :

- ¹ Effectifs des syndicats affiliés au TUCTA. Les chiffres figurant dans le tableau ont été reproduits tels qu'ils ont été transmis. Notez que, pour certaines années, le nombre total d'adhérents ne correspond pas à la somme des hommes et des femmes ; l'écart est particulièrement important en 2008.
- ² Le taux de syndicalisation est calculé comme suit : (effectifs syndicaux / employés salariés) × 100 %. Pour les années 2002 à 2005, le nombre d'employés est basé sur une interpolation entre les années pendant lesquelles une EIPA a été réalisée ; pour 2007 et 2008, les données sont basées sur une extrapolation de l'évolution antérieure.
- ³ Fait référence au taux d'adhésion aux organisations d'employeurs pondéré par le nombre d'employés. Le calcul est le suivant : (nombre d'employés dans les entreprises membres de l'ATE / nombre d'employés dans l'ensemble des entreprises du secteur privé formel) × 100 %. Le nombre d'employés dans les entreprises du secteur privé (1 205 539) est basé sur l'EIPA 2006 ; il n'inclut pas les personnes employées par les administrations centrales et locales, les entreprises parapubliques, le secteur informel et les ménages.
- * Dénominateur basé sur une interpolation ou une extrapolation (voir la note ² ci-dessus)

Source : Rapport sommaire de l'enquête témoin réalisée pour les PROGRAMMES TUCTA/DANIDA et LO-FTF (2008) ; Association des employeurs de la République de Tanzanie ; Bureau National de Statistique, Enquêtes intégrées sur la population active de 2000/01 et 2006.

Tableau 10.2. Effectifs des syndicats affiliés au TUCTA et conventions collectives (2008)

Syndicat	Nombre d'adhérents	Nombre de conventions collectives
CHODAWU	22 048	30
COTWU (T)	4 890	12
CWT	148 120	—
DOWUTA	2 500	2
RAAWU	10 686	3
TALGWU	54 992	64
TAMICO	8 301	8
TASU	503	3
TEWUTA	1 580	1
TPAWU	37 272	10
TRAWU	9 242	2
TUGHE	51 480	3
TUICO	51 820	17
TUJ	502	-
Total	408 838	159

Source : Rapport sommaire de l'enquête témoin réalisée pour les PROGRAMMES TUCTA/DANIDA et LO-FTF (2008).

Tableau 10.3. Effectifs de l'Association des employeurs de Tanzanie (ATE), par secteur (2008)

Divisions	Nombre d'adhérents par division	Nombre d'employés par division
Agriculture	30	25 956
Banque et finance	42	10 298
Commerce	288	25 210
Industrie	259	41 263
Mines	20	6238
Industrie pétrolière	17	1694
Services, y compris services publics	170	54 430
Total	826	165 089

Source : Association des employeurs de la République de Tanzanie.

Indicateur du cadre juridique 19. Droit de négociation collective

Droit, politiques ou institutions : Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (Partie D) et Loi sur les institutions du travail, toutes deux de 2004. Dans la législation figure également la Loi sur la fonction publique (mécanismes de négociation), qui garantit aux organisations le droit d'élaborer une constitution et des règlements (article 28), de disposer d'une administration, de participer à des activités et de formuler des programmes (Partie V : Propriété, fonds et comptes). Par ailleurs, le projet de loi prévoit le droit pour les organisations d'accéder aux lieux de travail et d'y exercer leurs fonctions, la déduction des cotisations syndicales ainsi qu'un congé pour activités syndicales. La Commission d'experts a fait plusieurs demandes auprès du Gouvernement pour que celui-ci modifie le projet de loi, afin d'étendre la couverture et le champ de la protection, et qu'il modifie également la législation existante sur un certain nombre de points.

Indications de mise en œuvre effective : La législation restreint le droit de grève lorsque celle-ci est susceptible de mettre en danger la vie et la santé de la population. Les travailleurs de certains secteurs (eau et assainissement, électricité, services de santé et laboratoires, pompiers, contrôle aérien, aviation civile, télécommunications ainsi que les services de transport nécessaires à ces différents services) ont un droit de grève limité. Les travailleurs d'autres secteurs peuvent également être soumis à cette restriction.

Couverture des travailleurs en droit : Tous les travailleurs.

Couverture des travailleurs dans la pratique : Voir les données sur les conventions collectives dans le tableau 10.3.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 a été ratifiée en 2000 ; la Convention (no. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 a été ratifiée en 1962.

Source : Législation nationale.

Pour évaluer la mise en œuvre et les progrès en matière de représentation des travailleurs et des employeurs dans le cadre de l'élément dialogue social du travail décent, deux indicateurs statistiques sont considérés : le taux de syndicalisation et le nombre d'entreprises appartenant à une organisation d'employeurs.

Le taux de syndicalisation est utilisé ici pour estimer la représentation et la force des syndicats. Le Congrès des syndicats de Tanzanie (TUCTA) est la principale fédération de syndicats en dans le pays. Cependant, certains syndicats ne sont pas affiliés au TUCTA (pour lesquels le BIT n'a pas pu obtenir de données). D'après le tableau 10.1, les effectifs des syndicats affiliés au TUCTA sont passés de 300 746 adhérents en 2001 à 403 833 adhérents en juin 2008, soit une augmentation de 103 000 adhérents. Cela représente une augmentation de 34 % en sept ans ou encore à 14 700 adhérents de plus chaque année. Bien que le Gouvernement tanzanien reconnaisse la liberté syndicale et le droit de négociation collective, ces droits étant inscrits dans la loi, le taux de syndicalisation est relativement faible. Vu que l'augmentation des effectifs syndicaux n'a pas suivi celle du nombre de salariés, le taux de syndicalisation brut a diminué pour passer de 26,6 % en 2001 à 20,2 % en 2008. Autrement dit, seul un employé

sur cinq était membre d'un syndicat affilié au TUCTA en 2008, contre un sur quatre en 2001. Le taux de syndicalisation est relativement plus élevé chez les femmes que chez les hommes.¹

Comme le taux de syndicalisation varie grandement d'un secteur de l'économie à l'autre, il aurait été utile de communiquer les taux de syndicalisation par secteur d'activité, lorsque cela était possible. Toutefois, le tableau 10.2. donne une vue d'ensemble des effectifs des syndicats affiliés au TUCTA. Avec presque 150 000 adhérents, le Syndicat des enseignants de Tanzanie (CWT) est de loin le plus important, suivi par le TALGWU (employés des administrations locales), le TUICO (employés de l'industrie et des institutions financières) et le TUGHE (employés de l'administration et professionnels de santé) avec un peu plus de 50 000 adhérents chacun. Il aurait été utile de connaître la part des femmes dans les dirigeants syndicaux, mais cette information n'était pas disponible.

L'Association des employeurs de la République de Tanzanie (ATE) est l'organisation d'employeurs faî-

¹ Notez toutefois que les données relatives au sexe des adhérents sont parfois incompatibles avec l'effectif total. L'écart est particulièrement important en 2008 : 403 838 adhérents (total) contre 443 328 adhérents (en ajoutant les hommes et femmes).

Indicateur du cadre juridique 20. Consultations tripartites

Droit, politiques ou institutions : La Loi sur les institutions du travail de 2004 met en place une nouvelle institution tripartite, le Conseil du travail et des affaires économiques et sociales (LESCO), qui remplace le Conseil consultatif du travail.

Indications de mise en œuvre effective : Seul un rapport gouvernemental a été examiné dans le cadre de la Convention no. 144 en 2006 (un autre a été reçu, qui sera examiné en 2009). La Commission d'experts a noté en 2007 que les consultations tripartites du LESCO avaient eu lieu et a demandé des informations sur le contenu des consultations par rapport à chaque question visée au paragraphe 1 de l'article 5 de la Convention, ainsi que sur les recommandations qui en ont résulté. Elle a également pris note de la déclaration du Gouvernement selon laquelle les participants aux consultations tripartites avaient reçu une formation sur la médiation et l'arbitrage. Des informations complémentaires ont été demandées.

Une Commission de médiation et d'arbitrage a été mise en place. Un Tribunal du travail, qui est une section de la Haute Cour de Tanzanie, a été créé. Un mécanisme tripartite de partenaires sociaux est en place pour améliorer le dialogue et promouvoir un environnement favorable au travail décent.

Ratification des conventions de l'OIT : La Convention (no. 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de 1976 a été ratifiée par la République-Unie de Tanzanie en 1983. La Tanzanie a également ratifié la Convention (no. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 et la Convention (no. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949.

Source : Rapport gouvernemental concernant la Convention (no. 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de 1976.

tière. Ses membres sont actuellement classés en sept catégories, comme le montre le tableau 10.3. L'ATE comptait 826 entreprises membres en 2008, lesquelles employaient 165 089 personnes. Cela représente 13,7 % du total des salariés, ce qui correspond au taux d'adhésion pondéré (cf. Tableau 10.1). Il existe d'autres associations d'employeurs qui ne sont pas affiliées à l'ATE. De même, des informations sur les adhésions des années précédentes auraient permis d'effectuer une analyse des tendances.

La Loi sur l'emploi et les relations professionnelles (ELRA) de 2004 contient des dispositions relatives aux conventions collectives (cf. Indicateur du cadre juridique 19 : Droit de négociation collective).² La

couverture des négociations collectives est mesurée par le nombre de travailleurs dont le salaire et/ou les conditions d'emploi sont directement ou indirectement (à travers des clauses de reconduction, par exemple) déterminés par une ou plusieurs conventions collectives. Le tableau 10.3 indique le nombre de conventions collectives signées. Cependant, il a été difficile de déterminer le nombre réel d'employés concernés par ces conventions en raison de données insuffisantes.

Les données disponibles montrent une tendance à la baisse du taux de syndicalisation. Il n'a pas été possible d'établir une tendance en ce qui concerne les adhésions aux associations d'employeurs en faute de données. Les données montrent également que le taux de couverture des conventions collectives ne peut pas être évalué.

² Entre 1965 et 1992, la Tanzanie était un État socialiste à parti unique. Sous ce régime, le syndicat était affilié au parti au pouvoir et les dirigeants syndicaux faisaient partie de la direction du parti et du gouvernement central. Il était impossible pour les syndicats de défendre les intérêts des travailleurs indépendamment de ceux de l'État. Il faut également savoir qu'en vertu du système collectiviste en place, les principaux moyens de production étaient la propriété de l'État. Cela faisant de l'État le principal employeur du pays. Les dirigeants syndicaux étaient nommés ministres du gouvernement et certains occupaient d'autres postes importants dans l'administration. Malgré l'avènement du pluralisme en 1992, il n'y a pas eu de tripartisme réel dans les faits avant 1995. Cela est dû au fait qu'il a fallu du temps aux dirigeants syndicaux, qui jusque là étaient intégrés dans un système politique à parti unique, avant qu'ils ne réalisent qu'ils formaient un groupe distinct au sein de l'organe tripartite dans les négociations relatives au travail. Certaines situations ont entraîné l'émergence de nouveaux dirigeants syndicaux indépendants pour combler les vides laissés par les dirigeants ayant décidé de rester au gouvernement ou dans le parti au pouvoir.

11

Contexte économique et social du travail décent

Depuis le milieu des années 1990, la Tanzanie met en œuvre une série de réformes économiques tout en recherchant une certaine stabilité macroéconomique. Les ajustements structurels et la stabilisation macroéconomique ont entraîné la libéralisation de l'économie, la privatisation des entreprises publiques et parapubliques, la réduction des déficits et une meilleure gestion de la fonction publique. Ces réformes se sont poursuivies dans un environnement politique stable. La stratégie de développement actuelle du pays est exposée dans la Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté (MKUKUTA) pour la période 2005-2010, qui est basée sur le document intitulé *The Tanzania Development Vision* (Vision 2025). Ses objectifs portent sur le partage de la croissance, la qualité des moyens d'existence, la paix, la stabilité, la bonne gouvernance, la qualité de l'enseignement et la compétitivité à l'échelle internationale. La MKUKUTA est liée à l'allègement de la dette dans le cadre de l'Initiative en faveur des pays pauvres très endettés (PPTE), les ressources issues de l'allègement étant dirigées principalement vers les secteurs prioritaires de l'éducation, de la santé, de l'eau, de l'agriculture et des infrastructures de transport rural. On a considéré que les dépenses dans ces domaines avaient le plus grand impact sur la réduction de la pauvreté.¹

Le pays a constamment amélioré ses performances économiques avec une croissance du PIB qui est passée de 2,1 % en 1991, à 6,2 % en 2001, puis 6,7 % en 2004 et enfin 7,5 % en 2008 (cf. Tableau 11.1). La structure de l'économie est dominée par le secteur agricole, qui représentait

environ la moitié du PIB et employait près des trois quarts de la population active occupée en 2006. L'économie informelle représente une part importante du PIB, estimée à 60 % (Banque mondiale, 2007)². Le taux d'inflation a été ramené à un chiffre en passant de 28,7 % (1991) à 5,1 % (2001). Il a été plus ou moins stable jusqu'en 2006 et 2007, avant d'atteindre environ 7 %, puis 10,3 % en 2008 (cf. Tableau 11.1). Malgré le sursaut de l'inflation, les chiffres tendent à montrer que la Tanzanie est en passe d'atteindre la stabilité macroéconomique. Le taux de croissance de la productivité de la main d'œuvre est passé d'un point bas à 1,4 % en 1998 à 6,6 % en 2005, avant de retomber à 4,2 % en 2008. Malgré une tendance à la hausse, la productivité de la main d'œuvre demeure très faible. Une productivité de la main d'œuvre faible ou en baisse pourrait être le signe de difficultés économiques importantes, telles que l'absence de capitaux, l'insuffisance d'infrastructures, le manque de qualifications et l'utilisation limitée de la technologie. Cependant, grâce aux investissements étrangers directs (IDE) et aux efforts de mobilisation des recettes intérieures, des infrastructures ont été réalisées dans les domaines du réseau routier, des télécommunications, des mines et du tourisme.

L'impact de la crise économique mondiale en Tanzanie n'a pas encore été clairement démontré. On a toutefois remarqué une diminution du nombre de touristes et une baisse des exportations. L'Autorité responsable des parcs nationaux tanzaniens (TANAPA) a enregistré une chute de près de 20 % de sa trésorerie, causée par les annulations de safaris, pouvant entraîner des pertes d'emplois, une diminution des revenus en devises et une

¹ Sur les conditions de travail en Tanzanie en général, consulter de G. Kahyarara et L. Rutasitara : *Rapport d'enquête sur les conditions de travail en Tanzanie* (Genève, BIT, à paraître) et *Rapport final sur des études de cas concernant les conditions de travail en Tanzanie* (Genève, BIT, à paraître).

² Banque mondiale : *Tanzania pilot rural investment climate assessment: Stimulating non-farm micro enterprise growth*, Rapport no. 40108-TZ (Washington D.C., Banque mondiale, 2007).

Tableau 11.1. Contexte social et économique du travail décent – Indicateurs économiques

Indicateur du contexte	1991	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Taux de croissance de la productivité de la main d'œuvre (estimation), en % ¹	..	1,4	1,1	3,3	4,5	5,6	4,3	5,6	6,6	5,8	4,3	4,2
Inégalités de revenus (hors agriculture), P90/P10 ²	..	..	..	19,4	..	..	..	..	..	19,9	..	..
Coefficient de Gini ³	..	..	..	34,6	..	..	..	..	..	..	..	..
Taux d'inflation (IPC), en % ⁴	28,7	12,8	7,9	5,9	5,1	1,0	5,3	4,7	5,0	7,3	7,0	10,3
Emploi par branche d'activité économique, en % du total ⁵												
Agriculture	84,2*	..	..	82,3	..	..	..	..	..	74,6	..	..
Industrie	4,1*	..	..	3,0	..	..	..	..	..	5,0	..	..
Services	11,7*	..	..	14,8	..	..	..	..	..	20,3	..	..
Croissance du PIB (annuelle), en % ⁶	2,1	3,7	3,5	5,1	6,2	7,2	5,7	6,7	7,4	6,7	7,1	7,5
PIB par habitant, en \$PPA ⁷	850	828	836	857	887	927	954	990	1035	1074	1118	1167
Croissance du PIB par habitant (annuelle), en % ⁸	-1,3	1,1	1,0	2,5	3,5	4,5	2,9	3,9	4,4	3,8	4,1	4,4
Part des salaires dans le PIB, in % ⁹	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..

Remarques :

¹ La productivité de la main d'œuvre est égale au produit intérieur brut divisé par le total des emplois. Estimations de la Banque mondiale, à partir des données sur l'emploi issues de la base de données des Indicateurs clés du marché du travail du BIT.

² Basées sur les revenus mensuels de l'emploi salarié et du travail indépendant (activités non agricoles uniquement) de la population active occupée. Le rapport P90/P10 est égal aux revenus mensuels des personnes situées au sommet de la répartition (10e décile), divisé par ceux des personnes situées en bas dans la répartition (1er décile).

³ Donnée pour 2000-01, estimée par la Banque mondiale à partir de l'enquête sur le budget des ménages (nationale) ; 05/2000 à 06/2001. Le coefficient de Gini mesure l'écart de la répartition des dépenses de consommation chez les individus et les ménages dans une économie, par rapport à une répartition parfaitement égale (situation dans laquelle la valeur du coefficient serait zéro). Exprimé en pourcentage, c'est-à-dire coefficient de Gini multiplié par 100.

⁴ L'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation, représente le pourcentage annuel de variation du prix pour le consommateur moyen d'un panier de biens et de services, qui peut être fixé ou modifié à intervalles déterminés, annuellement par exemple. La formule utilisée est celle de Laspeyres. Estimations de la Banque mondiale, basées sur les statistiques financières internationales et les fichiers de données du Fonds monétaire international.

⁵ Basé sur les EIPA de 1990/91, 2000/01 et 2006. Fait référence à la population active occupée, âgée de 15 ans et plus (2000/01 et 2006) ou âgée de 10 ans et plus (1990/91). L'industrie fait référence aux activités suivantes : industries extractives ; secteur manufacturier ; distribution d'électricité, de gaz et d'eau ; construction.

⁶ Pourcentage de croissance annuelle du PIB en considérant les prix du marché en devise locale constante.

⁷ PIB par habitant, PPA (\$ constants, référence en 2005) ; cf. Indicateurs du développement dans le monde.

⁸ Pourcentage de croissance annuelle du PIB par habitant en devise locale constante. Égal au produit intérieur brut divisé par la population à mi-année, en considérant les prix d'achat (somme de la valeur brute ajoutée par l'ensemble des producteurs résidents, plus les taxes diverses, moins les éventuelles subventions non incluses dans la valeur des produits). Il est calculé sans déduction liée à la dépréciation des biens fabriqués ou à l'épuisement et à la dégradation des ressources naturelles. Données sur les comptes nationaux de la Banque mondiale et dossiers sur les comptes nationaux de l'OCDE.

⁹ Aucune donnée disponible.

Source : 1. Bureau National de Statistique, Enquêtes intégrées sur la population active de 1990/91, 2000/01 et 2006. Les indicateurs ont été recalculés sur la base des micro-données (2000/01 et 2006) et du rapport de l'EIPA 1990/91. 2. Indicateurs du développement dans le monde (août 2009).

croissance annuelle moindre. On prévoit un ralentissement de la croissance, avec un taux passant de 7,5 % en 2008 à 5 % en 2009. Les chiffres du premier trimestre de 2009 semblent indiquer un tel ralentissement de l'activité économique, bien que le PIB à cette date soit supérieur de 5,6 % à celui du premier trimestre de 2008.³

³ Cf. *Quarterly gross domestic product of Tanzania mainland, first quarter, 2009* (Produit intérieur brut trimestriel de la Tanzanie continentale, premier trimestre, 2009) (Bureau National de Statistique et Ministère des Finances et des Affaires économiques, Dar es Salaam, 2009).

La situation de l'emploi dans le pays a été fortement influencée par la structure de l'économie. L'agriculture, la chasse, l'exploitation forestière, la pêche et les activités connexes étaient les principaux pourvoyeurs d'emplois, avec près de trois Tanzaniens sur quatre travaillant dans ces secteurs (74,6 % en 2006). Cependant, la part de l'agriculture et celle de l'industrie diminuent au profit du secteur des services (cf. Tableau 11.1). La proportion de travailleurs employés dans le secteur des services a fortement augmenté en passant de

Tableau 11.2. Contexte économique et social du travail décent – Indicateurs éducatifs

Indicateur du contexte	1991	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Enfants non scolarisés âgés de 5 à 9 ans, en %¹	..	..	..	..	..	..	..	..	..	39,0	..	..
Garçons	..	..	..	..	..	..	..	..	..	41,4	..	..
Filles	..	..	..	..	..	..	..	..	..	36,7	..	..
Zones urbaines	..	..	..	..	..	..	..	..	..	22,3	..	..
Zones rurales	..	..	..	..	..	..	..	..	..	43,8	..	..
Enfants non scolarisés, âgés de 10 à 14 ans, en %	..	..	..	21,2	..	..	..	..	..	9,8	..	..
Garçons	..	..	..	21,8	..	..	..	..	..	9,0	..	..
Filles	..	..	..	20,5	..	..	..	..	..	10,7	..	..
Zones urbaines	..	..	..	12,7	..	..	..	..	..	6,8	..	..
Zones rurales	..	..	..	23,3	..	..	..	..	..	10,7	..	..
Taux net de scolarisation dans l'enseignement primaire en %²	50,5	49,0	49,6	53,4	58,5	74,0	83,2	88,0	92,5	97,8	..	..
Garçons	50,1	48,2	48,8	52,7	58,4	74,6	84,1	88,8	93,4	98,5	..	..
Filles	50,9	49,8	50,5	54,1	58,5	73,5	82,2	87,1	91,7	97,2	..	..
Taux d'alphabétisation des adultes, en %³	69,2*	..	..	71,2	..	..	..	..	..	74,2	..	..
Hommes	77,3*	..	..	78,8	..	..	..	..	..	81,4	..	..
Femmes	61,5*	..	..	64,2	..	..	..	..	..	67,7	..	..
Zones urbaines	83,2*	..	..	87,4	..	..	..	..	..	89,5	..	..
Zones rurales	66,0*	..	..	66,3	..	..	..	..	..	68,2	..	..
Population ayant une instruction secondaire ou supérieure (en cours ou achevée), en %⁴	3,1*	..	..	7,0	..	..	..	..	..	8,7	..	..
Hommes	4,1*	..	..	8,6	..	..	..	..	..	10,6	..	..
Femmes	2,2*	..	..	5,5	..	..	..	..	..	7,1	..	..
Zones urbaines	11,7*	..	..	19,8	..	..	..	..	..	20,4	..	..
Zones rurales	1,2*	..	..	3,1	..	..	..	..	..	4,1	..	..

Remarques :

¹ Pour 2000/01, aucune information n'est disponible concernant les enfants âgés de 5 à 9 ans. La majorité des enfants non scolarisés ne l'ont jamais été. Aucune personne interrogée âgée de moins de 10 ans n'a été incluse dans les calculs.

² Le taux net de scolarisation représente la part des enfants en âge d'être scolarisés selon la Classification internationale type de l'éducation de 1997 et qui sont effectivement scolarisés dans la population correspondante. L'enseignement primaire apporte aux enfants les bases de la lecture, de l'écriture et des mathématiques, ainsi que des connaissances élémentaires dans des matières telles que l'histoire, la géographie, les sciences naturelles, les sciences sociales, les arts et la musique. Estimations de la Banque mondiale, basées sur des données de l'Institut de statistique de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). Rupture dans les séries entre 1997 et 1998, due au changement de la Classification internationale type de l'éducation (passage de CITE-76 à CITE-97).

³ Le taux d'alphabétisation des adultes fait référence aux personnes interrogées âgées de 15 ans et plus (2000/01 et 2006) ou de 10 ans et plus (1990/91).

⁴ Le taux d'instruction secondaire inclut les élèves actuellement scolarisés ; fait référence aux personnes interrogées âgées de 15 ans et plus (2000/01 et 2006) ou de 10 ans et plus (1990/91).

* Fait référence à la population âgée de 10 ans et plus (contrairement aux années suivantes où il s'agit de la population âgée de 15 ans et plus).

Source : 1. Bureau National de Statistique, Enquêtes intégrées sur la population active de 1990/91, 2000/01 et 2006. Les indicateurs ont été recalculés sur la base des micro-données (2000/01 et 2006) et du rapport de l'EIPA 1990/91. 2. Indicateurs du développement dans le monde (août 2009).

11,7 % en 1991 à 20,3 % en 2006. Les femmes occupent la plus grande partie des emplois du secteur agricole (46,7 % pour les hommes contre 53,3 % pour les femmes), tandis que les hommes sont très majoritaires dans l'industrie (71,5 % pour les hommes contre 28,5 % pour les femmes). La proportion de femmes travaillant dans le secteur des services a fortement augmenté pour atteindre

une quasi-parité (51,7 % d'hommes pour 48,3 % de femmes ; données non tabulées).

En dépit des meilleures performances économiques, la pauvreté et les inégalités restent un problème de taille en Tanzanie. Le tableau 11.1 montre la disparité des revenus en Tanzanie, avec un coefficient de Gini de 34,6 % en 2000. Dans la

Tableau 11.3. Contexte économique et social du travail décent – Prévalence du VIH dans la population en âge de travailler

Indicateur du contexte	1991	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Prévalence du VIH dans la population âgée de 15 à 49 ans, en % (données nationales)	..	..	..	..	..	..	7,0	..	..	..	5,7	..
Hommes	..	..	..	..	..	..	6,3	..	..	..	4,6	..
Femmes	..	..	..	..	..	..	7,7	..	..	..	6,6	..
Prévalence du VIH dans la population âgée de 15 à 49 ans, en % (estimations de l'ONUSIDA), en %	..	7,4	7,3	7,1	7,0	6,8	6,7	6,5	6,4	6,3	6,2	..

Source : 1. Bureau National de Statistique (Enquête démographique et sanitaire en Tanzanie 2004-05 et Enquête sur les indicateurs du paludisme et du VIH/sida en Tanzanie 2007-08) ; 2. ONUSIDA/OMS, Rapport sur l'épidémie mondiale de sida 2008, juillet 2008.

population active occupée, les inégalités entre les revenus mensuels issus du travail indépendant et de l'emploi salarié hors agriculture restent fortes. Le rapport entre les revenus mensuels des personnes situées au sommet de la répartition (10e décile) et ceux des personnes situées en bas dans la répartition (1er décile) était de 19,9 en 2006, ce qui signifie que les travailleurs aux revenus confortables gagnaient 20 fois plus que ceux situés au plus bas de l'échelle des revenus. Notez en outre que ces chiffres n'incluent pas le secteur agricole (où les revenus sont généralement bas) et qu'ils pourraient donc sous-estimer les inégalités réelles.

Bien que le marché du travail tanzanien soit caractérisé par un taux d'emploi relativement élevé, le nombre de travailleurs pauvres reste important en raison du manque de protection sociale et de l'absence d'autres dispositifs de prise en charge (cf. Chapitre 2 : Gains adéquats et emploi productif). Des préoccupations existent quant à la qualité des emplois, en particulier pour les jeunes des zones urbaines. Une forte proportion d'entre eux était toujours au chômage et les nouveaux emplois créés pour les jeunes en dehors du secteur agricole étaient peu rémunérés, voire non rémunérés. Avec un exode rural rapide, l'économie formelle urbaine a été incapable d'absorber cette croissance de main d'œuvre en plein boom. Par conséquent, ces personnes se sont retrouvées, soit à travailler dans l'économie informelle urbaine, soit au chômage.

Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la prestation de services sociaux, accompagnés par

d'importantes améliorations dans des domaines comme l'éducation primaire ou les services de santé. Le nombre d'enfants âgés de 10 à 14 ans non scolarisés est passé de 21,2 % en 2000 à 9,8 % en 2006 (cf. Tableau 11.2.). La même tendance s'observe pour le taux net de scolarisation dans l'enseignement primaire, qui n'a cessé d'augmenter pour atteindre 97,8 % en 2006. Toutefois, une proportion importante (39 %) d'enfants âgés de 5 à 9 ans n'était pas scolarisée en 2006 ; la non-scolarisation était plus élevée chez les garçons que chez les filles. Comme le montre le tableau 11.2, le taux d'alphabétisation total est passé de 71,2 % (2000) à 74,2 (2006). Le taux d'alphabétisation des hommes est supérieur (78,8 % et 81,4 % respectivement pour les deux années d'enquête) à celui des femmes (64,2 % et 67,7 % respectivement). Cependant, le taux d'alphabétisation des femmes a augmenté plus vite que celui des hommes, à savoir de 6,2 points de pourcentage entre 1991 et 2006 contre 4,1 points pour les hommes sur la même période (cf. Tableau 11.2). Le nombre de diplômés de l'enseignement secondaire a augmenté régulièrement dans le pays, pour les filles comme pour les garçons. Des écarts persistent toutefois, favorables aux hommes et aux zones urbaines.

La Tanzanie est touchée par une épidémie de sida généralisée (cf. Tableau 11.3). D'après l'Enquête sur les indicateurs du paludisme et du VIH/sida en Tanzanie de 2007-2008, la prévalence du VIH est plus élevée dans les zones urbaines que dans les zones rurales (8,7 % contre 4,7 %), avec des écarts allant de 0,3 % dans l'île de Pemba à

Indicateur du cadre juridique 21. Administration du travail

Droit, politiques ou institutions : Le Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse (MTEDJ) est dirigé par un Ministre. Il comporte trois grandes divisions (travail, emploi et développement de la jeunesse), elles-mêmes sous la responsabilité du Commissaire du travail et de deux Directeurs. Ces divisions sont complétées par trois organismes semi-autonomes, rattachés au Ministère : l'Autorité responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs (OSHA), la Commission de médiation et d'arbitrage (CMA) et l'Agence tanzanienne pour l'emploi. Par ailleurs, le Ministère dispose de plusieurs unités/organismes d'appui pour le conseil juridique, les questions financières, le contrôle des comptes, les politiques et la planification, les ressources humaines, les passations de marchés, l'immatriculation des organisations d'employeurs et de travailleurs et les consultations tripartites. Des réformes récentes ont abouti en 2004 à l'adoption de la Loi sur les institutions du travail, établissant un Conseil tripartite du travail et des affaires économiques (LESCO), la CMA, la Commission des services essentiels ainsi qu'un Tribunal du travail au sein de la Haute Cour. Une Politique nationale de l'emploi est en place depuis 2008.

Autres institutions : *Inspection du travail :* Dans la pratique, les responsabilités de l'inspection du travail sont réparties entre les fonctionnaires du travail du Ministère (surveillance des contrats de travail, salaires, temps de travail, etc.) et les inspecteurs travaillant pour l'Autorité semi-autonome responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs (OSHA). Dans la législation, tous les fonctionnaires du travail semblent habilités à mener tout type d'inspection (des conditions de travail, mais aussi de l'hygiène et de la sécurité). À ces missions aux contours non clairement définis viennent s'ajouter celles d'autres institutions gouvernementales telles que la Caisse nationale de sécurité sociale (NSSF), qui mène ses propres inspections sans réelle coordination avec le Ministère du Travail ou l'OSHA. Les fonctionnaires du travail en poste dans les régions mènent des inspections en plus des autres tâches administratives dont ils ont la charge. L'OSHA est également présente au niveau régional, le pays étant divisé en six zones, avec cinq inspecteurs par zone.

Règlement des différends : La Commission de médiation et d'arbitrage (CMA) a été établie par la Loi sur les institutions du travail no. 7 de 2004. La CMA, qui constitue le principal organe de règlement des conflits du travail, est en place depuis 2007. Depuis lors, la CMA a traité environ 19 000 cas et a résolu 87 % d'entre eux. De par la loi, la CMA est indépendante du Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement de la Jeunesse, elle a son propre budget et son propre programme. Sa structure est décentralisée avec en moyenne deux agents par bureau régional. La CMA est dirigée par un président et six commissaires tripartites, tous nommés directement par le Ministre sur les conseils du LESCO. Le personnel de la CMA compte actuellement 42 agents, mais ce nombre est amené à doubler durant l'année à venir. Ses fonctions obligatoires incluent la médiation et l'arbitrage des conflits, ainsi que la mise en place d'un forum pour la participation des travailleurs si cela est demandé, en application de la Loi sur l'emploi et les relations professionnelles de 2004. Parmi les fonctions facultatives de la CMA figurent le conseil et la formation à destination des organisations d'employeurs et de travailleurs, l'offre de médiation dans les différends pour lesquels elle n'a pas été saisie, la supervision des élections dans les syndicats et les organisations de travailleurs enregistrés si cela est demandé par le tribunal du travail ou par les organisations elles-mêmes.

Les institutions de la sécurité sociale : En 2003, le Gouvernement a adopté une politique sur la sécurité sociale visant à harmoniser les six caisses distinctes de sécurité sociale qui existaient alors. Ces caisses se trouvaient sous quatre autorités différentes, à savoir les ministères du travail, des finances et de la santé, ainsi que l'administration régionale. L'objectif était la création d'un Organisme de contrôle de la sécurité sociale unique (la SSRA), lequel est devenu opérationnel en octobre 2009. Il existe actuellement au sein du MTEDJ un département de la sécurité sociale, doté d'un effectif de six personnes qui travaillent sous la direction d'un commissaire adjoint. Ses quatre principales compétences sont la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, la coordination de l'élaboration de nouvelles réglementations, les conseils au gouvernement concernant la politique de sécurité sociale et la coordination de la création de la SSRA. À ce jour, le rôle et les responsabilités du département de la sécurité sociale du MTEDJ dans le nouveau système unifié ne sont pas encore clairement définis.

Exclusion de certains segments de la population active de la couverture : Personnel domestique.

Ratification des conventions de l'OIT :

Administration du travail : La Convention (no. 150) sur l'administration du travail de 1978 n'a pas été ratifiée.

Inspection du travail : La Convention (no. 81) sur l'inspection du travail de 1947 a été ratifiée en 1962 ; le Protocole de 1995 à la Convention (no. 81) sur l'inspection du travail de 1947 a été ratifié en 1999 ; la Convention (no. 129) sur l'inspection du travail (agriculture) de 1969 n'a pas été ratifiée.

Relations professionnelles : La Convention (no. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 a été ratifiée en 2000 ; la Convention (no. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 a été ratifiée en 1962.

Statistiques du travail : La Convention (no. 160) sur les statistiques du travail de 1985 n'a pas été ratifiée.

Sécurité sociale : La Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 n'a pas été ratifiée.

Politique de l'emploi : La Convention (no. 122) sur la politique de l'emploi de 1964 n'a pas été ratifiée.

Santé et sécurité au travail : La Convention (no. 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981 et la Convention (no. 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006 n'ont pas été ratifiées.

Orientation et formation professionnelle : La Convention (no. 142) sur la mise en valeur des ressources humaines de 1975 a été ratifiée en 1983.

Sources : 1. Rapport d'audit du BIT de l'administration et de l'inspection du travail pour la République-Unie de Tanzanie (octobre 2009).

2. Base de données de l'AISS (<http://www.issa.int/aiiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Africa/Tanzania-United-Republic-of>).

15,7 % dans la région d'Iringa.⁴ Environ 1,4 million de personnes vivent avec le VIH en Tanzanie, dont 70,5 % ont entre 25 et 49 ans, ce qui correspond aux années les plus productives d'une vie. La prévalence du VIH chez les jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans est de 3,8 %, ce qui est sensiblement supérieur à la prévalence de 2,8 % chez les hommes de la même tranche d'âge.⁵ Parmi les autres populations très exposées au risque d'infection par le VIH figurent notamment les professionnel(le)s du sexe, les ouvriers des mines, les policiers, les détenus, les personnes travaillant dans le secteur des transports et le personnel militaire.⁶ Selon le Rapport sur l'épidémie mondiale de sida (2008) de l'ONUSIDA, l'épidémie de VIH/sida a entraîné depuis les années 1990 une diminution des effectifs des personnels du secteur de la santé en Tanzanie.

Néanmoins, le pourcentage de personnes séropositives est passé de 7,0 % (2004/05) à 5,7 % (2007/08), avec un pourcentage pour les hommes plus faible (recul de 6,3 % à 4,6 %) que pour les femmes (recul de 7,7 % à 6,6). Cela peut être dû

en partie à une sensibilisation accrue au problème du VIH/sida et/ou au décès durant cette période de personnes touchées par la maladie. Toutefois, comme dans d'autres pays d'Afrique de l'Est, l'épidémie en Tanzanie est restée stable ces dernières années (ainsi que le montrent les estimations de l'ONUSIDA basées sur les séries chronologiques). On a observé une augmentation récente de la prévalence du VIH dans des tranches d'âge supérieures, la prévalence ayant atteint 13 % chez les femmes âgées de 30 à 34 ans. La consommation de drogues injectables tend également à augmenter, ce qui met en lumière la nécessité de renforcer les actions de prévention et d'étendre l'accès aux traitements et aux soins. Le niveau élevé de pauvreté continue de nuire aux efforts visant à assurer un meilleur accès aux services, et notamment aux services de prévention et de traitement. La qualité des services disponibles constitue également un problème et l'accès aux services de conseil et de dépistage volontaire est extrêmement variable. Le Gouvernement a récemment mis en place un cadre stratégique⁷ qui pourrait contribuer à régler ces problèmes.

⁴ Bureau National de Statistique : *Enquête sur les indicateurs du paludisme et du VIH/sida 2007-2008* (Dar es Saalam, 2008)

⁵ ONUSIDA : *Rapport sur l'épidémie mondiale de sida 2008* (Genève, 2008).

⁶ OMS : *Summary country profile on HIV/AIDS treatment scale-up - Tanzania* (Genève, 2005).

⁷ Cadre stratégique national multisectoriel concernant le VIH/sida, 2008-12, (cf. <http://www.entersoftsystems.com/tac aids/documents/NMSF%20%202008%20-2012.pdf>).

Références

Ackson, T. 2008. *A review of the legal framework on working conditions in Tanzania* (Examen du cadre juridique relatif aux conditions de travail en Tanzanie). Rapport présenté au bureau de l'OIT de Dar es Salaam (Dar es Salaam, OIT) (polycopié).

Anker, R. ; Chernyshev I. ; Egger, P. ; Mehran, F. ; Ritter, J. 2002. *Measuring decent work with statistical indicators* (Mesure du travail décent à l'aide d'indicateurs statistiques). Document de travail n° 2, Intégration (Genève, BIT). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf.

Husmanns, R. 2004. *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment* (Mesurer l'économie informelle : de l'emploi dans le secteur informel à l'emploi informel). Document de travail n° 53, Intégration (Genève, BIT). <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/papers/wp53.pdf>.

Conférence internationale des statisticiens du travail. 2008. *Résolution concernant la mesure du temps de travail*, adoptée par la 18e Conférence internationale des statisticiens du travail (BIT, Genève). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_112456.pdf

—. 2003. *Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel*, approuvées par la 17e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, BIT). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_087624.pdf

—. 1982. *Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*, adoptée par la 13e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, BIT). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_087482.pdf

Bureau international du Travail (BIT). 2008. *Tanzania mainland: Social protection expenditure and performance review and social budget* (Tanzanie continentale : Examen des dépenses et de la performance des systèmes nationaux de protection sociale et budget social) (Genève).

Kahyarara, G.; Rutasitara, L. À paraître. *A report on working conditions survey in Tanzania* (Rapport d'enquête sur les conditions de travail en Tanzanie) (Genève, BIT).

—. À paraître. *Final report on case studies of working conditions survey in Tanzania* (Rapport final sur des études de cas concernant les conditions de travail en Tanzanie) (Genève, BIT).

Laderchi, C. 2009. *Sustaining job creation and improving the quality of jobs in Tanzania* (Soutenir la création d'emplois et améliorer la qualité des emplois en Tanzanie). Note d'orientation de la Banque mondiale.

Bureau National de Statistique (BNS) et Bureau international du Travail. À paraître. *Tanzania's analysis of MDG employment indicators* (Analyse des indicateurs d'emploi des OMD pour la Tanzanie) (Dar es Salaam et Genève).

Bureau National de Statistique (BNS). 2008. *HIV/AIDS and malaria indicator survey 2007/2008* (Enquête sur les indicateurs du paludisme et du VIH/sida en Tanzanie de 2007-2008) (Dar es Salaam). <http://www.nbs.go.tz/THIS/Indicators.htm>. <http://www.nbs.go.tz/this/indicators.htm>.

—. 2007. *Analytical report for integrated labour force survey 2006* (Rapport d'analyse de l'enquête intégrée sur la population active de 2006) (Dar es Salaam). http://www.nbs.go.tz/labourforce/ANALYTICAL_2006.pdf.

—. 2001. *Integrated labour force survey, 2000/01 - Analytical Report* (Rapport d'analyse de l'enquête intégrée sur la population active de 2000/01) (Dar es Salaam). <http://www.nbs.go.tz/stlabourforce.htm>.

—. 1993. *Tanzania (Mainland) labour force survey 1990/91* (Enquête sur la population active tanzanienne (continent) de 1990/91) (Dar es Salaam).

Bureau National de Statistique et Ministère des Finances et des Affaires économiques. 2009. *Quarterly gross domestic product of Tanzania mainland, first quarter, 2009* (Produit intérieur brut trimestriel de la Tanzanie continentale, premier trimestre, 2009) (Dar es Salaam). http://www.nbs.go.tz/index.php?option=com_phocadownload/http://www.nbs.

go.tz/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=87:national-accounts&download=255:quarterly-gdp&Itemid=106

Commission pour le sida de Tanzanie (TACAIDS). 2007. *The second national multi-sectoral strategic framework on HIV and AIDS, 2008-12* (Second cadre stratégique national multisectoriel concernant le VIH/sida, 2008-12) (Dar es Salaam). <http://www.entersoftsystems.com/tacaids/documents/NMSF%20%202008%20-2012.pdf>.

Programme de réseaux sur le genre en Tanzanie. 2009. *Who cares for us? Time use study of unpaid care work in Tanzania* (Étude sur le temps consacré au travail de soins non rémunéré) (pas de détails concernant la publication).

ONUSIDA. 2008. *Rapport sur l'épidémie mondiale de sida 2008* (Genève). <http://www.unaids.org/fr/dataanalysis/epidemiology/2008reportontheglobalaidsepidemic/>.

République-Unie de Tanzanie. 2008. *Basic education statistics in Tanzania (BEST), 2004-2008* (Statistiques sur l'éducation de base en Tanzanie) (Dar es Salaam, Ministère de l'Éducation et de la Formation professionnelle).

—. 2005. *Stratégie nationale pour la croissance et la réduction de la pauvreté* (SNCRP) 2005-2010. (Dar es Salaam, Bureau de la Vice-présidence). <http://www.tanzania.go.tz/pdf/nsgrptext.pdf>.

Banque mondiale. 2007. *Tanzania pilot rural investment climate assessment: Stimulating non-farm microenterprise growth* (Évaluation du climat des investissements ruraux pilotes en Tanzanie : stimuler la croissance des micro-entreprises non agricoles). Rapport no 40108-TZ (Washington D.C.). <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTARD/0,,contentMDK:21424706~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:336682,00.html>.

Organisation mondiale de la Santé (OMS). 2005. *Summary country profile on HIV/AIDS treatment scale-up - Tanzania* (Profil sommaire de l'intensification des traitements du VIH/sida - Tanzanie) (Genève). http://www.who.int/hiv/HIVCP_TZA.pdf.

Annexe 1 : Statistiques démographiques

Tableau annexe 1.1. Population active totale, 15 à 64 ans

	1990/91	2000/01	2006
Population active, 15 à 64 ans (total)	10 052 139	14 698 816	17 634 223
Hommes	4 956 872	7 033 457	8 420 261
Femmes	5 095 267	7 662 359	9 213 962

Source : Bureau National de Statistique, Enquêtes intégrées sur la population active de 1990/91 (Tableau T1), 2000/01 et 2006 (fichiers de micro-données).

Tableau annexe 1.2. Population totale en âge de travailler, 15 à 64 ans

	1990/91	2000/01	2006
Population en âge de travailler, 15 à 64 ans (total)	11 612 278	16 335 210	19 263 772
Hommes	5 606 202	7 752 181	9 148 057
Femmes	6 006 076	8 583 029	10 115 715

Source : Bureau National de Statistique, Enquêtes intégrées sur la population active de 1990/91 (Tableau T1), 2000/01 et 2006 (fichiers de micro-données).

Tableau annexe 1.3. Prévisions démographiques par tranche d'âge en Tanzanie continentale, en milliers (2003-2012)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Tous les âges	33 846	34 897	36 001	37 133	38 291	39 475	40 683	41 914	43 169	44 440
Variation par rapport à l'année précédente, en %		3,1	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9
0 à 14 ans	15 021	15 500	15 997	16 499	17 010	17 531	18 065	18 609	19 168	19 734
Part dans la population, en %	44,4	44,4	44,4	44,4	44,4	44,4	44,4	44,4	44,4	44,4
15 à 64 ans	17 511	18 074	18 669	19 289	19 932	20 599	21 282	21 977	22 675	23 371
Part dans la population, en %	51,7	51,8	51,9	51,9	52,1	52,2	52,3	52,4	52,5	52,6
65 ans et plus	1 313	1 323	1 336	1 346	1 349	1 345	1 336	1 328	1 326	1 334
Part dans la population, en %	3,9	3,8	3,7	3,6	3,5	3,4	3,3	3,2	3,1	3,0

Source : Bureau National de Statistique.

Annexe 2 : Statistiques détaillées sur le travail des enfants

Tableau annexe 2.1. Travailleurs-enfants et main-d'œuvre enfantine, 5 à 17 ans (2000/01)

	Total (G + F)	Garçons (G)	Filles (F)
Total des travailleurs-enfants, en % (zone urbaines et rurales)	39,6	40,6	38,5
Zone urbaines, en %	16,6	16,2	16,9
Zone rurales, en %	45,7	46,8	44,5
Main-d'œuvre enfantine totale, en % (zone urbaines et rurales)	31,3	32,8	29,7
Zone urbaines, en %	12,0	11,5	12,6
Zone rurales, en %	36,4	38,2	34,4

Remarque : Fait référence au taux d'incidence, c'est-à-dire au pourcentage de la population enfantine correspondante. Selon la définition utilisée par le programme SIMPOC du BIT pour produire des estimations mondiales. Il est possible que les données soient différentes de résultats précédemment publiés et basés sur une méthodologie différente. Source : Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants du BIT, à partir des données de l'EIPA de 2000/01 du Bureau National de Statistique.

Tableau annexe 2.2. Travailleurs-enfants et main-d'œuvre enfantine, 5 à 17 ans (2006)

	Total (G + F)	Garçons (G)	Filles (F)
Total des travailleurs-enfants, en % (zone urbaines et rurales)	32,6	36,3	28,8
Zone urbaines, en %	15,1	15,8	14,4
Zone rurales, en %	37,7	42,0	33,2
Main-d'œuvre enfantine totale, en % (zone urbaines et rurales)	27,5	30,8	24,0
Zone urbaines, en %	10,7	11,5	9,9
Zone rurales, en %	32,3	36,1	28,2

Remarque : Fait référence au taux d'incidence, c'est-à-dire au pourcentage de la population enfantine correspondante. Selon la définition utilisée par le programme SIMPOC du BIT pour produire des estimations mondiales. Il est possible que les données soient différentes de résultats précédemment publiés et basés sur une méthodologie différente. Source : Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants du BIT, à partir des données de l'EIPA de 2006 du Bureau National de Statistique.

Annexe 3 : Régimes de sécurité sociale

Tableau annexe 3. Résumé des lois sur la sécurité sociale et effectifs des assurés sociaux

Indicateurs	Loi sur la caisse nationale de sécurité sociale (NSSF) de 1997	Loi sur la régime de retraite parapublic de 1978 établissant la casse de retraite parapublique (PPF)	Loi sur les prestations de retraite dans la fonction publique de 1999 établissant la caisse de retraite de la fonction publique (PSPF)	Régime de retraite de l'État dépendant du Trésor public pour les emplois permanents et ouvrant droit à pension (avant 1999)
Nombre d'assurés	361 000	51 000	198 000	Inconnu
Calcul de pension	$1/720 \times (30 \% + (1.5 \% \times NE15)) \times APE$ Prestation maximale 67.5 %	$1/600 \times N \times APE$ Prestation maximale 66.6 %	$1/540 \times N \times APE$ Aucune limite stricte	$1/540 \times N \times APE$ (1999) $1/600 \times N \times APE$ (avant) Aucune limite stricte
Durée de cotisation pour obtenir une retraite complète (en années)	40	33,3	30 si l'on compare avec d'autres régimes	33.33 avant 1999 et 30 après 1999 (si l'on compare avec d'autres régimes)
Cotisation mensuelle	10 % par l'employé 10 % par l'employeur 20 % au total	15 % par l'employé 5 % par l'employeur 20 % au total	15 % par l'employé 5 % par l'employeur 20 % au total	Non contributif
Nombre de prestations	7	4	4	2
Types de prestations	Prestations à court terme : Soins de santé, maternité, accidents du travail et indemnités pour frais funéraires Prestations à long terme : Pension de retraite, pension de réversion, pensions d'invalidité	Prestations à long terme : Pension de retraite, pension de réversion, pensions d'invalidité, Indemnité de formation	Prestations à long terme : Pension de retraite, pension de réversion, pension d'invalidité	Prestations à long terme : Pension de retraite, pension de réversion, pensions d'invalidité, Indemnité d'ancienneté
Mode de Paiement	Pension mensuelle, 100 % de la pension calculée	75 % de la pension 25 % sont versée sous forme de rente capitalisée	50 % de la pension 50 % sont versés sous forme de rente capitalisée	50 % de pension et 50 % versés sous forme de rente capitalisée (1999) ; auparavant, 75 % de la pension et 25 % versés sous forme de rente capitalisée

Légende :

NE15 → Nombre d'années de cotisations au-delà de la durée minimale, laquelle est de 15 ans pour le NSSF

APE → Salaire moyen utilisé pour le calcul de la pension lors du départ à la retraite

N → Nombre d'années ou de mois de cotisations ou travaillés dans le cas d'un régime non contributif

Source : BIT, 2008. *Tanzania Mainland Social Protection Expenditure and Performance Review and Social Budget* (Examen des dépenses et de la performance des systèmes nationaux de protection sociale et budget social pour la Tanzanie continentale) (Genève, BIT), page 40.

Annexe 4 : Effectifs syndicaux

Tableau annexe 4.1. Effectifs syndicaux selon le sexe, 2001

Syndicat	Nombre d'adhérents		
	Hommes	Femmes	Total
CHODAWU	12 000	6 953	18 953
RAAWU	6 833	3 417	10 250
TALGWU	17 984	17 404	35 388
TAMICO	7 720	875	8 595
TASU	407	23	430
TPAWU	24 850	7 572	32 322
TRAWU	12 087	713	12 800
TTU/CWT	75 000	42 000	117 000
TUGHE	16 008	13 220	29 328
TUICO	26 560	8 970	35 530
TUJ	125	25	150
TOTAL	199 568	101 172	300 746

Tableau annexe 4.2. Effectifs syndicaux, répartition en pourcentage des syndicats affiliés au TUCTA (Juin 2008)

Syndicat	Nombre d'adhérents	% des membres du TUCTA
CHODAWU	22 048	5,4
COTWU(T)	4 890	1,2
CWT	148 120	36,7
DOWUTA	2 500	0,6
RAAWU	10 686	2,6
TALGWU	54 992	13,6
TAMICO	8 301	2,1
TASU	503	0,1
TEWUTA	1 580	0,4
TPAWU	37 272	9,2
TRAWU	9 242	2,2
TUGHE	51 480	12,7
TUICO	51 820	12,8
TUJ	502	0,1
TOTAL	408 838	100

ISBN 978-92-2-222957-4



9 789222 229574