



République du
Cap Vert



Organisation
Internationale Du
Travail

Programme pays de Promotion du travail décent Au Cap Vert

2012 - 2015



Novembre 2011

AVANT PROPOS

L'appropriation nationale est l'un des principaux atouts du PPTD du Cap Vert. En effet, fortement mobilisés de bout en bout du processus, les mandants ont choisi les priorités et résultats attendus du PPTD en les arrimant aux cadres nationaux. Cet engagement constant est d'ailleurs significatif de la détermination des acteurs à s'impliquer dans la mise en œuvre du Programme Pays. L'apport du BIT dans cette étape cruciale de formulation inclusive du PPTD a été essentiellement pédagogique, consistant à réconcilier les aspirations des mandants avec les exigences techniques de la matière.

L'option participative a consisté à tendre une oreille attentive à chaque partie prenante pour construire des consensus solides. La volonté de rigueur dans la planification a conduit à décliner les éléments de programmation les plus précis possibles en descendant jusqu'au niveau des activités concourant à la réalisation des priorités. Malgré toutes ces précautions, le PPTD, comme tout document prévisionnel, est susceptible d'amélioration sur la base des résultats pertinents du suivi et de l'évaluation des activités.

REMERCIEMENTS

L'élaboration du PPTD du Cap Vert a été un travail de longue haleine. Ses acteurs sont restés patients et motivés jusqu'au bout, conscients que l'œuvre entreprise va constituer un pas décisif dans la lutte contre la pauvreté. Le Gouvernement du Cap Vert et le BIT adressent leurs sincères remerciements à tous ceux qui, de près ou de loin, avec persévérance et méthode, ont contribué à la réalisation de ce programme, en particulier

.....

PAGE DE SIGNATURE

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

ACT/EMP	Bureau des activités pour les Employeurs de l'OIT
APD	Aide Publique au Développement
EMP/ENT	Emploi/Entreprise
EMP/INVEST	Emploi/Investissement
EMP/STRAT	Emploi/Stratégie
INTEGRATION/NPG	Département de l'Intégration des politiques de l'OIT
PPTe	Pays Pauvres Très Endettés
ACTRAV	Bureau des Activités pour les travailleurs de l'OIT
AT/MP	Accident de Travail et Maladies Professionnelles
BAD	Banque Africaine de Développement
FMI	Fonds Monétaire International
ICIEG	Institut Cap-Verdien pour l'égalité et l'équité de Genre
IPEC	Programme International pour l'élimination du travail des enfants
NIT	Normes Internationales du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
PIB	Produit Intérieur Brut
PMA	Pays les Moins Avancés
PNUD	Programme Nations Unies pour le Développement
RBTC	Regular budget technical cooperation
SST	Santé et Sécurité au Travail
STEP	Stratégies et Techniques pour l'élargissement de la protection sociale
PMA	Pays les Moins Avancés
PAICV	Parti Africain de l'Indépendance du Cap-Vert
INS	Institut National des Statistiques
IEFP	Institut de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
QUIBB	Questionnaires sur les Indicateurs de Base et du Bien-être
TNS	Taux National de Scolarité
TIC	Technologie de l'Information et de la Communication
CNPS	Centre National des Pensions Sociales
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
IMF	Institution de Micro finances

Sommaire

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	v
Introduction	2
1. Contexte	3
1.1 Contexte socio politique	3
1.2 Situation économique et sociale, emploi et pauvreté	3
1.3 Situation nationale en matière de protection sociale	5
1.4 Situation en matière de respect des normes internationales de travail.....	5
1.5 Situation en matière de travail des enfants	7
1.6. Situation nationale en matière de dialogue social	7
1.7 Disparités de genre	7
1.8 Priorités de développement du pays.....	9
1.9 Réponse du système des Nations Unies	9
1.10 Coopération avec le BIT et leçons tirées	10
1.11. Processus de formulation du PPTD.....	11
2. Priorités du Programme.....	12
Promotion d’emplois décents pour les jeunes et les femmes	12
Extension équitable de la couverture sociale aux groupes exclus	12
3.1. Résultat 1 : Les populations les plus vulnérables, en particulier les femmes et les jeunes, en milieu rural et urbain, ont un meilleur accès à l’emploi décent et aux programmes de promotion des entreprises durables.....	13
3.2. Résultat 2 : Le système d’information sur le marché du travail est organisé et performant.....	14
3.3. Résultat 3 : Les mandants tripartites prennent des mesures de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes en conformité avec les engagements des conventions 138 et 182	15
3.4. Résultat 4 : Un socle de protection sociale de base est formulé et mis en œuvre	15
3.5. Résultat 5 : Le cadre institutionnel de gouvernance de la sécurité/protection sociale est renforcé.....	16
3. Plan d’exécution	16
4. Mise en œuvre et gestion	17
5. Modalités relatives au suivi et à l’évaluation de la performance.....	17
6. Ressources.....	18
ANNEXE 1 : Alignement du PPTD avec les cadres nationaux	19
ANNEXE 2 : Normes Internationales du Travail ratifiées par le Cap Vert.....	21

RESUME

Le Cap Vert s'est doté d'un Programme Pays de promotion du Travail Décent aux termes d'un processus de concertations et de consultations résolument participatif. Cette avancée significative dans le processus de développement du pays traduit la volonté d'insérer l'ensemble des initiatives en matière de promotion de l'emploi et d'organisation du travail dans un cadre cohérent et consensuel dont l'efficacité est garantie par l'inscription d'actions pertinentes et réalistes et le renseignement régulier d'indicateurs de performance. Le PPTD constitue à la fois le guide du gouvernement pour la promotion du travail décent et le principal cadre à travers lequel l'OIT fournit son appui à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et au renforcement des capacités dans ce domaine.

L'engagement des mandants tripartites à travers la formulation du PPTD est d'offrir un cadre intégré et concerté d'intervention en s'appuyant sur les avantages comparatifs de l'OIT et tirant les leçons des expériences passées. Un accent particulier sera donc mis sur l'approche multidisciplinaire et la démarche partenariale associant les autres acteurs du développement, notamment dans le cadre du PNUAD, pour une meilleure synergie dans les interventions.

Le PPTD tire ses orientations de l'analyse du contexte socio économique et de la situation du pays en matière de création d'emploi et de développement des entreprises, de protection sociale, de dialogue social et de tripartisme et de respect des normes internationales de travail. Le diagnostic a révélé, en dépit d'efforts louables dans la promotion de l'emploi, des déficits concernant le travail décent liés à une prévalence de la pauvreté et du sous emploi accentuée en milieu rural, un taux de chômage encore élevé (10,7% dont 11,8% en milieu urbain, 8,4% dans les zones rurales, 9,6% chez les hommes et 12,1% chez les femmes), des disparités de genre dans l'accès à l'emploi, la faible adaptation de la formation professionnelle au monde du travail, des gaps importants à combler dans la couverture sociale au double point de vue quantitatif et qualitatif, l'application effective des normes internationales du travail et l'envoi régulier de rapports aux organes compétents et enfin le besoin de redynamisation du dialogue social.

De l'identification des déficits de travail décent, découle le choix des axes d'intervention prioritaires. Ces axes ont été discutés et validés lors d'ateliers tripartites organisés tout au long du processus. Les axes prioritaires proposés sont :

Axe prioritaire 1 : Promotion d'emplois décents pour les jeunes et les femmes

Axe prioritaire 2 : Extension équitable de la couverture sociale aux groupes exclus

Le présent PPTD décline ces axes prioritaires en résultats, avec, pour chaque résultats, les produits concourant à son atteinte et les indicateurs de résultat permettant de vérifier l'atteinte des objectifs déterminés. Les activités à mener pour atteindre les produits sont déclinées dans la partie matricielle du PPTD. La mise en œuvre du PPTD est sous la responsabilité du gouvernement et de l'ETD/BP Dakar. A cet effet, le ministère en charge du travail dès la première mission de formulation a initié la mise en place d'un comité technique multisectoriel et tripartite, en charge du suivi qui, dans une démarche résolument participative et partenariale, devra notamment inclure les départements ministériels sectoriels et les organisations syndicales et patronales ayant contribué à l'élaboration du PPTD. Le suivi et l'évaluation sont de la responsabilité des mandants tripartites avec l'appui technique du BIT. Dans le cadre de son appui, le BIT veillera, entre autres, au respect des règles et pratiques en matière de mise en œuvre de programmes; en l'occurrence l'établissement des rapports annuels du rapport à mi-parcours (attendu à la fin de l'année 2, soit fin 2013) et du rapport finale d'évaluation. Le suivi et l'évaluation porteront sur l'impact du PPTD en termes qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus.

Introduction

«L'objectif fondamental de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est, aujourd'hui, de promouvoir, pour les hommes et les femmes, l'accès à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine», dans tous les pays. Pour atteindre cet objectif, l'OIT offre l'Assistance Technique et institutionnelle aux Etats Membres.

Les Programmes Nationaux pour la Promotion du Travail Décent (PPTD), constituent un cadre fondamental à partir duquel l'OIT offre cette assistance aux Etats Membres, à travers l'appui à l'élaboration des politiques et le renforcement des capacités. Les PPTD sont une contribution spécifique de l'OIT aux cadres nationaux de développement, tels que le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP), le Plan des Nations Unies pour l'Aide au Développement (PNUAD). Le déploiement d'efforts pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement constitue également une contribution de l'OIT.

Dans cette optique, le PPTD du Cap-Vert constitue la contribution du BIT qui couvre les priorités de développement à moyen terme (2012 - 2015). Il s'inscrit en droite ligne des orientations des actions définies par le gouvernement capverdien et des réponses du Système des Nations Unies au Cap-Vert; il tient compte des nouvelles orientations du pays après sa sortie, en janvier 2008, du groupe des PMA et de ses préoccupations en tant que pays pilote de la réforme du SNU et impliqué dans le processus « Delivering as One ».

Le PPTD Cap-Vert se veut une réponse aux priorités nationales et vise à se constituer en une contribution du BIT aux cadres de développement. Il a été formulé de manière participative, avec l'implication des mandants tripartites et il fixe les priorités et les résultats qui forment la base technique du BIT pour l'élaboration de politiques ou la formulation et la mise en œuvre de ses programmes de Coopération Technique avec le Cap-Vert.

Ce PPTD est basé sur une analyse participative des problèmes et défis qui mènent à l'identification des domaines prioritaires (priorités et résultats) de coopération entre le BIT, les mandants et autres partenaires au développement du Cap-Vert.

Il s'agit d'une réponse cohérente et intégrée de l'OIT aux défis du pays dans les domaines où elle possède un avantage comparatif, la mobilisation de toutes les ressources (techniques, financières, organisationnelles) et d'autres acteurs (Gouvernement, partenaires sociaux et autres) pour atteindre les objectifs fixés.

1. Contexte

1.1 Contexte socio politique

Le Cap-Vert est un pays indépendant depuis 1975 et membre de l'OIT depuis 1979. Pays sahélien insulaire, cet archipel se distingue par la dimension réduite de sa superficie et de sa population : 4003 km² abritant moins de cinq cent mille habitants. Cette population réside sur des îles dispersées sur une distance de 150 km, à cinq cent km de la côte ouest africaine.

La double insularité du Cap-Vert – îles dispersées entre elles et détachées du continent – accroît les contraintes importantes liées aux transports, aux communications et aux coûts des facteurs de base pour la dynamisation de l'activité économique. Cette situation implique des coûts très élevés en infrastructures de base et en services essentiels qui ont un impact assez négatif sur la compétitivité de l'économie du pays, en comparaison avec les pays voisins. L'économie du Cap-Vert continue de dépendre de l'aide publique au développement (APD) ainsi que des transferts de la diaspora, surtout celle installée en Europe et aux Etats-Unis. En conséquence, l'économie est encore vulnérable. Cependant, l'APD tend à diminuer à mesure que le revenu *per capita* des populations du pays augmente.

La situation politique et sociale est caractérisée par la bonne pratique de la démocratie pluraliste, le Cap Vert étant parmi les premiers pays à vivre des alternances politiques pacifiques en Afrique. Les dernières élections législatives (février 2011) et présidentielles (août 2011), organisées dans un climat serein et de transparence. Auparavant, le parti au pouvoir avait perdu la majorité lors des dernières élections municipales de 2008, ce qui a provoqué un remaniement ministériel tenant compte de la nouvelle réalité politique. Cette situation révèle une stabilité politique et sociale réelle au Cap-Vert, ainsi qu'une démocratie en cours de consolidation.

1.2 Situation économique et sociale, emploi et pauvreté

Situation économique et sociale

Depuis janvier 2008, le Cap-Vert est sorti de la liste des Pays les Moins Avancés (PMA), conséquence de son positionnement comme pays à revenus intermédiaires. Mais les autorités capverdiennes ont appelé les PTF à poursuivre les efforts d'accompagnement du processus de développement du pays. En effet, bien que le Cap-Vert soit sorti des PMA, le pays continue d'être confronté à une série de vulnérabilités de diverses natures (environnementales, économiques, etc.) qui requièrent la présence de plus en plus efficace des partenaires.

Les performances macroéconomiques du Cap-Vert sont assez satisfaisantes au cours des dernières années. Le taux de croissance réel du Produit Intérieur Brut (PIB) a été de 5.4 % en 2010 selon les données de la Banque Mondiale¹. L'inflation a atteint 6,8% en 2009. La situation des finances publiques s'est améliorée avec un déficit budgétaire (y compris les dons) en baisse de 3% du PIB en 2007 contre 5,0% en 2006 et 6,3% en 2005.

Le développement humain connaît également des progrès notables au Cap-Vert : en 2006, l'Indice de Développement Humain (IDH) était de 0,568 équivalant à la 133ème place dans le classement mondial (PNUD 2010)². Suivant les données fournies par l'Institut National des Statistiques (INE),

¹ <http://databank.worldbank.org/>

² <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/CPV.html>

l'indice de Pauvreté Humaine (IPH-1) du Cap-Vert était de 15,8% en 2006, c'est-à-dire une moyenne de 13% de moins que son niveau de 1990. La progression de l'IDH et la réduction consécutive de l'IPH sont surtout le résultat de la bonne gestion des ressources du pays et de la collaboration efficace entre le Cap-Vert et ses partenaires au développement.

Avec un taux d'activité économique d'environ 59,1% (soit 63,0% en milieu urbain, 52,5% dans les zones rurales, 67,4% chez les hommes et 51,1% chez les femmes) et un taux de chômage de 10,7% (11,8% en milieu urbain, 8,4% dans les zones rurales, 9,6% chez les hommes et 12,1% chez les femmes), un PIB par habitant en 2010 d'environ 3193 \$, le Cap-Vert est placé en 2010, au 133^{ème} rang au classement mondial selon l'Indice de développement humain (0,568).

L'économie du Cap-Vert a augmenté au cours de la dernière décennie d'une moyenne de plus de 6% par an, malgré les impacts négatifs de la récession économique internationale commencée en 2007/2008. La croissance économique enregistrée ces dernières années et les interventions stratégiques ont entraîné une diminution significative du taux de pauvreté, qui a chuté de 37% en 2001 à environ 24% en 2010. Le taux de pauvreté a diminué de 1% par an au cours de la dernière décennie.

Emploi et pauvreté

Les résultats économiques encourageants précités ne doivent pas occulter les vulnérabilités réelles qui caractérisent le Cap-Vert. En effet, bien que les estimations de l'Institut National des Statistiques indiquent une baisse de la pauvreté absolue au Cap-Vert de 49% en 1989 à 37% en 2002 et à 26,6% en 2007, les efforts doivent être poursuivis pour relever une multitude de défis auxquels le pays est confronté en matière d'emploi et de lutte contre la pauvreté. La prévalence de la pauvreté est plus accentuée en milieu rural (62%) et touche particulièrement les femmes, avec une grande inégalité entre les communes.

Au Cap-Vert, l'accès au travail constitue la principale source de revenus. Conséquemment, le chômage est la principale cause de la pauvreté: selon l'Institut National des Statistiques³, le taux de chômage en 2010 est de 10,7% (11,8% en milieu urbain, 8,4% dans les zones rurales, 9,6% chez les hommes et 12,1% chez les femmes).

Pour ce qui est du Capital Humain et de la Protection sociale, les vulnérabilités sont fondamentalement liées aux pressions démographiques: dans un contexte de faibles ressources, de jeunesse de la population, (environ 31,6% de la population capverdienne a moins de 15 ans, 54,4% a moins de 25 ans et 70,4% a moins de 35 ans), il y a d'importantes mesures de bonne gouvernance à assurer dans des domaines comme l'éducation, la formation professionnelle, la santé, l'emploi, la lutte contre les inégalités, la pauvreté et les comportements à risque. Ces vulnérabilités sont souvent associées aux disparités de genre, avec des impacts négatifs sur les femmes et la violation de certains droits des enfants.

Au niveau de l'Education, le Cap-Vert a atteint l'objectif de l'éducation primaire universelle (96,9%) depuis 2005. Toutefois, le problème de la qualité persiste, notamment en milieu rural où l'on trouve encore des enseignants non qualifiés. Outre l'introduction des TIC et la révision des programmes, l'un des défis majeurs du Ministère de l'Education et des sports, est d'amener à 83% le nombre d'enseignants qualifiés dans l'enseignement primaire. La consolidation et l'extension de l'Enseignement Technique sont prévues en rapport avec la formation professionnelle pour une meilleure adaptation au monde du travail. Les avancées dans l'Education et le caractère non discriminatoire de celle-ci contribuent à l'émancipation effective de la femme et au progrès notable en matière d'équité. Grâce aux investissements dans l'Education, près de 87% des jeunes de 15 à 24 ans savent lire et écrire et, pour ce cas précis, l'indice de la parité est de 10% en faveur des femmes.

³ Résultats du RGPH de 2010 (INS).

La migration Cap Verdienne est estimée entre 199 644 (RDC, 2007) et 518 180 (de l'ancien support Emigrant Institute-IAPE, 1998). Selon les données de l'IAPE, les principaux pays de destination sont les Etats-Unis (51%), le Portugal (15%), l'Angola (9%), la France (5%) et le Sénégal (5%). Le retour et la réinsertion constituent un défi fondamental. Ainsi, si l'on prend par exemple, les migrants qualifiés, il existe une volonté de réinsertion socioprofessionnelle mais les mécanismes d'accompagnement et d'incitation sont insuffisants. Parmi les étudiants qui ont quitté le Cap-Vert pour fréquenter un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger, dans la période 1997/98 à 2002/2003, il est estimé que 77 pour cent n'ont pas de retour (Cabral, 2009). Ces migrants peuvent apporter des compétences et de l'expérience fondamentale pour la création de l'emploi décent.

Dans les pays de l'OCDE, l'hypothèse est que la majorité des émigrés capverdiens (48,5%) travaillent dans le secteur de la construction (24,7%), le secteur manufacturier (14,7%) et les services de soins à domicile et dans les ménages privés (9,1%) (OCDE, 2009).

Selon la Banque du Cap-Vert (BCV, 2009), les envois de fonds des migrants ont enregistré une augmentation en termes mondiaux de 1990 à 2008, même s'il y a eu quelques périodes de légères baisses. Les montants ont augmenté de 3,14 milliards d'escudos (1990) à 10, 4 millions d'escudos (2008) soit un passage de 39 à 129 millions de USD. L'année dernière, les principaux pays d'origine des envois de fonds par le biais de procédures officielles sont le Portugal, la France, les Etats-Unis et les Pays-Bas. Cette augmentation s'explique également par le volume des envois de fonds par des mécanismes informels (source : Marques et coll., 2001).

La couverture sociale et la portabilité des droits constituent un défi au Cap-Vert malgré le fait que le pays dispose d'accords bilatéraux de sécurité sociale avec certains pays de destination (la France, le Luxembourg, Pays Bas, Portugal, Suède) en absence d'un plan pour l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants et leurs familles. Au niveau régional, la Convention CIPRES de 2007 est le seul instrument multilatéral susceptible d'assurer la protection sociale des travailleurs migrants et la portabilité de leurs prestations par la coordination des systèmes de sécurité sociale (Source : Tounkara, 2009).

1.3 Situation nationale en matière de protection sociale

L'objectif de l'universalisation de l'accès à la protection sociale est exprimé dans le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté, comme étant un objectif national. Cet objectif se traduit actuellement par différentes mesures qui ne sont pas toujours bien articulées. Le rôle du BIT consiste à analyser les failles actuelles de couverture et de faire des propositions pour réaliser, dans des conditions satisfaisantes, l'articulation entre différentes mesures de protection sociale de nature contributive et non contributive pour l'ensemble des groupes cibles.

1.4 Situation en matière de respect des normes internationales de travail

En vertu de la Déclaration de l'OIT sur la Justice Sociale pour une Mondialisation Equitable de 2008, et du fait que les quatre objectifs stratégiques de l'Organisation (promouvoir l'emploi ; renforcer la protection sociale; promouvoir le dialogue social; et respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail), sont «d'égale importance [...], indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement», les PPTD doivent répondre aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT en tenant compte du contexte national du pays. Il est important de rappeler que le respect des normes internationales du travail est un des quatre objectifs stratégiques et qu'elles constituent également un moyen pour atteindre les trois autres objectifs.

Le Cap-Vert a ratifié 13 conventions dont les huit conventions fondamentales. Il a récemment été approuvé en Conseil des Ministres la Résolution n° 68/2010 du 29 Novembre sur l'âge minimum d'admission à l'emploi. La ratification a été officiellement enregistrée le 7 Février 2011.

En termes de soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence conformément aux paragraphes 5 et 6 de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, le Cap-Vert a rempli cette obligation le 8 août de l'année 2011, bien qu'elle ne l'aie pas encore communiqué officiellement à l'organisation.

Les autres conventions ratifiées sont relatives à la protection sociale : la convention n° 17 sur l'indemnisation des accidents de travail, 1925; la convention n° 19 sur l'égalité de traitement (accidents de travail), 1925 ; la convention n° 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1987; et la convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Les derniers commentaires de la Commission des experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) mentionnent, au cours des quatre dernières années consécutives, des anomalies dans la présentation des rapports. Le Gouvernement du Cap-Vert a eu quelques difficultés à présenter les rapports sur la mise en œuvre des conventions ratifiées en 2006. Ainsi, le Cap-Vert est mentionné dans le Rapport Général de la Commission d'application des normes de la Conférence de cette année, pour les raisons suivantes: (a) infraction relative à l'envoi de rapport depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées; (b) infraction relative à l'envoi de l'information en réponse aux commentaires de la Commission des experts; (c) anomalie dans la soumission des instruments aux autorités compétentes depuis 1995; et (d) infraction relative à l'envoi du rapport au cours des cinq dernières années sur les conventions non ratifiées et les recommandations.

S'agissant de l'application des conventions fondamentales ratifiées, la Commission des experts pour l'application des conventions et recommandations soulève plusieurs questions. Il est nécessaire de noter que le Gouvernement n'a présenté aucun rapport sur l'application de ces conventions depuis 2008. Ainsi, les derniers commentaires de la CEACR reprennent les mêmes observations depuis 2006. La plupart des commentaires demande au Gouvernement de préciser comment les conventions ratifiées sont appliquées en pratique et de fournir les statistiques et les informations actuelles sur leur application effective. Les trois observations sont relatives à la convention n° 81, sur l'inspection du travail, la convention n° 98 sur la négociation collective et la convention n°118 sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale

L'emploi, et en particulier l'emploi des jeunes, constitue la priorité pour le Cap-Vert (CPV100). Les initiatives en matière de promotion du travail déjà en cours, plus spécifiquement la mise en œuvre d'une politique nationale d'emploi, pourraient être accompagnées d'activités de sensibilisation et de promotion de la ratification (n°122) sur la politique de l'emploi. En outre, au niveau du dialogue social, compte tenu de la priorité donnée par le Gouvernement du Cap-Vert à la promotion de l'emploi (CPV800), il serait nécessaire de promouvoir la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites (Normes Internationales du Travail), 1976. La ratification de celle-ci permettrait aussi de renforcer le respect des obligations constitutionnelles.

Le Cap-Vert devrait révoquer la convention n° 17 considérée comme dépassée et privilégier la convention n° 121 qui a été revue. Compte tenu de l'identification de déficits de travail décent en matière de protection sociale, la promotion d'une convention qui soutient la sécurité sociale en général, telle que par exemple la convention n° 102, qui contient les lignes directrices pour le développement d'un cadre institutionnel de gouvernance de la sécurité/protection sociale, serait d'un grand apport.

Dans ces conditions, le premier objectif en matière normative sera d'appuyer le Cap-Vert en vue : (a) d'un meilleur respect de ses obligations constitutionnelles; et (b) d'une application plus effective des normes ratifiées. Le second objectif viserait la ratification de conventions jugées pertinentes pour le Cap-Vert, en tenant compte de son contexte national. Enfin, le troisième objectif consisterait à

renforcer les capacités des acteurs clé pour assurer une meilleure application des NIT, en particulier des conventions fondamentales.

1.5 Situation en matière de travail des enfants

Le phénomène du travail des enfants est complexe et lié à différentes causes ; il est économiquement déterminé et influencé par des facteurs sociaux, culturels et d'ordre moral. Ce phénomène est une expression de la pauvreté ainsi qu'un facteur qui contribue finalement à la persistance et la transmission de la pauvreté entre les générations.

L'étude qualitative sur les enfants et le travail des enfants au Cap-Vert (2007), a constaté que le travail des enfants existe au Cap-Vert et une bonne partie est étroitement liée à certaines pratiques culturelles et sociales, telles que la répartition des activités en famille et dans l'informel. Ainsi, la famille est considérée comme l'un des principaux recruteurs des enfants.

Selon, les données de l'étude de 2007, 37,2% des enfants qui travaillent le font au sein du ménage et 58,4% à l'extérieur. Concernant le taux de participation selon l'âge, l'étude révèle que 46% des enfants de 5 à 11 ans qui travaillent le font en dehors du ménage, ce qui indique une situation claire du travail des enfants, puisque ce sous-groupe qui exerce une activité qui n'est pas confinée à la sphère familiale, est bien impliqué dans le travail des enfants. Il est à souligner néanmoins, les mesures politiques prises par le Gouvernement du Cap-Vert sur le travail des enfants, au niveau des interventions sociales, au niveau législatif (ratification des conventions 138 et 182) ou encore au niveau institutionnel, avec la création de l'institut Capverdien pour l'enfant et l'adolescent.

Le contexte du pays est propice à la mise en œuvre d'une politique nationale pour la prévention et l'abolition du travail des enfants et en particulier ses pires formes. Dans ce contexte, la stratégie du BIT consistera à appuyer le Cap Vert dans le processus de révision et d'adoption du Plan d'action national pour la prévention et élimination du travail des enfants, avec en priorité les pires formes. Le cadre stratégique élaboré en 2007, devra être révisé. Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'Action National, l'accent sera mis sur le renforcement institutionnel, l'amélioration des connaissances et l'appui à l'application des Conventions.

1.6. Situation nationale en matière de dialogue social

La promotion du dialogue social est un objectif proclamé par le Gouvernement. Cependant, des efforts restent à faire en ce qui concerne la promotion de la négociation collective, comme l'indique le rapport de la Commission des Experts sur l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) de l'OIT⁴. Dans l'ensemble, les structures de concertation fonctionnent mais connaissent des lenteurs. Les deux organisations de travailleurs reconnaissent qu'il y a un effort du Gouvernement actuel pour répondre à leurs attentes. En effet, les dossiers tels que le Code du Travail, la Gestion de l'Institut National de Protection Sociale (INPS) constituent des espaces de discussion tripartites. Les relations professionnelles dans les entreprises sont relativement bonnes, mais méritent d'être renforcées. De manière générale, les organisations syndicales entretiennent de bonnes relations tant avec le Gouvernement qu'avec les employeurs.

Le BIT a entamé un processus de sensibilisation sur l'intégration des questions de genre dans le dialogue social à l'intention des mandants tripartites. Par ailleurs, dans le cadre de la démultiplication de la méthodologie sur l'Audit Participatif de Genre dans le cadre du « One UN », les mandants tripartites ont été associés à la formation.

1.7 Disparités de genre

Au cap vert des efforts notables ont été réalisés dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans le domaine de la santé, l'offre de prestation des soins a augmenté

⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/gbf/ceacr.htm>

de manière générale, portant le niveau de satisfaction de l'utilisation des services de santé par la population à 85%, ce qui est particulièrement élevé. La couverture des services de soins prénataux est de 98% et 87% des accouchements ont lieu dans des structures de santé (données QUIBB En 2007). Les politiques et actions concertées du gouvernement en vue d'assurer l'accès à l'école ont permis d'atteindre la parité entre les filles et les garçons (en 2007/2008, le TNS est de 92% pour les garçons et de 91% pour les filles) , et, dans l'enseignement secondaire, le taux d'abandon commence à amorcer une courbe descendante: cet indicateur est passé de 11% en 2005/06 à 8% en 2007/08. Des efforts réels ont été faits en ce qui concerne les données désagrégées entre hommes et femmes et l'introduction de certaines questions de genre dans les statistiques. L'Institut National de Statistique (INS) produit des données ventilées par sexe et tous ces documents et instruments sont sexospécifiques. Par ailleurs, à la demande de l'ICIEG de nouvelles thématiques ont été introduites telle que la « la violence domestique à l'égard des femmes »

Malgré les acquis, il existe un contexte de vulnérabilité pour les femmes qui découle des disparités de genre et des manquements à certains droits. Aussi, l'Indice de Développement appliqué au genre (IDG) est de 0,749, près de 5 points au dessus de l'IDH non corrigé, révélant des inégalités du développement humain basé sur le genre

Si la parité de genre est effective dans l'éducation et l'accès aux soins de santé, la discrimination basée sur le genre est encore visible pour ce qui est de la violence basée sur le genre (VBG) qui est un symptôme des profondes inégalités entre hommes et femmes. D'autres discriminations sont encore perceptibles dans les inégalités d'accès à l'emploi, aux revenus, à la formation professionnelle et aux opportunités économiques. Les femmes sont les plus affectées par le chômage (22% contre 14%) et sont les plus représentées dans les emplois socialement dépréciés, précaires et à bas revenus. Ces données sont particulièrement importantes car la pauvreté touche plus fortement les femmes et les foyers dirigés par des femmes (56% des familles monoparentales dirigées par une femme).

Principaux déficits de travail décent au Cap-Vert

- Persistance du chômage touchant particulièrement les jeunes et les femmes ;
- Faible couverture sociale se manifestant notamment par l'exclusion de certains acteurs ;
- Faible dynamisme du Dialogue Social ;
- Faible suivi de l'application de certaines Normes Internationales du Travail.

1.8 Priorités de développement du pays

La vision du Cap-Vert pour l'an 2016, consignée dans le «Programme du Gouvernement pour la législature 2011-2016» consiste à construire une dynamique compétitive et innovante avec une prospérité partagée par tous. Pour ce faire, il faut accélérer le rythme de la transformation économique et la modernisation de la société. Toutes les actions seront structurées autour de cette vision pour construire un avenir meilleur pour les Cap-Verdiens vivants au Cap-Vert et ceux de la Diaspora.

Les prévisions relatives à la croissance économique pour les prochaines années laissent penser que le pays connaîtra une croissance soutenue qui devra s'accélérer grâce surtout à la forte croissance des investissements étrangers, à l'expansion du secteur touristique et à l'exportation de services.

La réalisation d'un taux de croissance à deux chiffres est encore un objectif à moyen terme préconisé par le Gouvernement, dans un contexte de sortie du groupe des PMA et du DSRP. Le Cadre des Dépenses à Moyen Terme (CDMT) pour la période 2008-2011 traduit de manière opérationnelle les options prises dans le DSCR II. Les investissements et les réformes dans les secteurs productifs et les secteurs prioritaires (tels que l'éducation, la protection sociale et l'environnement) seront réalisés pour promouvoir la croissance et le développement.

Après la sortie du Cap-Vert des PMA le 1^{er} janvier et à l'occasion de la «Réunion des Chefs de missions diplomatiques et organismes internationaux accrédités au Cap-Vert» tenue en janvier 2008 à Praia, avec la participation des Agences des Nations Unies, le Gouvernement a réitéré ses priorités stratégiques: la création d'emplois, la croissance et la compétitivité de l'économie, l'insertion dans l'économie mondiale, le développement des capacités des capverdiens en vue de leur implication dans la transformation économique de leur pays, ainsi que la protection de l'environnement.

1.9 Réponse du système des Nations Unies

Le Cap-Vert fait partie des huit pays pilotes dans le cadre de la réforme du Système des Nations Unies, dans l'optique d'une rationalisation des interventions et d'une plus grande efficacité. Dans ce contexte, le SNU a élaboré un Programme Unique («One Programme») tenant compte des axes prioritaires du pays. Ce programme vise à assister le Gouvernement dans la mise en œuvre des priorités nationales, telles que proposées au cours du Forum qui, le 22 octobre 2007, a réuni à Praia, le Gouvernement, le Système des Nations Unies et la Société Civile. Il s'agit :

- De l'atteinte des objectifs internationaux du développement, parmi lesquels les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD);
- Du succès de la gestion de la période postdoctorale;
- De l'assistance dans la phase suivant l'adhésion à l'Organisation Mondiale du Commerce.

L'objectif du «One Programme» est d'optimiser et d'utiliser de manière efficace la contribution conjointe des agences participantes pour mieux accompagner le Cap-Vert dans ses politiques visant notamment l'accélération de la croissance économique, la promotion de la compétitivité, la création d'emplois productifs et la lutte contre la pauvreté.

Le «One Programme» porte une attention spéciale aux questions transversales : le renforcement des capacités, la lutte contre le VIH/SIDA, le genre, la communication pour le développement et les droits humains. Le genre est fortement pris en compte afin de garantir son intégration effective dans tous les projets et programmes et budgets. L'égalité de genre sera promue pour que les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits politiques, économiques et sociaux.

1.10 Coopération avec le BIT et leçons tirées

Au cours de ces dernières années, le BIT a poursuivi son effort au Cap-Vert à travers la réalisation d'un ensemble d'actions au bénéfice direct des mandants tripartites, notamment sur la base des ressources de son budget réglementaire pour la coopération technique. En outre, comme le Cap-Vert est un des pays pilotes en Afrique pour l'initiative «One UN», le BIT, agence non résidente, a étroitement collaboré au processus avec la coordination locale du SNU et avec les autorités capverdiennes. Cette contribution se traduit d'une part, par la recherche de synergies avec d'autres agences en vue du développement de programmes conjoints en faveur du pays, et, d'autre part, par la fourniture de services d'assistance technique aux mandants tripartites dans les différents domaines, parmi lesquels le renforcement des capacités tant du Ministère du Travail que des partenaires sociaux.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont visées en vue de les aider à gérer avec efficacité leurs structures respectives et à mieux exercer une influence positive dans les processus de développement. Le Cap-Vert ayant opté pour mettre l'accent sur la formulation du «One Programme», le BIT a fortement contribué à la proposition du sous-programme 4 qui met l'accent sur la «Promotion de la croissance et des opportunités économiques». Le «One Programme» Cap-Vert a été adopté et signé le 1^{er} juillet 2008 à Praia, par l'ensemble des agences du SNU, y compris le BIT, et est entré dans sa phase active sur la base des premiers financements reçus du «One Fund» et des ressources du BIT.

En matière d'emploi plus spécifiquement, le BIT a appuyé le Cap-Vert, depuis 2006, en matière de formulation et d'adoption d'un Plan d'action national pour l'emploi, fruit de concertations élargies. Dans ce cadre, en décembre 2009, fut organisé un atelier de réflexion et de dialogue sur les modalités de mise sur pied d'un Observatoire de l'Emploi pour le renforcement des capacités des structures du Ministère du Travail et des partenaires sociaux. Dans le cadre du programme conjoint «One UN», un des CLUSTERS auquel le BIT a fortement contribué a été le thème de la «Promotion de la croissance et des opportunités économiques » en vue de la création d'emplois. A ce sujet, le BIT en plus de ses ressources propres, a mobilisé environ 250 .000 US\$ auprès du « ONE FUND » en 2009-2010, ce qui a permis d'apporter une contribution à la question de l'emploi. Il s'agit entre autres de : i) l'amélioration de la capacité nationale de réponse à la problématique de l'emploi des jeunes par le développement de MPME durables grâce à l'organisation d'un pool de prestataires de services d'appui au développement des entreprises impliquant des structures du secteur privé et du secteur public ; iii) la formulation d'un plan d'action prioritaire pour le développement des statistiques du travail et la mise à disposition du Ministère du Travail des instruments techniques nécessaires à la mise en place et au fonctionnement de l'Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation.

Le Cap-Vert a déjà une longue tradition de travaux d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre, notamment le revêtement des trottoirs et chaussées avec de la pierre, avec le soutien du BIT. Cette expérience de projets générateurs d'emplois (HIMO) a été poursuivie dans une perspective de valorisation et de réinsertion sociale des jeunes et de réduction de la pauvreté. Plus récemment, de 1999 à 2005, le pays a bénéficié d'un financement de la Banque mondiale dans le cadre d'un projet d'appui au secteur social ; un des objectifs de ce projet était de promouvoir les compétences nationales dans la mise sur pied de petits équipements sociaux de base. Ce programme a été conçu pour constituer un réseau de sécurité et de promotion sociale à travers la création d'emplois pour les plus pauvres. Cette ambition des autorités capverdiennes est cependant en contradiction avec l'absence d'un dispositif articulé d'insertion des jeunes au niveau local.

Par son appui au Patronat capverdien, le BIT a contribué également au renforcement des capacités des contribuables des services pour le développement des entreprises, avec la formation d'une vingtaine de formateurs à la méthode GERME (Mieux Gérer son Entreprise), en cours de certification.

C'est là une importante contribution à la promotion du secteur et à l'amélioration de la capacité de l'offre de promotion des Micro, Petites et Moyennes Entreprises et à la création d'emplois productifs.

Sur le volet de la protection sociale, le BIT a (en 2007) donné un appui au Ministère du Travail dans la mise en place du Centre National des Pensions Sociales (CNPS). Le projet STEP Portugal du BIT a soutenu le CNPS dans la révision des procédures de gestion, l'adaptation du cadre réglementaire et la mise en œuvre d'un système d'information pour la gestion de la nouvelle pension sociale (Décret de 2006). Il a également mené une étude de faisabilité pour la création d'un Fonds Mutualiste de santé, de dépenses funéraires et médicamenteuses pour les bénéficiaires des pensions sociales. Le projet a également donné un appui à la réglementation de ce Fonds, à la création d'outils informatiques de gestion et à son déploiement. Le projet continue de concéder un appui à la formation d'agents, de cadres et de fonctionnaires du CNPS ainsi qu'aux structures compétentes au niveau des îles.

Ce Projet a également fourni un appui au renforcement des capacités de la société civile pour développer des actions efficaces dans le domaine de la protection sociale non contributive et inclusive (notamment les projets pilotes de formation à distance et transmise par la radio éducative au Cap-Vert). Un appui aura également été donné pour la réglementation et la création d'instruments dans le cadre de la nouvelle loi d'appui aux micro-finance, adoptée en 2007, et la mise en œuvre d'actions pilote pour la protection sociale de base communautaire dans le domaine de la santé.

Enfin, le BIT appuie l'Institut National de Prévoyance Sociale – INPS – dans la formation de ses dirigeants et cadres en matière de politique et de gestion de la sécurité sociale. Il a aussi appuyé le Ministère des Finances pour la réalisation d'une étude actuarielle pour la création d'un Fonds de Pensions pour les fonctionnaires du public.

Enseignements tirés de la coopération passée et récente

Ces dernières années, l'appui/conseil du BIT a amené les autorités capverdiennes à accorder plus d'attention à certaines problématiques liées à l'Agenda du travail décent, en particulier l'emploi des jeunes et des femmes, le développement des ressources humaines, la protection sociale, etc. Actuellement, les questions relatives à la lutte contre la pauvreté, à l'emploi et à la formation professionnelle occupent le débat politique au Cap-Vert. L'approche pluridisciplinaire et la démarche systématique pour le renforcement du partenariat avec les autres acteurs de développement pour une meilleure synergie dans les interventions – notamment du nouveau Bureau Commun des Nations Unies – ont eu un impact positif sur l'image du BIT et les attentes par rapport à sa contribution technique.

L'implication des autorités dans la Promotion du Travail Décent justifie pleinement ce PPTD dont l'objectif est d'offrir un cadre cohérent et intégré des appuis du BIT, en concertation avec les mandants, en tirant les leçons des succès passés et en visant de plus en plus l'efficacité et l'efficience. Un accent particulier sera mis sur l'approche pluridisciplinaire et la démarche partenariale en vue du renforcement de la coopération avec les autres acteurs de développement pour une meilleure synergie des interventions.

1.11. Processus de formulation du PPTD

Dans un processus d'appropriation national, plusieurs ateliers de partage ont été organisés avec les partenaires nationaux.

Les résultats de ces travaux ont été utilisés pour élaborer une première version du Programme Pays de promotion du Travail Décent au Cap Vert qui a été soumise aux mandants pour commentaires. Il s'en est suivi des échanges entre les mandants et les spécialistes du BIT à l'issue desquelles les priorités, résultats attendus, produits et activités ont été stabilisés. Le présent document prend en compte les commentaires et suggestions reçus et a été transmis au service qualité du BIT.

Aux termes de ce processus, la version finale sera officiellement transmise au Gouvernement du Cap Vert pour validation et signature.

Participation des partenaires sociaux dans le processus de formulation :

Les partenaires sociaux ont participé tout au long du processus de formulation, en particulier dans le cadre du groupe de travail. et au sein du Cadre de concertation sociale Par ailleurs, ils ont été pleinement actifs lors des différentes missions organisées, de même qu'aux travaux des différents groupes ayant identifiés les axes prioritaires d'intervention du PPTD. De plus, ils ont été approchés individuellement lors de la préparation du PPTD pour recueillir les avis et commentaires sur les axes prioritaires d'intervention du BIT dans le Pays.

2. Priorités du Programme

Sur la base de l'analyse de la situation et des échanges avec les mandants tripartites et les autres parties prenantes, le programme pays de promotion du travail décent (PPTD) pour le Cap-Vert s'articulera autour des priorités suivantes :

Priorités du PPTD	
Axe prioritaire 1 :	Promotion d'emplois décents pour les jeunes et les femmes
Axe prioritaire 2 :	Extension équitable de la couverture sociale aux groupes exclus

Les interventions prévues dans le cadre de la réalisation de ces priorités tiendront compte des questions transversales telles que l'égalité entre hommes et femmes. Cela se traduira, non seulement par l'intégration des questions de genre dans les différents axes d'intervention du PPTD, mais également par des actions spécifiques pour la promotion de l'égalité de chance et de l'équité, en fonction des déséquilibres constatés.

3. Résultats à court et moyen termes

Les résultats attendus par axe prioritaire du PPTD du Cap-Vert sont résumés dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Synthèse des résultats attendus par axe prioritaire du PPTD

Axes prioritaires	Résultats
Axe prioritaire 1 : Promotion d'emplois décents pour les jeunes et les femmes	Les populations les plus vulnérables, en particulier les femmes et les jeunes, en milieu rural et urbain, ont un meilleur accès à l'emploi décent et aux programmes de promotion des entreprises durables
	Le système d'information sur le marché du travail est organisé et performant
	Les mandants tripartites prennent des mesures de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes en conformité avec les engagements des conventions 138 et 182
Axe prioritaire 2 : Extension équitable de la couverture sociale aux groupes exclus	Un socle de protection sociale de base est formulé et mis en œuvre
	Le cadre institutionnel de gouvernance de la sécurité/protection sociale est renforcé.

Pour chacun des résultats attendus, le présent document décline des indicateurs de performance et décrit les stratégies prévues permettant de les atteindre ainsi que les principaux produits nécessaires à leur atteinte.

Résultats liées à la priorité 1 : Promotion d'emplois décents pour les jeunes et les femmes

3.1. Résultat 1 : Les populations les plus vulnérables, en particulier les femmes et les jeunes, en milieu rural et urbain, ont un meilleur accès à l'emploi décent et aux programmes de promotion des entreprises durables.

Indicateurs de résultats :

- i. Nombre d'emplois créés
- ii. La convention 122 est ratifiée
- iii. Proportion de migrants bénéficiant d'insertion socioéconomique

Stratégie :

La stratégie au service de ce résultat consistera principalement à développer la culture d'entreprise, à améliorer les capacités des mandants en création d'emplois décents en tenant compte des spécificités des groupes vulnérables et à appuyer la ratification et la mise en œuvre des normes en matière de travail décent.

Principaux produits

1. Les capacités techniques et managériales des entrepreneurs potentiels dans les zones ciblées améliorent l'insertion socio-économique, avec un accent particulier sur les femmes et les jeunes
2. Les mandants tripartites et autres acteurs impliqués sont sensibilisés sur la problématique de l'insertion, sur les instruments disponibles et sur les actions novatrices à mener
3. La stratégie d'insertion par le développement de petites entreprises durables est élaborée et mise en œuvre
4. Introduction de la Culture d'Entreprise dans les programmes des établissements de formation professionnelle
5. Les capacités des Institutions Financières (IF) sont renforcées pour mieux tenir compte des spécificités des groupes vulnérables, migrants de retour, des filles et des femmes qui ont des projets de création et/ou de gestion de PME
6. Une étude sur l'inclusion des clauses de l'emploi décent dans les contrats programmes est réalisée
7. Des mécanismes d'accompagnement permettent l'amélioration de l'insertion socioprofessionnelle et la génération d'opportunité pour les jeunes et les migrants de retour
8. Un programme d'assistance technique à la promotion d'emploi décent sur les marchés des travaux décentralisés, en particulier en milieu rural
9. Un plan de renforcement des capacités des petites entreprises et association dans les travaux intensifs en emploi décent
10. Appui assuré en ce qui concerne la ratification des conventions, notamment C-122 et C-144.
11. Un programme de promotion du dialogue social pour accroître la productivité des entreprises est mise en œuvre
12. L'administration du travail est restructurée conformément aux dispositions de la convention no.150.

3.2. Résultat 2 : Le système d'information sur le marché du travail est organisé et performant

Indicateurs de résultats :

- i. Nombre d'indicateurs du travail décent annuellement produits
- ii. Nombre d'études réalisées par l'ONEF sur le marché du travail

Stratégie

La démarche pour une meilleure maîtrise du marché du travail consistera à mettre en place et à dynamiser l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation et, surtout, à dresser le profil pays de travail décent du Cap Vert comme base de la prise de décision en la matière.

Principaux produits

1. L'Observatoire de l'Emploi et de la Formation est mise en place et opérationnel

2. Le profil pays de travail décent du Cap Vert est produit

3.3. Résultat 3 : Les mandants tripartites prennent des mesures de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes en conformité avec les engagements des conventions 138 et 182

Indicateurs de résultats :

- i) Un Plan national d'action national de lutte contre le travail des enfants est révisé et soumis à adoption Nombre d'études réalisées par l'ONEF sur le marché du travail
- ii) La liste des travaux interdits à l'enfant est élaborée
- iii) L'enquête nationale sur le travail des enfants est réalisée

Stratégie

Pour atteindre ce résultat, la démarche consistera d'une part à appuyer le Cap Vert à réviser le Plan d'action national de lutte contre le travail des enfants, en vue de son adoption, pour permettre au pays de disposer d'un instrument de planification, de coordination et de suivi des activités en matière de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes et, d'autre part à apporter des appuis en vue de renforcer le cadre institutionnel, l'information, la sensibilisation, ainsi que les capacités des principales parties prenantes dans le domaine, notamment des mandants tripartites et des acteurs clés de la société civile.

Principaux produits

1. Le comité directeur national pour le pilotage de la révision et la mise en œuvre du Plan national pour la lutte contre le travail des enfants, est mis en place
2. Le Plan national de lutte contre le travail des enfants est élaboré et soumis à la validation des autorités nationales
3. Les textes et les lois régissant le travail des enfants sont adoptés et vulgarisés
4. Enquête national sur le travail des enfants réalisé et ses conclusions divulguées
5. Les mandants tripartites et les acteurs clés de la société civile sont formés

Résultats liées à la priorité 2 : Extension équitable de la couverture sociale aux groupes exclus

3.4. Résultat 4 : Un socle de protection sociale de base est formulé et mis en œuvre

Indicateurs de résultats :

- i. Taux de couverture de l'INPS
- ii. Proportion des bénéficiaires de la pension des personnes âgées
- iii. Nombre de bénéficiaires d'une pension sociale

Stratégie

Pour atteindre ce résultat la démarche visera à mettre en cohérence les politiques de protection sociale, à étendre la protection sociale par un plan d'action conçu sur la base de statistiques

maîtrisées et à renforcer les capacités des mandants pour l'application des conventions relatives à la protection sociale.

Principaux produits

1. Un système de statistiques de la protection sociale est développé
2. Un plan d'amélioration du système de protection sociale est élaboré
3. L'INPS bénéficie d'un renforcement institutionnel
4. Renforcement de la pension sociale (CNPS)
5. Un plan d'action et des mesures concrètes d'application en particulier des schémas de micro assurance permettent l'extension de la protection sociale aux migrants et leurs familles
6. Les dirigeants des organisations syndicales des travailleurs maîtrisent l'Agenda du Travail Décent (ATD), en particulier sur les aspects liés à la protection sociale
7. Renforcement des capacités des mandants pour l'application effective des conventions ratifiées, en particulier celles relatives à la sécurité sociale.

3.5. Résultat 5 : Le cadre institutionnel de gouvernance de la sécurité/protection sociale est renforcé

Indicateurs de résultats :

- i. Nombre d'institutions de protection sociale dont les capacités sont renforcées

Stratégie

Pour l'atteinte de ce résultat, la stratégie consistera d'une part à améliorer les capacités institutionnelles de l'INPS et d'autre part à renforcer les capacités des mandants pour la promotion du travail décent, notamment en ce qui concerne la protection sociale.

Principaux produits

1. Le renforcement institutionnel de l'INPS
2. Les dirigeants des organisations syndicales des travailleurs maîtrisent l'Agenda du Travail Décent (ATD), en particulier sur les aspects liés à la protection sociale
3. Renforcement des capacités des mandants pour l'application effective des conventions ratifiées, en particulier celles relatives à la sécurité sociale.
4. Le cadre de promotion et de consolidation de la SSTE est mis en œuvre

3. Plan d'exécution

Un plan biennal d'exécution indicatif basé sur les principales interventions susceptibles d'être menées en l'espace de deux ans, 2011 - 2013, sera élaboré, en tenant compte de l'ensemble des ressources disponibles ou susceptibles d'être mobilisées à court ou moyen termes. D'autres interventions allant au-delà de cet espace de temps seront affinées au début de chaque cycle biennal. En outre, les plans annuels de travail permettront de préciser les activités qui seront menées dans le cadre des différents résultats, en concertations avec les mandants, les différents acteurs internes et autres parties prenantes.

4. Mise en œuvre et gestion

La mise en œuvre du PPTD est de la responsabilité des partenaires nationaux en collaboration avec l'ETD/BP de Dakar. L'accent sera mis sur les priorités et résultats définis d'un commun accord avec les acteurs bénéficiaires.

Tous les projets de coopération technique que le BIT aura au Cap-Vert devront s'inscrire, de manière active, dans ce Programme, avec l'objectif d'assurer une synergie dans la mise en œuvre de ses activités; et cela, pour optimiser l'utilisation des ressources et les faire converger pour atteindre les résultats. Le BIT travaillera à assurer une synergie entre ses interventions et celles des partenaires nationaux, celles des autres agences du SNU, dans le cadre du Programme «One UN». Le programme constituera la contribution principale du BIT à ce dernier. Il servira également de document de référence pour la mobilisation des ressources nécessaires. Il faut souligner qu'une stratégie de mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du PPTD sera élaborée par les partenaires nationaux, en collaboration avec le BIT

La mise en œuvre se fera en étroite collaboration avec les mandants tripartites dont les capacités seront renforcées à cet effet. Le recours à des spécialistes nationaux sera privilégié comme démarche stratégique favorable à l'appropriation des expériences acquises et à leur pérennisation. L'ETD mobilisera l'appui d'experts des différents Départements et Unités Techniques et administratifs du BIT pour assurer le succès du PPTD Cap-Vert.

La pleine implication des mandants tripartites Gouvernement, organisations d'Employeurs, Organisations de travailleurs), et de l'OIT dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation va requérir un renforcement de leurs capacités. A ce sujet, les instruments méthodologiques développés par les différents Départements et Unités du BIT (EVAL, PROGRAM.INTEGRATION, EMP/POLICY, ACTRAV, ACTEMP, EMP/ENT, EIIP, GENDER, etc.) permettront d'aider les mandants à participer de manière effective et efficace au processus de mise en œuvre du PPTD au Cap-Vert. En termes de programmation, le PPTD du Cap-Vert sera exécuté selon l'approche basée sur des résultats.

L'appui au management du PPTD du Cap Vert est budgétisé à hauteur de 11% qui se décline comme suit : 2% pour le suivi et évaluation, 5% pour le renforcement de capacités des membres du comité, 2% pour la stratégie de communication et 2% pour des missions d'appui.

5. Modalités relatives au suivi et à l'évaluation de la performance

Le système de suivi évaluation repose sur la mise en place d'un comité de pilotage. Ce dernier permet d'améliorer la qualité des données administratives, les mécanismes d'évaluation, le suivi des activités et renforcement des capacités des ressources humaines en suivi-évaluation. Par conséquent, un renforcement des capacités et des missions d'appuis ponctuels sont prévues pour améliorer la mise en œuvre de mécanismes de gestion des résultats et créer des mécanismes pour faciliter les revues à mi-parcours et l'évaluation finale.

Le PPTD prévoit le renforcement des capacités nationales dans le domaine de la collecte, de l'analyse, de la gestion et de la dissémination des données. Les revues annuelles du PPTD sont des occasions de mesurer les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs. A cet occasion, le comité de pilotage a l'opportunité mettre à jour les données statistiques produites par les différentes sources de vérification pour mesurer la progression.

Pour ce faire, le dispositif comprend un plan de suivi-évaluation composé de plusieurs matrices. Le plan de mise en œuvre détaille, les priorités, les résultats, les produits et les activités en précisant les responsables internes au BIT, les partenaires, le budget et le calendrier de mise en œuvre. La première matrice suivi évaluation détaille pour chaque résultat, les indicateurs, situation de références, cibles et moyens de vérification ainsi que les responsables. Ces informations sont

complétées par la base de référence relative à chaque indicateur, la cible et le rythme de progression vers l'atteinte des résultats (matrice 2 de suivi et évaluation des PPTD). Dans le cadre du suivi-évaluation, le comité de pilotage de concert avec le BIT précise les activités de suivi-évaluation à entreprendre chaque année du cycle en indiquant quelle utilisation sera faite de l'information produite dans ce cadre ainsi que les principales activités de renforcement des capacités des partenaires en matière de suivi-évaluation.

Le BIT appuie les mandants dans des revues annuelles des progrès enregistrés vers l'atteinte résultats et priorités. Par ailleurs, une revue à mi parcours et une évaluation finale du PPTD seront conduites respectivement en 2013 et à la fin du cycle en 2015. Elles auront pour objectif d'évaluer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité de la contribution de l'OIT aux priorités nationales. Le Comité de pilotage de concert avec le BIT définira des modalités de réalisation de ces évaluations indépendantes dont les résultats seront validés avec l'ensemble des parties prenantes. Ce faisant, le suivi et l'évaluation obéiront aux règles et pratiques du BIT en matière de mise en œuvre de programmes.

6. Ressources

Les ressources disponibles ou mobilisables proviennent des sources suivantes :

- Projets de coopération;
- RBTC (budget ordinaire pour la coopération technique);
- RB (pour les missions d'appui/assistance ou recommandation, formulation de projets, etc.);
- RBSA (compte additionnel du budget ordinaire - CSBO).

La mise en œuvre du PPTD du Cap Vert nécessite des ressources à hauteur de 5, 4 millions de dollars des Etats Unis dont 3, 8 millions de dollars des Etats Unis à mobiliser soit, 70, 1 %.

Pour la pérennité des résultats décrits dans ce document, des ressources structurelles et/ou additionnelles du gouvernement seront nécessaires pour les consolider, les parachever et en maintenir les acquis sur le moyen et long terme.

Le BIT appuiera l'élaboration, par les partenaires nationaux, d'une stratégie de mobilisation locale de ressources auprès des partenaires techniques et financiers.

ANNEXE 1 : Alignement du PPTD avec les cadres nationaux

Résultats	Effet du PNUAD 2012 - 2016	Priorités du DSRP (Finissant en 2011)	OMD
Axe prioritaire 1 : Promotion d'emplois décents pour les jeunes et les femmes			
Résultat 1 : Les populations les plus vulnérables, en particulier les femmes et les jeunes, en milieu rural et urbain, ont un meilleur accès à l'emploi décent et aux programmes de promotion des entreprises durables	Résultat 1.3 Les populations les plus vulnérables, en particulier les jeunes et les femmes, en milieu rural et urbain, ont un meilleur accès à l'emploi décent et aux programmes de promotion de la production et de la productivité durable.		OMD : 1. Réduire l'extrême pauvreté et la faim
Résultat 2 : Le système d'information sur le marché du travail est organisé et performant	-		OMD : 1. Réduire l'extrême pauvreté et la faim
Résultat 3 : Les mandants tripartites prennent des mesures de lutte contre le travail des enfants et ses pires formes en conformité avec les engagements des conventions 138 et 182	Résultat 2.2 Les institutions nationales responsables de la sécurité et de la justice assurent et promeuvent une meilleure sécurité ainsi que les droits des citoyens, particulièrement aux groupes les plus vulnérables		OMD 2 : Assurer l'éducation primaire pour tous
Axe prioritaire 2 : Extension de la couverture sociale aux groupes exclus			
Résultat 4 : Un socle de protection sociale de base est formulé et mis en œuvre	Résultat 3.1 : Les institutions nationales aux niveaux central et local veillent à une meilleure intégration de la réduction des disparités et de la protection de l'équité dans les politiques et stratégies sectorielles et intersectorielles		OMD 6 : Combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres maladies

Résultats	Effet du PNUAD 2012 - 2016	Priorités du DSRP (Finissant en 2011)	OMD
Résultat 5 : Le cadre institutionnel de gouvernance de la sécurité/protection sociale est renforcé	Résultat 3.2 : Les institutions centrales, déconcentrées et locales assurent des prestations équitables de service de qualité		OMD 6 : Combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres maladies

ANNEXE 2 : Normes Internationales du Travail ratifiées par le Cap Vert

Membre depuis 1979		13 conventions ratifiées et en vigueur
C. 17	Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925	3.04.1979
C. 19	Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	18.02.1987
C. 29	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	3.04.1979
C. 81	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	16.10.1979
C. 87	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	1.02.1999
C. 98	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	3.04.1979
C. 100	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	16.10.1979
C. 105	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	3.04.1979
C. 111	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	3.04.1979
C. 118	Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 <i>A accepté les branches a) à g) et i)</i>	8.07.1987
C. 138	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 <i>Age minimum spécifié: 15 ans</i>	7.02.2011
C. 155	Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	9.08.2000
C. 182	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	23.10.2001

ILOLEX : <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>