



REPUBLIQUE DU BURUNDI



International
Labour
Organization

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

PROGRAMME PAYS POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DECENT

2020-2023





TABLE DES MATIERES

I.	Introduction	1
II.	Contexte de pays : diagnostic et analyse de la situation	1
II.1	Aperçu général du contexte	1
II.2.	Dynamique de l'Emploi	2
II.3	Protection sociale	4
II.4	Les principes et droits fondamentaux au travail	5
II.5	Le Dialogue social	8
II.6	Questions transversales	9
II.7	Leçons tirées de la mise en œuvre du PPTD 2012-2015 et perspectives pour le PPTD 2020-2023	10
II.8	L'alignement des politiques nationales de développement et l'intervention du système des Nations unies	10
III.	Priorités du pays et Résultats du PPTD 2020-2023	12
III.1	Théorie du changement	12
III.2.	Priorités du PPTD	13
III.2.	Résultats du PPTD 2020-2023 pour chaque priorité	14
IV.	Dispositions relatives à la gestion, à la planification de la mise en œuvre, au suivi, à l'établissement des rapports et à l'évaluation	25
IV.1	Dispositions relatives à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de la performance	25
IV.2	Risques	25
IV.3	Suivi et évaluation du programme	25
IV.4	Plan de financement	25
IV.5	Plaidoyer et plan de communication	25
Annexes		27
Annexe 1:	Formulation de la théorie de changement du PPTD Burundi pour la période 2020-2023	27
Annexe 2:	Matrice des résultats	28
Annexe 3:	Plan de suivi des Résultats du PPTD	34
Annexe 4:	Plan de suivi de la mise en œuvre du PPTD de Burundi 2020-2023	43
Annexe 5:	Fixation des « Base de référence » et « cible » pour les indicateurs retenus pour 3 priorités du PPTD 2020-2023	55

AVANT-PROPOS



Madame Domine Banyankimbona

Son Excellence La Ministre de LA Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi.

Cette nouvelle version du Programme Pays de promotion du Travail Décent (**PPTD3**) au Burundi est un signe éloquent de notre engagement continu dans la réalisation du travail décent pour tous. »

Le concept d'Agenda du travail décent a été introduit par l'Organisation internationale du Travail (**OIT**) pour ses États membres, il y a environ une vingtaine d'années pour promouvoir la justice sociale et l'équité dans le monde du travail.

Les principales priorités du Programme Pays de Promotion du Travail Décent du Burundi sont la Promotion d'emplois productifs et décents dans une économie diversifiée, le renforcement de la protection sociale, la promotion du dialogue social et l'application des normes nationales et internationales du travail.

Ainsi, la mise en œuvre de ce nouveau Programme par Pays de Promotion du Travail Décent, fruit d'un processus dynamique, participatif et inclusif vise à contribuer au bien-être de tous les travailleurs et donc de la nation dans son ensemble. Il est articulé autour de cinq axes du Plan National pour le développement (PND) qui se focalisent sur le travail décent. Il s'agit de : i) Axe 4. Amélioration des performances et de la collaboration dans le domaine de la santé ; ii) Axe 5. Renforcement du système éducatif et amélioration de l'offre de formation ; iii) Axe 6. Développement du secteur de la protection sociale ; iv) Axe 7. Emploi décent et jeunesse ; et v) Axe 8. Dividende démographique. Le présent PPTD est aussi aligné sur le « Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au développement du Burundi », (UNDAF 2019-2023), l'Agenda mondial 2030 pour le Développement Durable, les conclusions de la 14^{ème} réunion régionale africaine connue sous l'appellation de la « Déclaration d'Abidjan » et sur les cadres de planification nationaux comme la Politique Nationale de l'Emploi et sa stratégie de mise en œuvre 2018-2022.

Je lance donc un appel pressant à tous les partenaires impliqués dans la mise en œuvre : les Ministères et Agences gouvernementales, les partenaires au développement et les partenaires sociaux, à jouer pleinement un grand rôle dans la mise en œuvre de ce PPTD afin de parvenir à un travail décent pour tous les travailleurs.

Je souhaite également rappeler toutes les parties prenantes à lui consacrer des ressources, humaines et financières suffisantes dans le but d'obtenir des résultats souhaités, notamment dans le monde du travail.

Je crois que les comités de pilotage et de suivi joueront également un rôle important pour la mise en œuvre efficace de ce Programme par Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD Burundi 2020 -2023). Par conséquent, j'implore tous les membres de ces comités, une fois mis en place, d'exercer leur mandat avec vigilance, transparence et altruisme.

Je tiens alors à remercier toutes les personnes qui se sont impliquées à l'élaboration de ce nouveau Programme Pays de Promotion du Travail Décent de troisième génération pour le Burundi, surtout le Comité Technique Tripartite de Pilotage qui a travaillé sans relâche dans sa formulation avec le soutien et les orientations de l'Organisation Internationale du Travail, en particulier l'équipe du travail décent du Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Afrique occidentale à Abidjan, la Direction du Bureau pays de Dar-es Salam et l'équipe du Travail Décent basée à Prétoria .



PROTOCOLE D'ACCORD

Entre

La République du Burundi

et

L'Organisation Internationale du Travail
sur le Programme Pays pour la promotion du Travail Décent (2020-2023)

Attendu que le Gouvernement du Burundi représenté par Madame la Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) représentée par le Directeur Pays du Bureau International du Travail à Dar Es Salam (dénommées collectivement les Parties), souhaitent collaborer afin de promouvoir et de faire progresser le travail décent au Burundi,

Convaincu que la signature de ce Protocole par Madame la Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi engage également les partenaires sociaux,

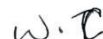
Rappelant que les parties ont déjà développé et mis en œuvre deux anciens programmes, respectivement pour les périodes de 2008-2011 et 2012-2015,

Les parties conviennent par la présente de ce qui suit:

Article 1.

Les parties affirment leur engagement à collaborer à la mise en œuvre du PPTD au Burundi (2020-2023), et conviennent à cet égard de retenir les priorités suivantes:

- **Promotion d'emplois productifs et décents dans une économie diversifiée;**
- **Renforcement de la protection sociale ;** (renforcement des capacités du cadre institutionnel mis en place à cet effet. En occurrence le Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale (SEP/CNPS), l'INSS, l'ONPR et autres initiatives en collaboration avec la Tutelle).
- **Promotion du dialogue social et application des normes nationales et internationales du travail.**

Article 2.

L'OIT s'engage à contribuer à la mise en œuvre du PPTD en aidant à la mobilisation des ressources et à fournir une coopération au développement dans la mise en œuvre du PPTD, sous réserve de ses règles, règlements, directives et procédures, la disponibilité de fonds et conditions à convenir par écrit.

Article 3

En ce qui concerne le PPTD et toute activité connexe de l'OIT dans le pays, le Gouvernement appliquera, à l'Organisation, à ses biens, à ses fonds, à son personnel et à toute personne désignée par elle pour participer à ses activités, les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947) et de son annexe I relative à l'OIT.

Article 4

Le document du PPTD étant joint à ce protocole d'accord, dans le cas où les termes contenus dans ce document sont incompatibles avec les termes du présent protocole, y compris les dispositions référencées à l'article 3, alors ce dernier prévaut.

Article 5

L'original du présent Protocole d'Accord a été rédigé et signé en français. Si ce protocole d'accord est traduit dans une autre langue, la version française prévaut,

Article 6

Le présent Protocole d'Accord, remplaçant toutes les communications antérieures entre les parties sur ce sujet, entrera en vigueur à compter de sa signature par les représentants autorisés des parties.

Fait à Bujumbura, le 26 FEVRIER 2021

Pour et au nom du Gouvernement
du Burundi

Pour et au nom de l'Organisation
Internationale du Travail

Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et de l'Emploi


Mme Domine BANYANKIMBONA

Directeur Pays pour le
Bureau de Dar-es-Salaam


Mr. Wellington Chibebe


Sigles et abréviations

ABEJ	Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes
AEB	Association des Employeurs du Burundi
API	Agence de Promotion des Investissements
BAD	Banque Africaine de Développement
BIT	Bureau International du Travail
CAM	Carte d'Assistance Médicale
CEM	Centre d'Enseignement des Métiers
CFCIB	Chambre Fédérale de Commerce et d'Industrie du Burundi
CNDS	Comité National de Dialogue Social
CNPS	Commission Nationale de Protection Sociale
COSYBU	Confédération des Syndicats du Burundi
CSLPPI	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
ECVM	Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
IDH	Indice de Développement Humain
IGTSS	l'Inspection Générale du travail et de la sécurité sociale
INSS	Institut National de Sécurité Sociale
ISTEEBU	Institut de Statistiques et d'Etudes Economiques du Burundi
MFBP	Ministère des Finances, du Budget et de la Privatisation.
MFPTE	Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi
OBEM	Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre
ODD	Objectifs du Développement Durable
OEV	Orphelins et Autres Enfants Vulnérable
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONPR	Office National des Pensions et des Risques
OMD	Objectif du Millénaire de Développement
PMI/PME	Petites et Moyennes Entreprises/Petites et Moyennes Industries
PND-Bdi	Plan National de Développement du Burundi
PNUD	Programme des Nations-Unies pour le Développement
PND	Programme National pour le Développement
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PTF	Partenaire Technique et Financier
PPTD	Programme Pays pour le Travail Décent
SIMT	Système d'Information sur le Marché du Travail
SNU	Système des Nations Unies
STEB	Syndicat des Travailleurs de l'Enseignement du Burundi
SST	Santé et sécurité au travail
SEP/CNPS)	Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale
UE	Union Européenne
UNDAF	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
USD	Dollar des États-Unis d'Amérique (United States Dollar)
TPO	Transcultural Psychological Organisation
VSBG	Violences sexuelles basées sur le genre
CEACR	La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
UNFPA	Fonds des Nations unies pour la population

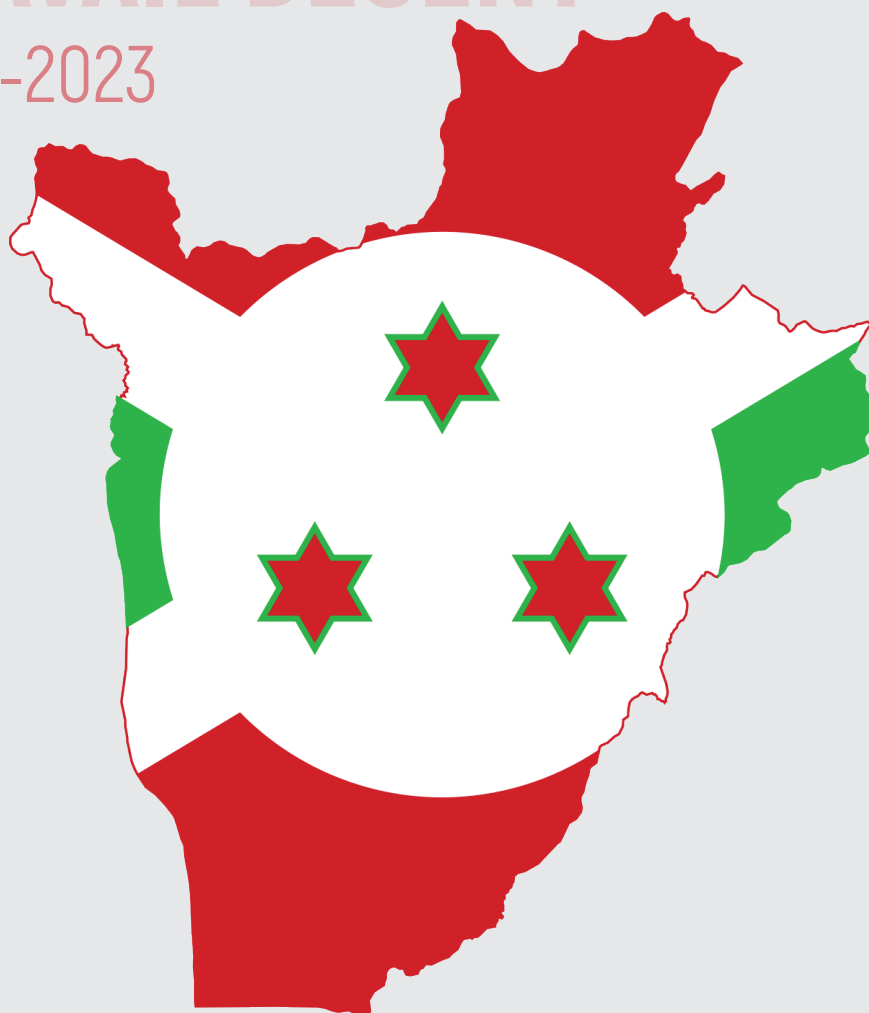


© danielle lynn photography

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

PROGRAMME PAYS POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DECENT

2020-2023





I. Introduction

Le présent Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) élaboré pour la période 2020-2023 pour le Burundi est le troisième après la mise en œuvre des deux précédents programmes dont le premier a été adopté en mars 2006 pour la période 2006-2011 et le second en septembre 2012 pour la période 2012-2015.

En 2017, le gouvernement et les partenaires sociaux du Burundi ont exprimé leur volonté de se doter d'un nouveau PPTD pour réduire justement les déficits en matière de travail décent et relever les défis qui pèsent sur le marché intérieur, aggravé par le départ des investisseurs du pays et la montée en flèche en 2017 de l'inflation des prix à la consommation.

Le nouveau PPTD, rédigé pour la période 2020-2023, s'entend comme l'articulation de l'ensemble des engagements du BIT et de ses mandants pour promouvoir durant les quatre prochaines années l'agenda du travail décent au Burundi, lequel agenda est fondé sur quatre objectifs stratégiques, à savoir : le respect, la promotion et la mise en œuvre des principes et des droits fondamentaux au travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social et le tripartisme. Il met l'accent sur une démarche globale et intégrée en reconnaissant que ces objectifs sont « indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement », et veille à ce que les normes internationales du travail remplissent bien leur rôle dans la réalisation de l'ensemble de ces objectifs. Le PPTD prend aussi en compte les conclusions de la 14^e réunion régionale africaine de l'OIT telles qu'adoptées le 6 décembre 2019 sous l'appellation de la « Déclaration d'Abidjan ».

Le processus d'élaboration du PPTD s'est fait de manière participative. Le processus a commencé par un ensemble de discussions entre le BIT et les mandants en décembre 2017. Il s'en est suivi une série d'ateliers d'information, de sensibilisation et de formulation alimentée par deux études, à savoir la revue finale du PPTD 2012-2015 et l'analyse de contexte de pays en matière de travail décent. La revue finale du PPTD 2012-2015, réalisée en février 2019, a conclu à la pertinence de ce programme, quoiqu'au cours de la période le Burundi a connu des événements socio-politiques majeurs ayant entraîné des changements significatifs au plan politique, économique et social qui ne se sont pas traduits par plus d'emplois sur le marché du travail ou une réduction du niveau de pauvreté. Quant à l'étude de contexte de pays en matière de travail décent, elle a couvert le contexte économique, social et politique du Burundi, tout en mettant en évidence les quatre objectifs stratégiques de l'OIT (emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, et principes et droits fondamentaux au travail). A l'issue des deux études mentionnées ci-haut, un atelier national tripartite de validation du contexte de pays (diagnostique et analyse situationnelle) et de formulation du PPTD a été organisé.

Le PPTD, fortement ancré sur le Plan national de développement 2018-2027 et l'UNDAF 2019-2023, comporte trois parties majeures. Une première partie qui présente le diagnostic du contexte national en rapport avec l'agenda du travail décent, une deuxième partie qui présente les priorités et les résultats découlant de cette analyse, et, enfin une troisième partie qui décrit le mécanisme de mise en œuvre, du suivi-évaluation des actions et du plan de financement.



II. Contexte de pays : diagnostic et analyse de la situation

II.1 Aperçu général du contexte

Le Burundi est considéré comme l'un des pays les plus pauvres du monde et à très faible niveau de développement humain, quoique disposant de potentialités importantes, notamment dans les domaines minier, agricole et touristique. Sa population est estimée à 11,2 millions d'habitants, dont 63% ont moins de 25 ans (UNFPA 2016), et sa superficie de 27.834 km², soit une densité démographique d'environ 347,10 habitants/km² pouvant dépasser 400 habitants/km² dans certaines provinces. Son taux d'accroissement naturel est de 2,5% par an et le nombre moyen d'enfants par femme est de 6,1 (UNFPA, 2016), accroissant ainsi la pression démographique et la pression sur les terres. La pauvreté touche essentiellement les petits agriculteurs ruraux, les jeunes, les femmes et les paysans.

sans terre qui constituent la plus grande partie des pauvres au Burundi. Selon la Banque mondiale, l'insécurité alimentaire est presque le double de la moyenne en Afrique subsaharienne. Quelque 1,8 million de personnes souffrent d'insécurité alimentaire et plus de la moitié des enfants (six sur dix) souffraient de retard de croissance en 2017. Le BIT estimait en 2014, le taux d'activité de la population active à 78.9% (ILOSTAT, 2019%).

Selon les données de l'Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages (ECVM) de 2014-2015, le taux de pauvreté monétaire, quoiqu'élevé, a légèrement baissé (67,1% en 2006 et autour de 64,6 % en 2014-2015)¹. L'inégalité des revenus a également baissé au cours de la période (le coefficient de Gini est passé de 0,494 en 2006 à 0,388 en 2014 (0,409 en milieu urbain et 0,351 en milieu rural). Suivant le rapport mondial sur le développement humain de 2018, le Burundi figure parmi les cinq derniers pays, occupant le 185^{ème} rang sur 189 pays, en matière d'indicateur de développement humain avec un indice de développement humain (IDH) de 0,417 qui reste très faible².

L'économie burundaise est désarticulée et très peu diversifiée. Elle repose en partie sur le secteur primaire dont la contribution au Produit Intérieur Brut s'établit en moyenne à 40,5 % ces dernières années. L'agriculture contribue à elle seule à hauteur de 39,6 % au PIB, offre 84% d'emplois, fournit 95% de l'offre alimentaire et constitue le principal pourvoyeur de matières premières à l'agro-industrie. Néanmoins, le secteur industriel est peu développé et se heurte à plusieurs défis liés au financement et à la disponibilité de l'énergie et des matières premières.

La croissance économique du pays est également freinée par un retard considérable en infrastructures matérielles, sociales et administratives, ainsi que de services de base. Quelle que soit la mesure de couverture des infrastructures (densité routière, densité téléphonique, capacité de production d'électricité ou couverture de services), le Burundi est en retard sur la plupart des groupements régionaux dans le monde (BAD).

Un profil de croissance atypique au niveau des tendances de la croissance économique : Le rapport national sur le développement humain 2013 a identifié trois principales caractéristiques de la croissance économique depuis le début des années 1960 jusqu'à aujourd'hui. Elle est instable, appauvrissante et pauvre en création d'emplois³. L'examen de la tendance de la croissance économique à celle de la croissance démographique montre que la création nette des richesses est faible au Burundi et qu'elle ne permet pas de modifier substantiellement le niveau de la pauvreté : c'est une croissance appauvrissante.

Un cadre macroéconomique instable : Le cadre macroéconomique du Burundi est instable. Plusieurs facteurs expliquent cette instabilité. (i) faible épargne publique intérieure brute, (ii) un déficit budgétaire chronique, (iii) le poids de l'endettement public sur l'économie ; (iv) une inflation élevée, (v) un compte courant en déficit continu ; (vii) faible efficacité de l'aide publique au développement.

La situation contextuelle des quatre piliers du travail décent de l'OIT est développée dans les points II.2 : qui met en exergue la dynamique de l'emploi, II.3 : qui se focalise sur la protection sociale, II.4 : qui parle des droits et principes fondamentaux au travail et II.5 : qui présente le dialogue social.

II.2. Dynamique de l'Emploi

Le Burundi a fait des progrès pour affronter les grands défis liés au chômage des jeunes par l'adoption des politiques et stratégies pour y faire face et la mise en place de cadres institutionnels durables et favorables. A travers les instruments de planification du développement, depuis la mise en place du Cadre Stratégique de croissance et de lutte contre la pauvreté de deuxième génération (CSLP II) à l'adoption du PND 2018-2027, l'emploi a été mis en exergue comme faisant partie des grandes priorités du Gouvernement. L'axe (II) du CSLP II a mis l'accent sur la croissance soutenue et créatrice d'emplois. Le PND 2018-2027 garde le même accent sur une croissance créatrice d'emplois décents avec un grand pilier centré sur le développement humain.

¹Données de l'Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages (ECVM) de 2013/2014 ; plus récente enquête à ce jour.

²<http://hdr.undp.org/en/2018-update>

³PNUD, Rapport sur le développement humain 2013 au Burundi ; « croissance économique, promotion des innovations et emplois de jeunes ; p.13-14.

Les statistiques officielles disponibles sur le taux de chômage sont celles tirées de l'enquête sur les conditions de vie de ménage ECVM 2013/2014. Selon les résultats de cette enquête, le taux de chômage au Burundi est faible selon la définition du BIT : 1,6% au sens strict et 2,4% au sens élargi. Le chômage est plus présent en milieu urbain où il atteint 14,7% au sens large. Il touche davantage les personnes instruites de niveau secondaire (6,9%) et supérieur (17,9%). Selon l'âge, le phénomène est plus prononcé chez les jeunes de 15-24 ans où le taux se situe à 4,6%. En 2017, le BIT estimait le pourcentage de jeunes qui ne sont ni pourvus d'un emploi, ni étudiants ni en formation (NEET) à 6,2% tandis que celui des hommes était à 6,4% (ILOSTAT, 2019). Quant au sous-emploi, il s'agit d'un phénomène qui concerne plus les actifs occupés du milieu rural (42,3%) que ceux du milieu urbain (30,1%). Il concerne plus les femmes (42,7%) que les hommes (39,6%). L'agriculture est le premier pourvoyeur d'emploi avec un taux de 85,8% suivi par les services avec 7,3%, l'industrie avec 3,6% et enfin le commerce avec 3,4%. En milieu rural, 91,3% soit plus de 9 emplois sur 10 sont dans la branche « agriculture ».

Globalement, le secteur informel concentre la majeure partie des emplois (93,5%). Dans ce secteur, les femmes prédominent à 56,3% contre 43,7% pour les hommes. Quant au secteur public, les actifs s'en représentent que 2,3%. Le marché du travail a une capacité d'absorption limitée au regard du nombre important des jeunes qui y entrent chaque année. Cette situation s'explique, entre autres, par le faible développement du secteur privé. A cela s'ajoute, du fait des faibles performances du système éducatif, l'inadéquation persistante entre les compétences et les besoins du marché du travail due à l'absence de politique appropriée de développement de l'enseignement technique et professionnel. Comme dans les autres pays, les causes du chômage des jeunes au Burundi sont multiples et complexes. Elles relèvent aussi bien des facteurs de l'offre que de la demande.

Du côté de la demande, il s'agit essentiellement de la faiblesse de la croissance en raison principalement d'un secteur privé embryonnaire qui crée peu ou pas d'emploi ; d'une fonction publique contrainte à limiter les recrutements dans les secteurs stratégiques. Il convient également d'ajouter la forte croissance démographique qui entraîne un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Du côté de l'offre, la formation n'est généralement pas adaptée aux besoins du marché du travail et reste souvent trop théorique, et ne favorise pas, par conséquent l'esprit d'entreprise et la créativité. Face au problème de chômage des jeunes, le Gouvernement du Burundi alloue annuellement un budget pour financer le stage de premier emploi et d'autres formations en entrepreneuriat à travers l'Agence Burundaise pour l'emploi des jeunes (ABEJ) créée en 2010 par décret n°100/92 du 31 mai 2010.

Afin de lutter efficacement contre le chômage, le Burundi a adopté, en novembre 2014, une Politique nationale de l'emploi (PNE) et une stratégie de sa mise en œuvre a été validée en avril 2018 avec le soutien des PTF et en particulier le PNUD.

La Politique Nationale de l'Emploi s'articule autour de cinq axes à savoir :

- Axe 1 :** Placer l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles pour influencer sur la demande de l'emploi.
- Axe 2 :** Développer les compétences et l'employabilité.
- Axe 3 :** Promouvoir le secteur privé, la protection sociale et développer les entreprises pour la création d'emplois décents.
- Axe 4 :** Instituer une politique de dialogue et de la gouvernance du marché du travail.
- Axe 5 :** Promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes vivant avec un handicap et l'inclusion sur le marché du travail.

Par ailleurs, la politique n'a pas non plus été soutenue par des programmes d'investissements publics / privés stratégiques en faveur de l'emploi dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (agriculture, infrastructures, mines, services, etc.). Cependant, il est à souligner que des initiatives en appui à la création d'emplois des jeunes ont été lancées mais elles restent peu coordonnées et insuffisantes au vu de l'importance des besoins au niveau national.

De même, la mise en place d'une Politique Nationale de l'Emploi et la création de structures en charge de l'emploi en général et l'emploi des jeunes en particulier tels que l'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes (ABEJ) et l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre (OBEM), démontrent la volonté pour la promotion de l'emploi décent au Burundi.

La stratégie de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi pour la période 2018-2022 a identifié les défis suivants: (i) une croissance économique non soutenue ne créant pas des emplois; (ii) l'inadéquation formation-emploi; (iii) la pression démographique galopante sur les terres ; (iv) les emplois en milieu rural non diversifiés ; (iv) le non-développement du système d'information sur le marché du travail (SIMT); (v) la déconsidération de la dimension genre en matière de l'emploi , (vi) la faible

couverture de la protection sociale en matière d'allocation de chômage, (vii) les politiques macro-économiques peu incitatives pour la création des PMI/PME ; (viii) la législation du travail du Burundi non harmonisée avec les autres textes et le contexte régional ; (ix) les ressources techniques, matérielles et financières insuffisantes pour la mise en œuvre de la PNE ; (xi) l'absence des textes marquant les allocations au chômage.

II.3 Protection sociale

Le secteur de la protection sociale au Burundi connaît, depuis l'adoption par le Gouvernement de la Politique Nationale de Protection Sociale en avril 2011, une évolution remarquable. Un cadre institutionnel fonctionnel a été mis en place par le décret n° 100/237 du 22 Août 2012 portant création, organisation, composition, missions et fonctionnement de la Commission Nationale de Protection Sociale (CNPS). Cette commission est composée de quatre Comités : le Comité National, le Comité Technique, le Comité Provincial, le Comité Communal, ainsi que le Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale (SEP/CNPS), et le Fonds d'Appui à la Protection Sociale (FAPS). Ces organes sont appuyés techniquement par le Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale (SEP/CNPS) chargé de la coordination, de la promotion et de la régulation des programmes et systèmes de protection sociale. Déjà en 2010, les Dépenses publiques de protection sociale [toutes les fonctions] représentaient 5,4% du PIB (ILOSTAT, 2019).

En dépit de cette volonté politique, on note un besoin de rationalisation de l'environnement institutionnel. En effet, le positionnement de certaines institutions et organes ne permet pas une coordination et une meilleure gouvernance de l'ensemble du secteur de la protection sociale. Cette situation fragilise davantage la mise en œuvre des programmes de protection sociale et mérite une revue globale du cadre institutionnel (BCP-CCA)⁴.

Le développement de la Politique Nationale de Protection Sociale est largement tributaire des capacités contributives de la population et il existe différentes structures et organisations de l'économie sociale et solidaire intervenant sur le territoire national mais non enregistré par le Secrétariat Exécutif Permanent de la Commission Nationale de Protection Sociale (SEP/CNPS). Par la promulgation de la loi du 20 juillet 1962, le Burundi a créé l'Institut National de Sécurité Sociale (INSS) avec pour mission de gérer les régimes des pensions et des risques professionnels, en faveur des travailleurs salariés, régis par le Code du Travail et assimilés, notamment les militaires et policiers. Parallèlement à ce cadre juridique régissant ces régimes de sécurité sociale en faveur essentiellement du secteur privé structuré, le cadre légal burundais a un dispositif, dans le cadre de l'emploi public, les régimes des pensions et des risques professionnels des fonctionnaires et des magistrats dont la gestion a été confiée à l'Office National des Pensions et Risques Professionnels (ONPR).

Il est également à signaler des initiatives naissantes de création de mutuelles de santé communautaire avec le consortium d'ONG hollandaises sous le pilotage de TPO (Transcultural Psychological Organisation) et de création d'une institution privée formelle: mutuelle de santé du secteur privé structuré (MSP) appuyée conjointement par l'Association des Employeurs du Burundi (AEB) et la COSYBU⁵.

Les principaux mécanismes de protection sociale utilisés sont (i) l'assistance sociale aux pauvres, (ii) la gratuité des soins et médicaments et (iii) l'appui à l'éducation (gratuité scolaire, cantines scolaires et kits scolaires). Le Gouvernement a également développé d'autres programmes de filets sociaux et d'autres sont directement financés par les bailleurs de fonds.

La Banque Mondiale appuie le Gouvernement du Burundi à travers un programme Régional de Développement des pays des Grands Lacs (PRDAIGL). Il s'agit d'un financement d'un montant de Soixante-quinze millions de Dollars Américains (75.000.000 USD) pour relancer le développement intégré de la plaine de la Rusizi et la plaine de l'Imbo ainsi que le littoral du Lac Tanganyika. Il est envisagé la distribution de bétail et d'intrants agricoles aux ménages.

D'autres progrès identifiés portent sur : (i) la mise en place du cadre de l'assurance maladie obligatoire ; (ii) le système d'assurance prestations familiales pour le service des allocations familiales ;(iii) la création d'un système d'assurance chômage ; (iv) le renforcement des organisations de l'économie solidaire ; (v) le renforcement des organismes de sécurité sociale existants ; (vi) ainsi que l'extension progressive de la couverture de protection sociale à toute la population.

⁴PNUD, Notes techniques du Bilan Commun Pays –CCA ayant servi à la formulation de l'UNDAF 2019-2023

⁵ISTEEBU (2015), Dynamique de l'emploi et protection sociale au Burundi, Décembre 2015 ; p.56

Malgré ces initiatives, le secteur informel peine à être couvert à travers les mécanismes existants. C'est déjà sur ce constat que le PPTD 2012-2015 du Burundi avait une composante sur le renforcement de la capacité du système de sécurité sociale destinée à être étendue à des groupes de personnes jusque-là exclus du champ d'application du système de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les prestations de soins de santé et de vieillesse. Peu de progrès a été réalisé à l'évaluation finale. La Convention n° 102 de l'OIT sur la sécurité sociale (norme minimum) de 1952, n'a pas été ratifiée par le pays et n'est donc pas en vigueur au Burundi. Cependant, cette convention a inspiré les lois (ex. Code de la sécurité sociale révisé en 1999) et politiques (ex. Politique nationale de protection sociale, 2011) du gouvernement en matière de la protection sociale. Les organismes de sécurité sociale couvrent déjà cinq branches dont la santé, la maternité, la pension de vieillesse, l'invalidité et les risques et maladies professionnels. En revanche, le pays a ratifié la Convention (révisée) n° 42 de 1934 sur l'indemnisation des accidents du travail, pour laquelle la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) du BIT a invité le gouvernement du Burundi à prendre de nouvelles mesures pour améliorer le fonctionnement des mécanismes de reconnaissance des maladies professionnelles et faire rapport sur ce point.

En outre, la CEACR avait demandé au gouvernement d'indiquer s'il convenait d'appliquer les recommandations des organisations d'employeurs et de travailleurs burundaises, selon lesquelles la liste des maladies professionnelles devrait être révisée afin de l'adapter aux besoins actuels [5].

D'autres défis constatés dans la mise en œuvre de la Convention 102 de l'OIT (non ratifiée) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ont trait à la méconnaissance des maladies professionnelles. Les faiblesses ont été constatées dans l'amélioration du fonctionnement des mécanismes de diagnostic et de reconnaissance des maladies professionnelles dans le cadre de la politique nationale de sécurité et santé au travail. Il s'agit d'une problématique qui touche également les services d'inspection du travail qui doit être en mesure de les identifier et les connaître. Peu de conventions de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail (SST) ont été ratifiées par le pays, telle, à titre d'exemple, la Convention n° 155 sur la SST.

II.4 Les principes et droits fondamentaux au travail

II.4.1. Normes internationales du travail

Le Burundi a ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les deux conventions fondamentales nos 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective, les deux conventions fondamentales nos 100 et 111 sur la non-discrimination, les deux Convention sur l'élimination du travail des enfants Nos. 138 et 182 ainsi que les deux conventions fondamentales nos sur le travail forcé. 29 et 105. Le pays n'a cependant pas encore ratifié le Protocole de la Convention 29 sur le travail forcé, adoptée en 2014 et particulièrement utile pour lutter contre la traite des personnes à des fins de travail. S'il est positif que le pays ait ratifié les huit conventions fondamentales (à l'exception du Protocole N° 29), il convient de noter que la CEACR a formulé des commentaires concernant leur mise en œuvre dans la pratique et qu'un suivi est nécessaire à cet égard.

En ce qui concerne l'élimination du travail forcé ou obligatoire, le Burundi a inscrit le principe dans le Code du travail à travers l'article 2 du Code du travail qui dispose que "le travail forcé ou obligatoire est absolument interdit". Le gouvernement du Burundi a en outre pris des mesures et adopté des lois pour abolir les pires formes de travail des enfants tout en notant que le travail des enfants est étroitement lié à la pauvreté et au manque d'emplois productifs et de mécanismes de protection sociale. Un tableau plus complet des problèmes qui restent à résoudre en ce qui concerne la mise en œuvre des huit conventions fondamentales est disponible dans les commentaires de la CEACR.

En protégeant les droits des enfants, en particulier des orphelins et autres enfants vulnérables (OEV), il est important de noter que le Burundi a réalisé des progrès significatifs dans la protection des droits des enfants en développant des lois, des politiques et des stratégies, qui protègent les droits des enfants. Cependant, beaucoup reste encore à faire.

Le Burundi a en outre ratifié deux des quatre conventions de gouvernance, à savoir la Convention n° 144 de 1976 sur les consultations tripartites (normes internationales du travail) et la Convention n° 81 sur l'inspection du travail (industrie et commerce) de 1947. Deux autres conventions de gouvernance restent à ratifier, notamment la Convention n° 129 de 1969 sur l'inspection du travail (agriculture), ainsi que la Convention n° 122 de 1964 sur la politique de l'emploi. Enfin, 21 conventions techniques ont été ratifiées, dont 11 sont en vigueur.

Les dernières ratifications du pays remontent à 2002. L'OIT s'emploie actuellement à mettre à jour un certain nombre de Conventions pour les adapter au contexte actuel. C'est pourquoi l'OIT a suggéré la dénonciation des conventions obsolètes pour les remplacer par des Conventions plus récentes. A cet effet, le Département des Normes de l'OIT a envoyé au Burundi une lettre précisant les conventions à cet égard (comme à de nombreux autres pays).

En outre, le Burundi pourrait envisager de ratifier le Protocole à la Convention n° 29 sur le travail forcé, qui joue un rôle essentiel dans la lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation de travail, notamment à la lumière de l'adoption de la loi n° 1/28 du 29 octobre 2014 sur la prévention et la lutte contre la traite des êtres humains et la protection des victimes (loi anti-traite). Il reste à évaluer l'efficacité de la mise en œuvre de cette loi. Enfin, le Burundi pourrait envisager de ratifier la Convention No 183 sur la protection de la maternité.

Le gouvernement du Burundi, qui a ratifié la convention n° 81 de l'OIT sur l'inspection du travail, devrait doter l'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale d'un budget suffisant. L'inspection du travail a été créée au Burundi par décret du 16 mars 1950. Elle est restée longtemps un département de la Direction générale du travail avant de devenir, en 2001, une inspection générale du travail et de la sécurité sociale directement dépendante du Cabinet du ministre ayant le travail dans ses attributions. L'inspection du travail manque de moyen technique et financier pour s'acquitter de sa mission convenablement. Les prochains PPTD devraient constituer un pilier concentrant son attention sur cette question.

Le décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du travail confie notamment à l'inspection du travail les tâches suivantes: i) rédiger des lois et des règlements relevant de sa compétence; ii) garantir l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions sur les heures de travail, les salaires, la sécurité et la santé, le bien-être et l'emploi des femmes, enfants et adolescents, organisation et formation professionnelle et sécurité sociale; iii) informer les employeurs et les travailleurs de leurs conseils en vue de promouvoir des relations harmonieuses dans l'application des dispositions qui les régissent.

En ce qui concerne les questions de santé et de sécurité au travail, l'analyse de la situation établit une distinction entre la santé et la sécurité liées aux conditions de travail, qui peuvent généralement être des maladies professionnelles et des accidents qui ne sont pas couverts par l'assurance maladie. Toutes les consultations effectuées convergent vers un constat général : le Burundi manque cruellement de médecins du travail. Les employeurs eux-mêmes ont tenté de les former de manière isolée, soit par le biais de formations en ligne et de cours de formation, soit par des actions individuelles ne faisant pas partie d'un cadre général.

Avec l'actuelle mise à jour du Code du travail et du Code de la sécurité sociale, la législation burundaise entend se conformer aux dispositions des conventions qu'elle a ratifiées et, à cette fin, a envoyé le projet de Code du travail pour observations aux services compétents de l'OIT. Le cas échéant, l'administration du travail apporte des réponses pour éclairer les dispositions pertinentes de la législation nationale.

Par le passé, le Burundi a eu du mal à s'acquitter de ses obligations constitutionnelles - Article 22 en vertu des conventions ratifiées, article 19 en vertu de conventions non ratifiées ainsi que soumission au Parlement. Il est très positif de noter que de nombreux progrès ont été accomplis à cet égard, le dernier en date étant la soumission par le gouvernement du Burundi à l'Assemblée nationale d'un certain nombre de normes adoptées par la Conférence internationale du Travail. Le respect des obligations constitutionnelles constitue un pas important vers une amélioration du respect des conventions qu'il a ratifiées.

Néanmoins, plusieurs conventions ne sont encore ratifiées par le Gouvernement du Burundi. Comme déjà mentionné, il s'agit, outre le Protocole à la Convention sur le Travail Forcé, notamment de la Convention C 183 sur la protection de la maternité, des conventions portant sur la Santé et Sécurité au Travail, en particulier la Convention C 155 portant sur la Sécurité et la Santé des travailleurs, la Convention C 161 portant sur les services de santé au travail, la Convention 187 portant sur le cadre promotionnel de la Santé et Sécurité au Travail et enfin les deux Conventions portant sur la migration, notamment la Convention C 97 portant sur les travailleurs migrants, et la Convention C143 portant sur travailleurs migrants (Dispositions complémentaires). Enfin, comme indiqué supra, plusieurs Conventions ratifiées ont été identifiées comme obsolètes et méritant la ratification de Conventions ultérieures à jour.

En ce qui concerne l'élimination du travail forcé ou obligatoire, le Burundi a fait des progrès dans la mise en œuvre de ce principe qui est inscrit dans le code du travail à travers l'article 2 du code du travail qui dispose que « le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. »

Le Gouvernement du Burundi a pris des mesures et adopté des lois pour abolir les pires formes de travail des enfants tout en faisant observer que le travail des enfants est étroitement lié à la pauvreté et au manque d'emplois productifs et de mécanismes de protection sociale adéquats. A ce sujet, la demande directe de la CEACR, portant sur la Convention 182 (Elimination des pires formes du travail des enfants) prie le Gouvernement de « poursuivre ses efforts pour s'assurer que les enfants orphelins en raison du VIH/SIDA ne soient pas engagés dans les pires formes de travail des enfants. Elle prie également le gouvernement de communiquer des informations sur les résultats obtenus suite à la mise en œuvre du PSN contre le VIH/sida de 2014-2017 »

Sur le renforcement du cadre légal, il y a lieu de noter l'adoption de la loi no 1/28 du 29 octobre 2014 portant prévention et répression de la traite des personnes et protection des victimes (loi anti-traite), qui prévoit une peine de quinze à vingt ans d'emprisonnement pour les personnes coupables de traite des enfants. Il reste à évaluer l'effectivité de la mise en application de cette loi.

II.4.2. Egalité des Sexes et non-discrimination

Le Burundi dispose d'un cadre légal incitatif pour la participation politique et économique des femmes. Un quota d'au moins 30% de femmes au gouvernement et dans les postes électifs du niveau central jusqu'au niveau communal, est inséré dans la Constitution. Suite aux élections de 2015, 36,4% des députés sont des femmes, et 42% des sénateurs sont des femmes. La représentation féminine dans les exécutifs communaux est, quant à elle, de 32,6%.

Ce quota constitutionnel restreint à l'espace politique, n'a qu'un effet d'exemplification dans les autres compartiments de l'environnement socioéconomique, où il n'est donc pas de rigueur. Selon le diagnostic fait dans le cadre de l'élaboration du document de Politique nationale d'emploi, les disparités restent importantes en ce qui concerne l'emploi des jeunes : alors que 66,4% de jeunes hommes sont en emploi, seulement 33,6% de jeunes femmes le sont⁶. Dans l'espace de gestion du tripartisme, les entités se positionnent différemment en termes de prise en compte ou de mise en avant de la promotion des femmes. Les femmes constituent plus de la moitié de la main d'œuvre agricole mais elles n'ont que très peu accès aux facteurs de production tels que la terre et le crédit, ce qui limite leur autonomie financière et économique.

Par ailleurs, malgré les succès consécutifs à la mesure de gratuité de l'enseignement primaire qui a fortement amélioré la parité filles/garçons, les femmes restent encore sous-représentées au-delà du secondaire. Quant au taux brut d'alphabétisation, il n'est que de 45,3% chez les Femmes contre 54,6% chez les hommes. Par ailleurs, la pénibilité des travaux domestiques, les changements climatiques et le faible accès de la population à l'énergie (5%) constituent des fardeaux supplémentaires pour les femmes et les filles en raison de leurs rôles reproductifs. Sur le plan de la participation politique, le niveau collinaire n'étant pas concerné par les mesures de quotas, le taux de représentation des femmes y est seulement de 6%. Cette lacune explique d'une certaine mesure la faible prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans les outils de planification locale, comme les Plans communaux de développement local.

Sur le plan réglementaire et légal, on note un renforcement de la lutte contre les Violences sexuelles basées sur le genre (VSBG) (loi spécifique votée en 2016) en plus de la ratification de la plupart des textes et conventions internationaux.

D'autres dispositions législatives discriminatoires à l'égard des femmes persistent dans le domaine des successions, des régimes matrimoniaux et des libéralités. La persistance des violences sexuelles et domestiques reste très préoccupante.

En matière de protection des droits des enfants en particulier les orphelins et autres enfants vulnérables (OEV), il est important de noter que le Burundi a fait des avancées significatives en matière de protection des droits des enfants en élaborant des lois, des politiques et stratégies qui protègent ces droits.

⁶Ministère de la fonction Publique et de la Protection sociale, Document de politique nationale de l'emploi, novembre 2014.

Concernant l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi, des progrès ont été accomplis par le Burundi dans l'élimination de la discrimination en matière d'emploi sur le marché du travail. La ratification des Conventions Nos. C100 et C111 constitue une étape importante. Les perceptions enregistrées auprès des organisations des travailleurs et l'organisation des employeurs du Burundi sur les cas de discrimination en général (basées sur le critère de sexe et sur d'autres critères) ne sont pas documentées par des données statistiques afin de mettre en exergue le nombre de personnes qui souffriraient de la discrimination liée au travail. Néanmoins, les consultations menées auprès des personnes handicapées mettent en évidence leurs perceptions pour l'accès au travail qui sont justifiées par (i) l'absence de focalisation des politiques publiques sur les questions de financement des projets et programmes en faveur des personnes vivant avec un handicap, (ii) l'insuffisance des produits d'assurance dédiés aux personnes handicapées, (iii) l'absence des mécanismes institutionnels de financement des projets et programmes conçus et gérés par les personnes vivant avec un handicap; (iv) l'alignement aux politiques et stratégies sectorielles ; (v) l'insuffisance des incitations fiscales en faveur des personnes handicapées ; (vi) la multiplicité des groupes vulnérables, (vii) l'absence d'un instrument de mise en exécution de la convention relative aux droits des personnes handicapées et (viii) les défis de la politique budgétaire en faveur des personnes handicapées via l'intégration des questions des handicapées dans les projets et programmes de développement à travers le budget de l'Etat.

II.5 Le Dialogue social

Les principaux mécanismes et lois régissant le dialogue social et le règlement des litiges au Burundi sont inscrits dans la Charte nationale du dialogue social et du code du travail qui constitue l'ossature de la législation du travail et régit les conflits individuels et les conflits collectifs. Par ailleurs, comme déjà indiqué, le pays a ratifié la Convention C 144 portant sur les Consultations Tripartites relatives aux Normes Internationales du Travail.

Le dialogue social au niveau national est bien vivant mais des progrès restent à faire au niveau des entreprises car ce dialogue est circonscrit au niveau des conseils d'entreprise. Il existe des structures qui complètent les efforts engagés via le Comité National de Dialogue Social (CNDS), les comités provinciaux du dialogue sociale et les comités paritaires au niveau des certaines branches d'activités y compris celles de l'économie informelle. Néanmoins, faute de moyens financiers et matériels, certaines de ces structures ne sont pas opérationnelles. Le recours à ces structures étant facultatif, la mise en application des accords conclus s'avère souvent problématique.

D'autres constats notés en matière de dialogue social ont trait au faible taux d'adhésion aux syndicats dans le secteur privé structuré au Burundi en ce qui concerne les organisations des travailleurs. Concernant l'affiliation des entreprises aux organisations des employeurs, l'étude de la situation note les tendances récentes affichant des progrès.

Ces tendances se caractérisent par une volonté de l'Association des Employeurs du Burundi (AEB) de formaliser les acteurs de l'économie informelle en particulier dans le secteur de la pêche, la filière de palmier à huile ainsi que la filière savonnerie.

Toutes les organisations notent des avancées dans le renforcement du dialogue social à travers le CNDS. Par sa mission fondamentale et ses compétences, le CNDS est pleinement compétent et autorisé pour aborder la question centrale du dialogue social au Burundi. Ce dialogue est engagé via le contenu de la Charte nationale de dialogue social qui a été validé par tous les partenaires. Il est à souligner que cet instrument n'a pas été adopté suite à une action de grève mais comme une expression de la volonté des parties prenantes d'être guidés par un outil découlant d'un consensus des partenaires.

Actuellement, le dialogue social se caractérise par le grand nombre des instances opérant à différents niveaux et dans différentes régions, la diversité des lieux et sujets abordés et enfin l'évolution de son champ d'action qui couvre tous les conflits sociaux. Il existe des structures qui complètent les efforts déployés par le biais de la CNDS. Par exemple, il convient de noter que le Conseil National du Travail (CNT) et le Conseil National pour l'Emploi (CNE) prévus par la politique nationale de l'emploi, mais non encore fonctionnel.

Il convient cependant de souligner que l'amélioration des compétences de négociation et les connaissances des mandants au moyen de programmes de renforcement des capacités pertinents est une condition préalable à leur participation effective et significative dans les fora de dialogue social. Le CNDS est consulté par le Gouvernement et les autres organisations de la tripartite sur les questions relatives aux politiques socio-économiques.

II.6 Questions transversales

Le Burundi dispose d'un cadre légal incitatif pour la participation politique et économique des femmes. Un quota d'au moins 30% de femmes au gouvernement et dans les postes électifs du niveau central jusqu'au niveau communal, est inséré dans la Constitution. Suite aux élections de 2015, 36,4% des députés sont des femmes, et 42% des sénateurs sont des femmes. La représentation féminine dans les exécutifs communaux est, quant à elle, de 32,6%.

Ce quota constitutionnel restreint à l'espace politique, n'a qu'un effet d'exemplification dans les autres compartiments de l'environnement socioéconomique, où il n'est donc pas de rigueur. Selon le diagnostic fait dans le cadre de l'élaboration du document de Politique nationale d'emploi, les disparités restent importantes en ce qui concerne l'emploi des jeunes : alors que 66,4% de jeunes hommes sont en emploi, seulement 33,6% de jeunes femmes le sont. Dans l'espace de gestion du tripartisme, les entités se positionnent différemment en termes de prise en compte ou de mise en avant de la promotion des femmes. Les femmes constituent plus de la moitié de la main d'œuvre agricole mais elles n'ont que très peu accès aux facteurs de production tels que la terre et le crédit, ce qui limite leur autonomie financière et économique.

Par ailleurs, malgré les succès consécutifs à la mesure de gratuité de l'enseignement primaire qui a fortement amélioré la parité filles/garçons, les femmes restent encore sous-représentées au-delà du secondaire. Quant au taux brut d'alphabétisation, il n'est que de 45,3% chez les Femmes contre 54,6% chez les hommes.

Par ailleurs, la pénibilité des travaux domestiques, les changements climatiques et le faible accès de la population à l'énergie (5%) constituent des fardeaux supplémentaires pour les femmes et les filles en raison de leurs rôles reproductifs. Sur le plan de la participation politique, le niveau collinaire n'étant pas concerné par les mesures de quotas, le taux de représentation des femmes y est seulement de 6%. Cette lacune explique d'une certaine mesure la faible prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans les outils de planification locale, comme les Plans communaux de développement local.

Sur le plan réglementaire et légal, on note un renforcement de la lutte contre les VSBG (loi spécifique votée en 2016) en plus de la ratification de la plupart des textes et conventions internationaux. D'autres dispositions législatives discriminatoires à l'égard des femmes persistent dans le domaine des successions, des régimes matrimoniaux et des libéralités. La persistance des violences sexuelles et domestiques reste très préoccupante.

En matière de protection des droits des enfants en particulier les orphelins et autres enfants vulnérables (OEV), il est important de noter que le Burundi a fait des avancées significatives en matière de protection des droits des enfants en élaborant des lois, des politiques et stratégies qui protègent les droits des enfants.

En matière d'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi, des progrès ont été accomplis par le Burundi dans l'élimination de la discrimination en matière d'emploi sur le marché du travail. La ratification des conventions C100 et C111 constitue une étape importante, cependant des défis quant à leur application demeurent. La classification des emplois déjà adoptée, la révision du Code du travail et la Politique salariale nationale encours d'adoption constituent une étape vers la réalisation du principe d'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi.

Les perceptions enregistrées auprès des organisations des travailleurs et l'organisation des employeurs du Burundi sur les cas de discrimination ne sont pas documentées par des données statistiques afin de mettre en exergue le nombre de personnes qui souffriraient de la discrimination liée au travail. Néanmoins, les consultations menées auprès des personnes handicapées mettent en évidence leurs perceptions pour l'accès au travail qui sont justifiées par (i) l'absence de focalisation des politiques publiques sur les questions de financement des projets et programmes en faveur des personnes vivant avec un handicap, (ii) l'insuffisance des produits d'assurance dédiés aux personnes handicapées, (iii) l'absence des mécanismes institutionnels de financement des projets et programmes conçus et gérés par les personnes vivant avec un handicap; (iv) l'alignement aux politiques et stratégies sectorielles ; (v) l'insuffisance des incitations fiscales en faveur des personnes handicapées ; (vi) la multiplicité des groupes vulnérables, (vii) l'absence d'un instrument de mise en exécution de la convention relative aux droits des personnes handicapées et (viii) les défis de la politique budgétaire en faveur des personnes handicapées via l'intégration des questions des handicapées dans les projets et programmes de développement à travers le budget de l'Etat.

II.7 Leçons tirées de la mise en œuvre du PPTD 2012-2015 et perspectives pour le PPTD 2020-2023

La revue finale du PPTD 2012-2015 a mis en exergue les leçons suivantes :

Au plan stratégique, le PPTD 2012-2015 avait une bonne pertinence de par son alignement sur les priorités nationales du Burundi et les cadres de planification de ses partenaires au développement. Toutefois l'analyse a noté qu'au plan opérationnel, la pertinence, bien que robuste du point de vue des activités programmées, a été affaiblie par des arrangements institutionnels qui se sont révélés inappropriés si l'on en juge par leur non opérationnalité : ni le Comité National de Pilotage, ni le Secrétariat Technique, qui devaient assurer le pilotage et la gestion au quotidien du Programme n'ont pu fonctionner.

Dans un registre plus opérationnel, les renforcements de capacités apparaissent constituer un puissant levier de création d'emplois, en tout cas dans des proportions plus importantes qu'ailleurs. L'évaluation d'impact effectuée sur les formations GERME administrées dans le cadre du Projet PRODEFI, révèle que 84% de bénéficiaires ont par la suite créé leur activité, alors que la moyenne générale de ce ratio est seulement de 44%. En attendant que la réflexion en cours finisse par mieux éclairer les facteurs explicatifs intrinsèques de ce seuil de performance, cette dimension se positionne déjà comme un levier important des politiques et stratégies en matière d'emploi.

Dans le domaine de la protection sociale, si le système formel classique se transforme peu, la réflexion stratégique accompagnée par l'OIT et les autres partenaires, favorise la consolidation du socle de protection sociale autour de dimension clés comme l'accès à l'éducation et à la santé.

La gouvernance du monde du travail est traversée par une contradiction notable entre la prévalence d'un esprit de tripartisme remarquable et la persistance d'une prééminence du partenaire étatique dans des segments importants de la décision publique.

Perspectives pour le PPTD 2020-2023

Le PPTD 2020-2023 est formulé de manière à apporter des réponses aux différents défis identifiés dans l'étude de contexte pays qui gravitent autour des quatre piliers de l'OIT en matière de travail décent. L'emploi décent, la protection sociale pour tous, la promotion des droits au travail et le dialogue social sont les points de focalisation sur lesquels sera bâti le présent PPTD.

II.8 L'alignement des politiques nationales de développement et l'intervention du système des Nations unies

Le plan National de développement

Depuis Août 2018, le Burundi s'est doté d'un instrument de planification du développement à long terme qui guide les politiques et les stratégies en matière de développement durable « Le plan National de développement » qui couvre la période 2018-2027. Toutes les priorités de l'action Gouvernementale sont alignées sur ce plan auquel doit également être aligné le choix des orientations stratégiques des partenaires au développement du pays.

Cinq orientations stratégiques contenant seize axes d'intervention avec un total de 51 objectifs stratégiques constituent l'ossature du plan national de développement.

Il s'agit de: (1) développer les secteurs porteurs de croissance pour la transformation structurelle de l'économie; (2) développer le capital humain; (3) assurer la gestion durable de l'environnement, atténuer les changements climatiques et améliorer l'aménagement du territoire; (4) renforcer la gouvernance, la sécurité et la sauvegarde de la souveraineté nationale et (5) mobiliser les ressources, améliorer la gestion des dépenses publiques et développer la coopération régionale et internationale .

Sur un total de seize axes, cinq se focalisent sur le travail décent. Il s'agit de : i) Axe 4. Amélioration des performances et de la collaboration dans le domaine de la santé ; ii) Axe 5. Renforcement du système éducatif et amélioration de l'offre de formation ; iii) Axe 6. Développement du secteur de la protection sociale ; iv) Axe 7. Emploi décent et jeunesse ; et v) Axe 8. Dividende démographique.

La Politique Nationale de l'Emploi et sa stratégie de mise en œuvre 2018-2022

Le Gouvernement a adopté la politique Nationale de l'emploi (PNE) en 2014 et sa stratégie de mise en œuvre, en 2018. Le champ d'application de la PNE se résume en cinq axes dont :

Axe 1 : Placer l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles pour influencer sur la demande de l'emploi

Axe 2 : Développer les compétences et l'employabilité ;

Axe 3 : Promouvoir le secteur privé, la protection sociale et développer les entreprises pour la création d'emplois décents

Axe 4 : Instituer une politique de dialogue et de la gouvernance du marché du travail ;

Axe 5 : la promotion de l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes vivant avec un handicap et l'inclusion sur le marché du travail.

Le Gouvernement a mis en place l'office en charge de l'Emploi et de la Main d'œuvre dans le but de suivre de près la mise en œuvre de la PNE. La préoccupation majeure de la stratégie de mise en œuvre de la PNE consiste en la « décence » du travail qui se remarque aux volets emploi, protection sociale, le dialogue social et les normes de travail.

La Déclaration d'Abidjan

Les mandants de l'OIT ont adopté le 6 décembre 2019 lors de la 14^e réunion régionale africaine un cadre régional visant à réaliser le potentiel de l'Afrique en matière de croissance inclusive et à bâtir un avenir du travail fondé sur la justice sociale connue sous l'appellation de la « Déclaration d'Abidjan ». Le PPTD 2020-2023 du Burundi est ancré sur la plupart des grandes priorités de la déclaration et qui s'inspirent de l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et s'appuie sur la Déclaration du centenaire. Il s'agit entre autres de :

1. faire du travail décent et de l'emploi productif une réalité pour la jeunesse en Afrique ; développer les compétences, les technologies et la productivité en tant qu'outils essentiels pour améliorer l'avenir du travail en Afrique ; transformer l'économie rurale informelle en Afrique pour y instaurer le travail décent ; respecter les normes internationales du travail, promouvoir le dialogue social et réaliser l'égalité entre hommes et femmes ;
2. renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation ;
3. renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs.

Le Programme et Budget 2020-21 de l'OIT

Le PPTD 2020-2023 du Burundi s'aligne sur le Programme et Budget 2020-2021 de l'OIT qui lui-même est ancré dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire), adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 108^{ème} session (juin 2019). Tout comme le P&B 2020-21, le PPTD 2020-23 du Burundi répond à l'appel de la Déclaration du Centenaire d'agir avec urgence pour saisir les opportunités et relever les défis pour façonner un avenir de travail juste, inclusif et sûr, un emploi productif et librement choisi et un travail décent pour tous.

De manière spécifique les, Résultats s'alignent comme suit au P&B 2020-21 :

Priorité du PPTD	Résultat du PPTD	Résultat du P&B 2020-21 correspondant
Priorité 1 : Promotion d'emplois productifs et décents dans une économie diversifiée	Résultat 1.1	Résultat 5 : Des compétences et un apprentissage tout au long de la vie afin de faciliter l'accès au marché du travail et les transitions professionnelles
	Résultat 1.2	Résultat 3 : Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi, productif et librement choisi et le travail décent pour tous Résultat 4 : Des entreprises durables pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent
	Résultat 1.3	Résultat 4 : Des entreprises pour créer des emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent
Priorité 2: Renforcement de la protection sociale	Résultat 2.1.	Résultat 8: Une protection sociale complète et durable pour tous
	Résultat 2.2.	Résultat 7: Une protection adéquate et efficace pour tous au travail
Priorité 3: Promotion du dialogue social et application des normes nationales et internationales du travail	Résultat 3.1	Résultat 1 : Des mandats tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif Résultat 3 : Des transitions économique, sociale et environnementale pour le plein emploi , productif et librement choisi et le travail décent pour tous
	Résultat 3.2	Résultat 2 : Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité

Stratégies des agences des Nations Unies au Burundi

En réponse aux priorités nationales et en alignement au cycle de programmation du pays, le Système des Nations Unies a élaboré une nouvelle stratégie d'appui, le « Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au développement du Burundi 2019-2023 », (UNDAF 2019-2023). Le BIT est partie prenante de ce cadre. Il s'agit d'un cadre de référence pour les priorités programmatiques et les appuis des partenaires au développement. Ce cadre a été aligné sur le PND 2018-2027 qui reste la base formelle de programmation pour les 10 prochaines années. Le présent PPTD est aligné sur UNDAF 2019-2023 et sur les orientations stratégiques et axes du plan National de Développement (PND 2018-2027) du Burundi.

En matière des objectifs de développement durable (ODD), le Burundi figure parmi les premiers pays au monde à avoir adopté un Rapport National de contextualisation des ODD, publié en 2017. Ce rapport s'appuie sur le bilan de la mise en œuvre des OMD. Le pays a retenu 16 Objectifs et 46 cibles qui ont orienté la formulation du Plan National de Développement.

Le programme phare de l'OIT "Des emplois pour la paix et la résilience" adopte une approche stratégique visant à contribuer à la création de sociétés plus pacifiques et résilientes grâce à l'emploi, au travail décent et au dialogue social. Conformément à la recommandation (n° 205⁷) de l'OIT sur l'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience, le programme combine des investissements à forte intensité d'emploi, la formation pour l'acquisition de compétences techniques, professionnelles et entrepreneuriales, des services de l'emploi et des approches du développement économique local et du secteur privé, de manière cohérente et adaptée au contexte spécifique du pays.

Ce programme s'appuie sur l'expérience acquise au Burundi et dans un certain nombre d'autres pays et sert de guide aux mandants pour la mise en œuvre de la stratégie exposée dans la Recommandation 205, instrument fondamental pour faire face aux situations qui se trouvent à la croisée des chemins humanitaire, de la consolidation de la paix et des catastrophes et des initiatives de développement. Enfin, ce programme phare réaffirme les principes fondamentaux et constitutionnels de l'OIT et le rôle central de l'emploi et de la justice sociale dans la réaction aux crises et la promotion d'une paix durable.

III. Priorités du pays et Résultats du PPTD 2020-2023

III.1 Théorie du changement

Le PPTD 2020-2023, constitue une réponse que le BIT et ses mandants se proposent d'apporter au Burundi, selon ses avantages comparatifs, pour réduire les déficits en matière de travail décent tel que constaté dans le contexte de pays : diagnostic et analyse situationnelle.

Les priorités stratégiques et les résultats sont fondés sur l'agenda du travail décent, l'égalité de genre et d'équité, ainsi que sur la durabilité, l'inclusion et la résilience. Les mandants burundais et le BIT mettront en œuvre la vision et les principes tels qu'énoncés dans le préambule de l'Agenda 2030.

Le PPTD repose sur la théorie du changement clairement formulée et fondée sur les données probantes qui décrit toutes les conditions qui doivent être réunies pour que les changements se produisent en matière de promotion du travail décent au Burundi. Elle permet de comprendre la façon dont les produits par résultat sont liés et séquencés ainsi que les risques et hypothèses qui définissent cette relation.

Le changement visé par le PPTD du Burundi se base sur l'hypothèse, d'une manière générale, que si d'ici 2023 :

- Les fonds nécessaires à la mise en œuvre des produits et résultats prévus seront disponibles grâce au financement gouvernemental et à la mobilisation de ressources ;

⁷https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205

- Le Bureau de statistique a la capacité d'analyser les statistiques sur les besoins en compétences en matière de données (lien vers 1.3).
- Le gouvernement développe et met en place des mécanismes pour favoriser l'accès aux services sociaux ;
- Le cadre juridique facilite la mise en œuvre de la liberté syndicale et des processus de négociation collective

Des hypothèses particulières pour chaque résultat sont définies en l'Annexe I, y compris l'approche méthodologique.

III.2. Priorités du PPTD

Bâties à partir de l'analyse du contexte du pays en matière de travail décent et les aspirations des Mandants du Burundi tels qu'exprimés lors de l'atelier de formulation du PPTD troisième génération, les priorités du PPTD sont fortement ancrées dans le Plan National de Développement, les Objectifs de Développement Durables, et l'UNDAF 2019-2023. Les priorités identifiées sont les suivantes :





III.2. Résultats du PPTD 2020-2023 pour chaque priorité

PRIORITÉ 1

Promotion d'emplois productifs et décents dans une économie diversifiée

L'emploi décent et la jeunesse est l'un des axes majeurs de la politique du Gouvernement du Burundi. Le gouvernement entend notamment initier une politique nationale d'insertion et de reconversion professionnelle en faveur de la jeunesse sans emploi, sur la base des orientations déjà validées dans la stratégie de mise en œuvre de la politique nationale d'emploi au Burundi validée au mois d'avril 2018. La stratégie proposée pour cette priorité mettra l'accent sur la mise en place d'un cadre technico-juridique pouvant stimuler la création d'emplois productifs et décents.

Les mandants ont retenu trois résultats sous cette priorité, à savoir (1) l'accès équitable à des programmes d'insertion et de reconversions socioprofessionnelles et des opportunités d'emplois décents plus nombreux et de meilleure qualité, (2) le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois décents, y compris l'emploi vert au sein des institutions nationales publiques et privées et la transition de l'informel vers le formel ainsi que (3) le renforcement du système d'information sur le marché du travail (SIMT) en se basant sur les normes statistiques internationales.

Plusieurs conventions internationales de l'OIT fourniront des orientations utiles à cet égard, telles que, la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, la convention n° 111 sur la non-discrimination, les conventions n° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, ainsi que la convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées No. 159.

Le résultat est aligné sur l'Orientations stratégique 2 du PND 2018-2027 : Développer le capital humain et précisément l'Axe 7 : Emploi décent et jeunesse. Il est également aligné à la Politique Nationale d'Emploi ainsi que son plan opérationnel. Il est aligné sur les Effets 1 et 3 de l'UNDAF 2019-2023 du

Résultat 11 : Les jeunes femmes et hommes y compris les groupes vulnérables, ont un accès équitable à des programmes d'insertion et de reconversions socioprofessionnelles et des opportunités d'emplois décents plus nombreux et de meilleure qualité

Burundi : « D'ici 2023, les filles et garçons bénéficient équitablement d'une éducation de qualité, avec un accent particulier sur le cycle fondamental, et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. » et « D'ici 2023 davantage de femmes, de jeunes et de groupes vulnérables ont intégrés aux niveaux socioéconomique, politique et utilisent des services de protection sociale » respectivement.

Les cibles des ODD concernées par la réalisation sont : 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 8.2 et 8.6

Défis à relever

La stratégie de mise en œuvre de la politique de l'emploi pour la période 2018-2022 a indiqué que les causes du chômage des jeunes au Burundi sont multiples et complexes. Elles relèvent aussi bien des facteurs de l'offre que de la demande. Le principal défi auquel la réalisation entend répondre est qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois pour absorber les chômeurs actuels et pour faire face aux défis futurs du marché du travail, y compris sur le plan de l'adéquation formation-emploi. De nombreuses études ont démontré que la formation n'est généralement pas adaptée aux besoins du marché du travail et reste souvent trop théorique, et ne favorise pas, par conséquent, la créativité et ne contribue pas au développement des compétences entrepreneuriales des jeunes hommes et femmes⁸. Les programmes de formation en entreprise, dirigés par les employeurs, peuvent aider à résoudre le problème de la pertinence des compétences. Les systèmes de validation des acquis de l'expérience (VAE) permettent de certifier les formations acquises de manière informelle et non formelle, facilitant ainsi la transition vers l'économie formelle. La Recommandation 205 de

⁸République du Burundi, Rapport sur les Objectifs du Millénaire pour le développement au Burundi 2012.

l'OIT formule d'ailleurs des orientations dans ce sens.

Stratégie d'intervention

L'atteinte de ce résultat passe par l'apport de conseils stratégiques et le renforcement des capacités des décideurs politiques, des partenaires sociaux, du secteur privé et des établissements d'enseignement et d'apprentissage afin qu'ils puissent concevoir et mettre en œuvre une politique nationale des initiatives pour promouvoir des apprentissages de qualité ainsi que l'éducation à l'entrepreneuriat. Il s'agira de renforcer l'accompagnement technique et financier des jeunes et l'approche d'apprentissages de qualité en tant qu'approche centrale pour remédier à l'inadéquation des compétences et au chômage des jeunes.

Les efforts viseront, entre autres, à formaliser l'économie informelle conformément aux principes et directives énoncés dans la recommandation n ° 204 de l'OIT de 2015.

Indicateurs de résultats

1. Nombre d'initiatives⁹ pour l'intégration, la reconversion et la formation de jeunes hommes et femmes, y compris celles appartenant à des groupes vulnérables, opérationnelles.
2. Nombre d'entreprises qui emploient ou accordent des stages d'apprentissages à de jeunes femmes et hommes diplômés sur la base de systèmes de mesures incitatives.
3. Nombre de jeunes sans emploi (désagrégué par sexe et par catégorie de groupes vulnérables) formés dans le cadre des initiatives d'intégration et de formation des jeunes hommes et femmes, y compris ceux appartenant aux groupes vulnérables
4. Nombre de jeunes au chômage (désagrégué par sexe et par catégorie de groupes vulnérables) formés et intégrés au marché du travail.

Produits

Produit 11.1 - Un programme national de renforcement des capacités des jeunes sur le développement de l'entrepreneuriat ciblant les jeunes déscolarisés et sur l'éducation entrepreneuriale ciblant les jeunes scolarisés, est validé

Produit 11.2 - Un Programme national d'insertion et de reconversion professionnelle en faveur des jeunes hommes et femmes sans emploi (y compris les plus vulnérables incluant les migrants, les personnes avec handicaps et es personnes vivant avec le VIH) élaboré, validé et sa stratégie de mise en œuvre adoptée

Produit 11.3. - Une cartographie des établissements de formation technique et professionnelle est développée, comprenant les données sur le nombre d'étudiants (par sexe et statut de migration) ainsi que les programmes offerts

Produit 11.4 - Des modules et programmes de perfectionnement et reconversion professionnelle développés, y compris pour les maîtres artisans

Produit 11.5 - Une évaluation nationale des besoins en compétences est entreprise en étroite collaboration avec le secteur privé, afin de déterminer les demandes spécifiques et les lacunes en compétences particulières.

Produit 11.6 - Les jeunes hommes et femmes y compris les groupes vulnérables (dont les migrants, les personnes vivant avec handicaps et les personnes vivant avec le VIH) ont des capacités renforcées autour des différents outils du BIT

Produit 11.7 - Une évaluation des coûts/ bénéfices des différents systèmes de financement pour le développement des compétences (y compris les taxes de formation) est développée.

⁹Ceux-ci peuvent comprendre des programmes de formation en milieu de travail, la mise à niveau/modernisation des systèmes d'apprentissage informel et le développement de systèmes de reconnaissance des acquis

Produit 11.8 - Les politiques d'encouragement (à travers les facilités de remises fiscales) aux entreprises employant ou accordant les stages aux jeunes diplômés, sont adoptées

Produit 11.9 - Les capacités des entreprises en matière de planification et gestion financière, sont renforcées.

Résultat 1.2 : Les institutions nationales publiques et privées assurent efficacement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois décents y compris l'emploi vert, le développement d'entreprises durables et la transition de l'informel vers le formel

Le Résultat est aligné sur l'Orientation stratégique 2 du PND 2018-2027 : « Développer le capital humain » et précisément l'Axe 7. « Emploi décent et jeunesse ». Il est aligné sur les Effets 1 et 5 de l'UNDAF 2019-2023 du Burundi :

- **Effet 1** : « D'ici 2023, les filles et garçons bénéficient équitablement d'une éducation de qualité, avec un accent particulier sur le cycle fondamental, et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. »
- **Effet 5** : « D'ici 2023, les hommes et les femmes, en particulier les plus vulnérables, utilisent équitablement les moyens de production pour accroître les rendements et les revenus générés par une production agro-sylvo-zootechnique innovante et respectueuse de l'environnement contribuant à leur sécurité alimentaire et nutritionnelle »

Les cibles des ODD concernées par la réalisation sont : 8.b, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5 et 8.6

Défis à relever

Au Burundi, la gouvernance du marché du travail et les politiques macro-économiques incitent peu à la création d'emploi à travers la croissance des PMI/PME. Elles affectent la création d'emplois décents en faveur des jeunes hommes et femmes et la transition de l'informel vers le formel. En outre, comme l'indique l'analyse de la situation et la politique nationale de l'emploi, l'économie est excessivement tributaire des activités agricoles peu productives et de la question de l'accès à la terre des femmes, de sorte que l'économie doit impérativement suivre un processus de transformation structurelle et de diversification qui doit être guidé par des politiques macroéconomiques et sectorielles favorables à l'emploi. Quant aux différents programmes promouvant la création d'emplois, ils se caractérisent par un manque de synergie, cohérence et coordination qui constituent autant de défis qu'il faut relever pour faciliter la création d'emplois décents y compris l'emploi vert et la transition de l'informel vers le formel.

Stratégie d'intervention

Sur base des orientations déjà validées dans la stratégie de mise en œuvre de la politique nationale d'emploi au Burundi au mois d'avril 2018, la stratégie d'intervention proposée pour atteindre cette réalisation mettra l'accent sur les actions qui promeuvent la diversification de l'économie hors agriculture, les emplois verts aussi bien pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes ainsi que l'intégration de l'approche HIMO dans les projets publics et le renforcement des acteurs qui gouvernent le monde du travail en se basant notamment sur le dialogue social. Une approche à haute intensité de main-d'œuvre crée des opportunités productives d'apprentissage du travail et des compétences, ainsi que la responsabilisation des communautés locales dans la fourniture de services publics, créant ainsi une plus grande résilience, promouvant la cohésion sociale et la stabilité politique, en particulier dans les pays sortant d'une crise socio-économique.

Indicateurs de résultat

1. Nombre de politiques macroéconomiques et sectorielles mises en œuvre contribuant explicitement à la diversification et à la formalisation de l'économie et à la promotion des emplois verts et à haute intensité de main-d'œuvre
2. Nombre de nouvelles unités économiques / entreprises formalisées
3. Nombre d'emplois générés par les programmes de haute intensité de main-d'œuvre

Produits

Produit 1.2.1 - Une étude sur le développement sectoriel et local et les opportunités d'emplois, y compris les emplois verts dans les communautés décentralisées au Burundi est développée

Produit 1.2.2 - Le gouvernement et les partenaires sociaux sont informés et formés sur la forme et la mise en œuvre de politiques macroéconomiques et sectorielles favorables à la diversification de l'économie pour la mise en œuvre du plan opérationnel de la du PNE, en particulier le premier axe d'intégration de l'emploi avec l'intégration d'un perspectif genre.

Produit 1.2.3 - Les agents des services publics de l'emploi et des caisses de l'emploi reçoivent une formation sur les méthodologies et les outils permettant de mettre en œuvre des systèmes de marché du travail favorables à l'emploi autant pour les femmes que pour les hommes afin que le marché fonctionne pour les pauvres

Produit 1.2.4 - Plans de démonstration visant à promouvoir et à intégrer une approche à haute intensité de main-d'œuvre dans les secteurs riches en emplois mis en œuvre

Produit 1.2.5 - Un protocole de partenariat entre les institutions de formation, les entreprises, les organisations de travailleurs et les services publics de l'emploi intégrant des incitations à la création d'emplois ou au travail indépendant est développé

Produit 1.2.6 - Les fournisseurs de services de développement commercial disposent de capacités améliorées leur permettant de dispenser une formation de base en gestion et services de développement commercial, en particulier aux jeunes hommes et femmes, y compris les plus vulnérables.

Produit 1.2.7 - Une stratégie de transition du secteur informel au secteur formel est élaborée et validée

Produit 1.2.8 Une évaluation de l'environnement commercial favorable à l'aide de l'outil EESE de l'OIT (axé sur l'économie informelle) est réalisée

Résultat 1.3. Le système d'information sur le marché du travail (SIMT) est renforcé en se basant sur les normes statistiques internationales

Le résultat est transversal à beaucoup de dimensions. Etant donné que l'identification des problèmes liés à l'emploi des jeunes repose sur un bon système d'information, la réalisation s'aligne sur l'Orientation stratégique 2 du PND : Développer le capital humain du PND 2018-2027 et précisément l'Axe 7. Emploi décent et jeunesse. Elle est aussi transversale aux différents Effets de l'UNDAF 2019-2023 du Burundi. Même si le Burundi n'a pas ratifié la Convention n ° 160 sur les statistiques du travail, il peut utilement s'en inspirer.

Les cibles des ODD concernées par la réalisation sont : 8.8 et 17.19

Défis à relever

L'un des défis majeurs auquel le Burundi est confronté est l'inexistence des statistiques actualisées sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. Les dernières données existantes remontent à l'Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages (ECVMB) de 2013-2014. Or l'identification des problèmes du marché du travail repose essentiellement sur la disponibilité des données, des informations et des analyses. Cette situation est liée entre autres à la capacité d'analyse limitée et les facteurs structurels. Bien plus, la disponibilité d'informations statistiques fiables et régulières sur le marché du travail est essentielle à l'évaluation et la mesure de l'impact des politiques et programmes.

Il sied également de faire observer que l'absence d'interconnexion entre les différents producteurs des données sur le marché du travail, l'inefficacité du système de coordination (cellules des statistiques au niveau des ministères sectoriels dont les activités

ne produisent aucune valeur ajoutée) et les capacités opérationnelles de l'OBEM très limitées impactent très négativement sur la disponibilité des données concernant l'emploi parce que même les données administratives détenues par certaines institutions publiques et privées ne sont pas exploitables.

En outre, des normes statistiques internationales adoptées par les Conférences internationales des statisticiens du travail en 2013 et 2018 revêtent une importance particulière pour le Burundi. Celles-ci incluent des normes concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (2013); normes concernant les statistiques sur les relations de travail (2018) et lignes directrices concernant les statistiques sur les migrations internationales de travail (2018).

Stratégie d'intervention

Les systèmes d'information sur le marché du travail (SIMT) constituent une base essentielle pour les politiques de l'emploi et du travail, en ce sens qu'ils informent la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de politiques mieux ciblées et adaptées aux besoins du pays. Afin de permettre au SIMT de jouer pleinement son rôle, la démarche consistera à appuyer les acteurs et partenaires impliqués à la production régulière de statistiques désagrégées et fiables du travail et de l'emploi ; ce qui suppose l'amélioration des connaissances et des capacités des structures productrices de statistiques en la matière.

Il convient également de noter que l'annexe II du protocole de l'EAC sur le marché commun qui traite de la libre circulation des travailleurs oblige tous les pays membres de mettre en place un système d'information sur le marché du travail pour faciliter la jouissance de cette liberté. Ainsi, les jeunes burundais n'auront pas à se cramponner sur le marché du travail local mais pourront aussi prendre connaissance des opportunités d'emploi dans les autres pays de l'EAC.

Indicateurs de suivi de Résultat

1. Nombre de rapports donnant les tendances et la structure du marché du travail au Burundi suivant les Normes adoptées à la 19^e Conférence des Statisticiens du travail
2. Nombre de rapports annuels sur l'Analyse situationnelle du marché du travail élaborés, répondant aux besoins des pays identifiés et suivant les normes internationales, y compris les indicateurs de travail décent et les données désagrégées par sexe
3. Nombre de profils de pays annuels élaborés sur le travail décent et intégrant une perspective genre

Produits

Produit 1.3.1 - Le personnel de l'Office des statistiques est formé à la collecte, à l'analyse et à la communication de statistiques sur le travail décent, en particulier en ce qui concerne les nouvelles normes statistiques relatives aux opportunités d'emploi dans les autres pays de la CAE et aux besoins en compétences

Produit 1.3.2 - Un système d'information sur le marché (SIMT) est mis en place et régulièrement mis à jour

Produit 1.3.3 - Des études/analyses du marché du travail et de la main d'œuvre et qui intègrent un perspectif genre sont publiée annuellement

Produit 1.3.4 - Le profil pays de travail décent sensible au genre est annuellement élaboré

PRIORITÉ 2

Renforcement de la protection sociale

La Politique Nationale de protection sociale adoptée en 2011 et sa stratégie de mise en œuvre validée en 2014 constituent les outils de base sur lesquels se construit progressivement le socle de protection sociale au Burundi.

Les autres prestations sont servies par les autres organismes comme INSS, la MFP, MSP et l'ONPR.

De même, les programmes de transferts monétaires ont été lancés bien que limités à certaines provinces et communes pilotes. Le besoin d'avoir un programme national a été fortement exprimé par toutes les parties prenantes qui ont été consultées dans le cadre de l'élaboration de ce PPTD pour les cinq prochaines années.

La stratégie qui est proposée pour répondre à cette priorité vise à consolider le socle de protection sociale et les acquis des programmes en cours de mise en œuvre et qui touchent les quatre garanties du socle de protection sociale. Enfin, le cadre légal burundais souffre d'une absence de dispositions qui rend obligatoire l'affiliation à un organisme gestionnaire d'une assurance de base en matière de soins de santé. Il s'agit d'une lacune que le présent programme devrait contribuer à combler.

Le rapport de la commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT renforce cette direction en notant que « l'avenir du travail exige un système de protection sociale solide et réactif fondé sur les principes de solidarité et de partage des risques, qui apportent un soutien pour répondre aux besoins des personnes tout au long de leur vie ».

Deux résultats sont liés à cette priorité. Il s'agit : i) l'extension du socle de protection sociale est renforcée par la mise en place d'un système de couverture universelle en matière de soins de santé, ii) La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale

Résultat 2.1. Les populations burundaises y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale

Le Résultat est aligné sur l'Orientations stratégiques 2 du PND 2018-2027 : Développer le capital humain et l'Axe 6. Développement du secteur de la protection sociale.

Il est aligné sur l'Effet 3 de l'UNDAF 2019-2023 : D'ici 2023, davantage de femmes, de jeunes et de groupes vulnérables sont intégrés aux niveaux socioéconomique, politique et utilisent des services de protection sociale

Les cibles des ODD concernées par la réalisation sont : 8.b et 8.6

Défis à relever

En matière de protection sociale, le système de protection sociale au Burundi ne répond pas totalement aux besoins de la population pour une sécurité sociale adéquate. La couverture n'est pas effective. En effet, l'offre de protection sociale reste limitée par l'absence d'un cadre législatif distinguant les régimes de base et régimes complémentaires. La politique nationale de protection sociale n'est pas totalement vulgarisée. La question de durabilité des programmes de protection sociale reste un grand défi.



Par ailleurs, le système de protection sociale est confronté à des défis particuliers en ce qui concerne le niveau de dépenses et de financement à travers les instruments mis en place par le Gouvernement et en particulier le Fonds d'Appui à la Protection Sociale (FAPS) dont le niveau des ressources du Budget Général de l'Etat ne suffit pas pour faire face aux défis identifiés en matière de protection sociale. D'autres défis sous-jacents comme des ressources humaines spécialisées sur les principes de protection sociale et sa mise en œuvre très limitées et l'absence de structure de supervision des programmes ont été aussi relevés.

Stratégie d'intervention

Pour atteindre ce résultat, la stratégie d'appui du BIT consistera à apporter l'assistance technique nécessaire pour améliorer le système de protection sociale dans sa globalité. L'extension de la couverture en protection sociale se fera selon deux dimensions : 1) celle verticale qui vise à améliorer la qualité des prestations des institutions de sécurité sociale et des programmes d'assistance sociale et développer de nouvelles prestations adaptées aux besoins de leurs usagers ;

2) celle horizontale qui vise à augmenter le nombre de personnes couvertes et celles bénéficiant de prestations offertes par les programmes contributifs et non-contributifs de protection sociale. Cette stratégie est celle promue par la Recommandation de l'OIT no.202 sur le socle de protection sociale et se retrouve dans l'Agenda de Développement Durable.

Ainsi, conjointement avec les autres partenaires, y compris les partenaires du Système des Nations Burundi, il s'agira : (i) d'apporter un appui au renforcement des capacités des institutions de sécurité sociale et d'assistance sociale, (ii) d'appuyer le développement de nouvelles prestations à travers l'assistance technique pour la réalisation des études de faisabilité et leur mise en place (iii) d'appuyer techniquement la mise en place de l'Assurance Maladie Universelle. (iv) d'accompagner la réflexion pour l'extension de la protection sociale au secteur de l'économie informelle et (v) d'appuyer la vulgarisation des textes existants

Indicateurs de suivi de Résultats

1. Taux d'augmentation de la couverture en soins de santé par les régimes de base d'assurance maladie maternité dans le secteur public et privé ;
2. Pourcentage des hommes et femmes couvertes par les mutuelles de santé communautaire ;
3. Existence d'un cadre légal qui rend obligatoire l'affiliation à un organisme gestionnaire d'une assurance de base en matière de soins de santé.

Produits

Produit 2.1.1 - Les études de faisabilité définissant les paramètres, schéma institutionnel et mesures incitatives à la participation obligatoire des professions libérales sont validées par les mandants et autres partenaires

Produit 2.1.2 - Les Travailleurs indépendants et professionnels informés sur le fonctionnement et les avantages du programme d'assurance volontaire

Produit 2.1.3 - Méthodologie et outils pour aider les entreprises du secteur formel et informel à établir des contrats de travail comprenant une affiliation à la sécurité sociale, développés et diffusés

Produit 2.1.4 - Les services utilisant le système de couverture universelle des soins de santé dans des entreprises formées et recevant des conseils techniques et qui intègrent un perspectif genre pour faire fonctionner le système

Produit 2.1.5 - Les agents chargés de la gestion du socle de protection sociale formés et recevant des conseils techniques pour son extension

Résultat 2.2. La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale

Le résultat est aligné sur l'Orientation stratégique 2 du PND 2018-2027 : Développer le capital humain et l'Axe 4. Amélioration des performances et de la collaboration dans le domaine de la santé.

Quant à l'UNDAF, il s'aligne sur l'Effet 2 : D'ici 2023, les hommes, les femmes, les filles et garçons, en particulier les plus vulnérables, utilisent de manière équitable des services de qualité de santé, de lutte contre le VIH et la malnutrition et des services de l'eau, d'hygiène et d'assainissement contribuant à la couverture sanitaire universelle. Défis à relever

L'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale est confrontée à des défis tant sur le plan organisationnel, humain que matériel. L'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale n'a toujours pas de texte qui l'organise conformément à la loi sur l'Administration Publique (par décret portant organisation et fonctionnement de l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale). De même, l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale manque aussi de manuel de procédures. Sur le plan humain, du fait qu'il n'y a pas de conditions attrayantes, l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale a toujours connu un déficit en personnel tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

Stratégie d'intervention

L'approche du BIT et de ses mandants consiste à procéder à une analyse de la situation en matière de sécurité et de santé au travail des systèmes et structures nationaux et sectoriels ainsi que du cadre institutionnel et juridique. Cela permettra de concevoir les interventions nécessaires pour améliorer le cadre programmatique et institutionnel-légal de la SST conformément aux Conventions sur la SST, en particulier les Conventions Nos. 155, 161 et 187, ainsi que répondre à l'ODD 8.8.1.

Le gouvernement visera donc à développer et à harmoniser les outils de collecte de données, à renforcer les capacités des parties prenantes et à créer des lieux de travail dans les secteurs public et privé, y compris les secteurs informel et agricole. Sur la base de statistiques ventilées par sexe des hommes et des femmes dûment établies, le gouvernement prendra également des mesures pour assurer l'égalité de traitement des femmes dans les emplois liés à l'agriculture, des travailleurs domestiques ainsi que dans les industries alimentaires.

Indicateurs de suivi de résultats

1. Nombre de lieux de travail disposant de structure en charge de la SST opérationnelle selon le contrôle des inspecteurs de travail.
2. Nombre d'inspections axées sur la santé et sécurité au travail, la non-discrimination et l'égalité homme-femme et sur les nouveaux défis dans le monde du travail mené au cours de la période de mise en œuvre du PPTD.

Produits

Produit 2.2.1- Profil national santé et sécurité au travail disponible

Produit 2.2.2- La Politique nationale de santé et sécurité au travail disponible

Produit 2.2.3- Une stratégie de mise en œuvre de la politique nationale de santé et sécurité au travail est élaborée

Produit 2.2.4. Programme de formation générale et technique généraliste sur la sécurité et la santé au travail élaboré et mise en œuvre

Produit 2.2.5- Les outils de collecte de données et l'accessibilité des statistiques en SST sont harmonisées



PRIORITÉ 3

Promotion du dialogue social et application des normes nationales et internationales du travail

Le dialogue social au niveau national est bien vivant mais des progrès restent à faire au niveau des entreprises car ce dialogue est circonscrit au niveau des conseils d'entreprise. En écho au rapport de la commission mondiale sur le travail décent de l'OIT, la priorité s'attachera à appuyer et promouvoir des politiques publiques renforçant la représentation collective des travailleurs et des employeurs par le dialogue social.

La priorité est en ligne avec les priorités stratégiques à l'échelle du continent telles qu'elles ressortent dans la déclaration de la 13^{ème} Réunion Régionale Africaine tenue à Addis-Abeba (Ethiopie) du 30 novembre au 3 décembre 2015 sur le thème « transformer l'Afrique grâce au travail décent pour le développement durable » qui fixe à l'échelle continentale

les priorités ci-après¹⁰:

1. La promotion d'un dialogue social et d'un tripartisme efficaces ;
2. Le renforcement des institutions du marché du travail ;
3. L'accélération de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en s'appuyant sur la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 ;
4. L'amélioration de l'environnement pour des entreprises durables, particulièrement les micros, petites et moyennes entreprises, et l'adoption de mesures d'incitation nécessaires à leur croissance ;
5. La promotion d'un environnement propice aux entreprises et à l'investissement ;
6. La promotion de l'esprit d'entreprise ;
7. La promotion de l'employabilité par des investissements dans l'éducation, le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle, les apprentissages et les stages ;
8. La promotion de la productivité par une relance des centres de productivité et l'établissement d'un lien entre la productivité et l'amélioration des conditions de travail et des revenus ;
9. La lutte contre les inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail.

Résultat 3.1 : Les employeurs et les travailleurs du secteur formel et informel disposent d'un système de dialogue permanent et performant qui garantit une meilleure pratique de la négociation collective

Le résultat est aligné sur l'Orientation stratégique 2 du PND 2018-2027 : Développer le capital humain et l'Axe 4. Amélioration des performances et de la collaboration dans le domaine de la santé.

Quant à l'UNDAF, il s'aligne sur l'Effet 6: D'ici 2023, les femmes et les hommes, de tout âge et particulièrement les groupes vulnérables utilisent équitablement les services d'institutions qui garantissent la redevabilité, la paix, l'égalité des genres, la justice, et le respect des droits de l'homme de manière efficace, indépendante et transparente.

Défis à relever

Le dialogue social reste confronté à un faible taux de syndicalisation, et des négociations directes entre le Gouvernement et les organisations syndicales très limitées d'une part, et entre les organisations d'employeurs et les organisations des travailleurs, d'autre part. L'absence de formalisation de l'économie informelle fait en sorte que les travailleurs de ce secteur ne sont pas pris en compte ou faiblement pris en compte dans le dialogue social. A tous égards, le dialogue social mérite d'être renforcé davantage à travers les mécanismes existant en l'occurrence le Comité National de Dialogue Social. Le souhait des partenaires sociaux de réviser la charte du dialogue social qui constitue le socle de dialogue social au Burundi a aussi été exprimé lors de l'analyse du contexte.

¹⁰OIT, 13^{ème} Réunion Régionale sur le Thème Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable, Déclaration d'Addis-Abeba, décembre 2015

Stratégie d'intervention

Il s'agit de promouvoir activement l'Agenda du Travail décent, touchant particulièrement trois piliers. Tout d'abord, en contribuant à renforcer le Comité National de Dialogue Social pour qu'il soit capable de jouer pleinement son rôle. Des initiatives touchant à l'amélioration des divers mécanismes de dialogue social seront mis en œuvre. De même, des programmes de renforcement des capacités des partenaires sociaux (CNDS, 17 Comités Provinciaux de DS, 15 Comités de dialogue déjà mis en place dans les Branches d'activités économiques) sur différents thèmes en rapport avec le dialogue social) seront initiés. Le Dialogue social servira aussi de levier pour faciliter la transition du secteur de l'économie informelle vers le l'économie formelle, notamment en améliorant les capacités en matière de législation sociale.

Indicateurs de suivi de résultats

1. Taux de résolution des conflits du travail par année
2. Nombre de conventions collectives conclues ou révisées au niveau sectoriel ou de l'entreprise
3. Nombre et taux de syndicalisation¹¹ de travailleurs et travailleuses du secteur de l'économie informelle
4. Nombre de structures de dialogue social dans les entreprises et dans les services publics ayant des membres formés en matière de techniques de négociation collective et en droit du travail

Produits

Produit 3.1.1 - Une étude d'évaluation du mécanisme de mise en œuvre du pilier du Dialogue Social au Burundi a été réalisé

Produit 3.1.2 - Les partenaires sociaux sont informés et formés sur les questions liées au dialogue social

Produit 3.1.3 - Les membres des institutions de dialogue social bipartite et tripartite sont informés et formés dans le domaine de négociation collective et de relations professionnelles

Produit 3.1.4 - Les employeurs et travailleurs de l'économie informelle sont informés et formés au dialogue social et pratique de négociation collective

Résultat 3.2 : L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée

La réalisation est alignée sur l'Orientation Stratégique 2 du PND 2018-2027 : Développer le capital humain et l'Axe 4. Amélioration des performances et de la collaboration dans le domaine de la santé.

Quant à l'UNDAF, elle s'aligne sur l'Effet 6: d'ici 2023, les femmes et les hommes, de tout

âge et particulièrement les groupes vulnérables utilisent équitablement les services d'institutions qui garantissent la redevabilité, la paix, l'égalité de genre, la justice, et le respect des droits de l'homme de manière efficace, indépendante et transparente.

Défis à relever

Les défis relatifs aux normes nationales et internationales du travail consistent à respecter les obligations constitutionnelles du pays et à mettre en œuvre les Conventions de l'OIT qu'il a ratifiées conformément aux commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Les défis à relever sont les suivants : i) l'absence d'une équipe tripartite chargée de l'établissement et de la soumission de rapports sur l'application des normes internationales du travail à l'OIT

¹¹Pourcentage des travailleurs qui sont syndiqués

; ii) la finalisation du processus actuel de révision du code du travail et de ses textes d'application ; iii) la persistance du travail des enfants et un certain nombre de questions relatives à la liberté d'association et à la négociation collective¹².

Stratégie

La stratégie visant à améliorer le respect des normes internationales du travail comportera plusieurs volets. L'OIT continuera d'appuyer le pays dans le respect de ses obligations constitutionnelles, notamment en poursuivant la collaboration déjà entamée avec le Parlement afin de le sensibiliser aux Conventions OIT ratifiées.

La démarche engagée consiste à accompagner le Gouvernement et les partenaires sociaux dans le processus de révision de la législation du travail. Plus concrètement, le BIT, en collaboration avec les autres partenaires, apportera de l'assistance technique à la finalisation de la révision du code du travail, à l'élaboration des textes d'application de ce code et la vulgarisation des lois et normes relatives au travail décent et l'amélioration de leur mise en œuvre.

Par ailleurs, des appuis-conseils seront fournis aux mandants pour assurer la promotion des principes et droits fondamentaux du travail ainsi que des normes internationales du travail dans l'économie informelle et dans l'agriculture, particulièrement dans le secteur du coton. Cet appui visera à (i) améliorer le niveau de connaissance des conventions internationales du travail par les acteurs du monde du travail (inspecteurs et contrôleurs du travail, les juges et les avocats, les employeurs et travailleurs), (ii) permettre le respect des obligations constitutionnelles du Burundi en matière normative.

En outre, une attention particulière sera accordée aux normes internationales du travail dans l'économie informelle, dans l'agriculture, et notamment dans le secteur du coton.

Indicateurs de suivi de Résultats

1. Les textes d'application du code du travail révisé, prenant en compte les NIT sont disponibles
2. Nombre d'anciennes Conventions dénoncées et nouvelles ratifiées
3. Nombre de commentaires de la CEACR notant les progrès avec satisfaction ou intérêt.
4. Rapportage (Article 22 et 19) et soumission à l'autorité compétente (article 19) annuels
5. Nombre de mécanismes et actions de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans le secteur de la pêche, les industries extractives et le secteur du thé dans le cadre des Principes et Droit Fondamentaux au travail, opérationnelle

Produits

Produit 3.2.1- Les juges, avocats, administrateurs /inspecteurs de travail sont informés et formés sur les normes internationales de travail pour en améliorer le respect et l'application des normes internationales du travail

Produit 3.2.2- Les Parlementaires, responsables gouvernementaux, partenaires sociaux et journalistes informés et formés à la ratification et au respect des obligations constitutionnelles des Normes Internationales du Travail

Produit 3.2.3- Les responsables des politiques et programmes nationaux sont formés aux mécanismes et actions de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans le secteur de la pêche, les industries extractives et le secteur du thé

¹²Une liste complète des commentaires de la CEACR dans NORMLEX, la page Web de l'OIT sur les Normes internationales du travail.



IV. Dispositions relatives à la gestion, à la planification de la mise en œuvre, au suivi, à l'établissement des rapports et à l'évaluation

IV.1 Dispositions relatives à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de la performance

Le PPTD 2020-2023 sera mis en œuvre sous la coordination du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi et sera exécuté au niveau national. La supervision et le suivi de la mise en œuvre seront assurés par un comité national tripartite de pilotage mis en place à cet effet. En plus des partenaires sociaux, ce comité comprend des représentants des ministères techniques.

Le comité sera composé d'un minimum de 30% de femmes avec l'objectif de la parité. Il se réunira en session une fois par an pour examiner et adopter le plan de travail annuel du PPTD et faire l'évaluation de la mise en œuvre. Un point focal sera désigné pour assurer le secrétariat du comité et coordonner la collecte d'informations et l'élaboration des rapports sur la mise en œuvre du PPTD. Le BIT, en synergie avec le système des Nations Unies au Burundi et les autres partenaires au développement, travaillera de concert avec les mandants pour mobiliser son expertise et les appuis nécessaires à la mise en œuvre du programme.

IV.2 Risques

La mise en œuvre du programme peut être soumise aux risques suivants : (i) faible mobilisation des ressources ; (ii) faiblesse des capacités institutionnelles (iii) aggravation de la situation socio-économique ; (iv) non appropriation du programme par l'administration centrale.

Pour atténuer ces risques, le BIT (i) renforcera sa stratégie de mobilisation des ressources et sa base de financement en développant des partenariats avec les autres acteurs des agences du Système des Nations Unies au Burundi, (ii) plaidera en faveur du partage d'informations sur les activités transversales mises en œuvre par d'autres agences du système des Nations Unies pour éviter les duplications, (iii) désignera un point focal au niveau local pour assurer le suivi de la mise en œuvre des activités programmées dans le présent PPTD 2020-2023; (iv) envisagera les scénarii d'ajustement des programmes en cas de survenance des risques pouvant affecter la mise en œuvre des activités et (v) intégrera le renforcement des capacités institutionnelles dans la mise en œuvre du programme.

IV.3 Suivi et évaluation du programme

La stratégie de suivi et évaluation sera encadrée par la théorie du changement du Programme, son plan de suivi et évaluation. Une synergie sera recherchée avec les autres systèmes de suivi évaluation en place, notamment dans le cadre de l'UNDAF 2019-2023.

La mise en œuvre du Programme sera sous la responsabilité du Ministère de la Fonction Publique, du travail et de l'Emploi. La supervision et le suivi de la mise en œuvre seront assurés par un comité national tripartite de pilotage mis en place à cet effet. En plus des partenaires sociaux, ce comité comprend des représentants des ministères techniques.

Le suivi et l'évaluation du PPTD obéiront aux règles et pratiques du BIT en la matière. A chaque session annuelle, le comité de pilotage procédera à une auto-évaluation du PPTD afin de faire le point sur les avancées et de procéder en tant que de besoin aux ajustements nécessaires. Une revue biennale à mi-parcours sera organisée fin 2021, tandis qu'une évaluation finale du PPTD interviendra à la mi-2023. La revue biennale et l'évaluation porteront sur les résultats et l'impact du PPTD en termes qualitatif et

quantitatif sur la base des indicateurs retenus. A l'occasion de la revue biennale, le comité tripartite pourrait envisager d'ajuster la matrice des résultats, tenant compte de l'évolution du contexte et de la disponibilité des ressources.

Les mandats tripartites seront mis à contribution pour s'assurer de l'atteinte des résultats, de la collecte des données sur les indicateurs retenus au titre des différents 2020-2023.

IV.4 Plan de financement

La mobilisation des ressources est la responsabilité conjointe du Gouvernement et du BIT. Le CNDS contribuera à la mobilisation des partenaires techniques et financiers.

A cet effet, une stratégie de mobilisation de ressource sera développée. Un comité restreint sera désigné et formé sur les techniques de recherche des financements pour financer les actions du programme.

IV.5 Plaidoyer et plan de communication

Des ateliers de plaidoyer seront organisés par les acteurs de mise en œuvre du programme à l'endroit des partenaires pour les inciter à soutenir les actions dudit programme. En outre, une stratégie de communication sera élaborée et mise œuvre dans un souci de rendre visible les actions et surtout l'appropriation du programme par tous les acteurs directs et indirects du monde du travail. Une place de choix sera accordée à la communication de masse et des Technologie de l'Information et de Communication.





Annexes

Annexe 1 : Formulation de la théorie de changement du PPTD Burundi pour la période 2020-2023

Approche méthodologique

La théorie du changement du PPTD présente les produits spécifiques nécessaires pour atteindre chacun des résultats au titre des trois priorités. Les produits sont regroupés en deux étapes à suivre pour obtenir les résultats. De plus, sous chaque résultat ont été identifiés les facteurs externes nécessaires pour atteindre les résultats. Ces facteurs sont des conditions préalables pour que certains produits atteignent les résultats et sont indépendants de la volonté de ceux qui sont chargés de fournir les produits du PPTD.

En raison de leur importance, il est recommandé de surveiller ces facteurs externes et d'envisager de les influencer au cours de la mise en œuvre du PPTD. Si l'un d'entre eux n'aurait pas lieu, il conviendrait d'envisager les changements nécessaires dans les objectifs de production et / ou de résultats, en particulier lors de l'examen annuel des progrès accomplis dans la mise en œuvre du PPTD.

ANNEXE 2 : MATRICE DES RESULTATS

Priorité 1 du PPTD : Promotion d'emplois productifs et décents dans une économie diversifiée					
Priorité du Plan National de Développement et/ou Résultat du plan cadre des Nations Unies(UNDAF) sur lesquels la priorité est alignée					
UNDAF 2019-2023 :					
- EFFET 1 : D'ici 2023, les filles et garçons bénéficient équitablement d'une éducation de qualité, avec un accent particulier sur le cycle fondamental, et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. - Effet 3 : D'ici 2023 davantage de femmes, de jeunes et de groupes vulnérables sont intégrés aux niveaux socioéconomique, politique et utilisent des services de protection sociale					
PND 2018-2027 :					
Orientation Stratégique 2 : Développer le capital humain et précisément					
Axe 7 : Emploi décent et jeunesse					
	Résultat 1.1 du PPTD : Les jeunes femmes et hommes y compris les groupes vulnérables ont un accès équitable à des programmes d'insertion et de reconversions socio-professionnelles et des opportunités d'emplois décents plus nombreux et de meilleure qualité	Partenaires ▪ Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi (MFPTÉ) ▪ Ministère des Finances du Budget et de la Coopération au Développement Economique (MFBCDE) ▪ Ministère des Droits de la Personne Humaine, des Affaires Sociales et du Genre (MDPHASG) ▪ Chambre Fédérale de Commerce, d'Industrie du Burundi (CFCIB) ▪ Banque Mondiale (BM) ▪ Banque Africaine de Développement (BAD) ▪ USAID ▪ Coopération Hollandaise ▪ Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes (ABEJ) ▪ Observatoire Burundais de l'Emploi et de la main d'œuvre (OBEM) ▪ Ecole Nationale d'Administration (ENA) ▪ Association des Employeurs du Burundi (AEB) ▪ Organisations non Gouvernementales (ADISCO, AGAKURA...)	Cadre des ressources		
			Budget Disponible		Budget à Mobiliser
			\$122,210	\$172,790	
	Indicateur 1.1.1. Nombre d'initiatives pour l'intégration, la reconversion et la formation de jeunes hommes et femmes, y compris celles appartenant à des groupes vulnérables. opérationnelles	Base de référence : A Déterminer (AD) dès les premiers six de mise en œuvre du PPTD	Cible: Dix cadres et mécanismes fonctionnels de façon permanentes		

		Indicateur 1.1.2 Nombre d'entreprises qui emploient ou accordent des stages d'apprentissages à de jeunes diplômés sur la base de systèmes de mesures incitatives	Base de référence : Aucune base de référence pour l'instant en raison de l'absence d'un état des lieux. Aucun recensement ou un état des lieux officiel et exhaustif n'a été réalisé à ce jour. Il existe pourtant un grand potentiel dans le secteur de la pêche, la fabrication des savons, la production de l'huile de palme et le secteur de l'artisanat.	Cible: Environ 1'000 entreprises offrent des stages dans le cadre d'un programme incitatif mis en place par le gouvernement	
		Indicateur 1.1.3. Nombre de jeunes sans emploi (désagrégué par sexe et par catégorie de groupes vulnérables) formés dans le cadre des initiatives d'intégration et de formation des jeunes hommes et femmes, y compris ceux appartenant aux groupes vulnérables.	Base de référence : A Déterminer (AD) dès les premiers mois six de mise en œuvre du PPTD .	Cible: A déterminer en fonction de l'étude à mener concernant la base de référence	
		Indicateur 1.1.4. Nombre de jeunes au chômage (désagrégué par sexe et par catégorie de groupes vulnérables) formés et intégrés au marché du travail.	A Déterminer (AD) dès les premiers six de mise en œuvre du PPTD:	A déterminer en fonction de l'étude à mener concernant la base de référence	
		Résultat 1.2 du PPTD : Les institutions nationales publiques et privées assurent efficacement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois décents y compris l'emploi vert et la transition de l'informel vers le formel Indicateurs de résultat	Partenaires : - OBEM, - CFCIB, - Ministère de l'agriculture - Ministère du Commerce, d'industrie et du Tourisme - AEB, - COSYBU - CSB - Ministère des Finances, du Budget et la Coopération au développement Economique - Ministère du développement communal	Cadre des ressources	
				Budget Disponible	Budget à Mobiliser
				US\$ 172,210	\$5, 067,790
		1.2.1 Nombre de politiques macroéconomiques et sectorielles mises en œuvre contribuant explicitement à la diversification et à la formalisation de l'économie et à la promotion des emplois verts et à haute intensité de main-d'œuvre	Base de référence : La politique nationale de l'emploi, PND, politique nationale de la jeunesse, politique de la protection sociale	Cible: Politique nationale de l'emploi mise en œuvre	
		Indicateur 1.2.2 Nombre de nouvelles unités économiques / entreprises formalisées	Base de référence : 450 infrastructures agricoles adéquates accessibles aux producteurs/organisations agricole (UNDAF,2016).	Cible : 1000	

	Indicateur 1.2.3 Nombre d'emplois générés par les programmes de haute intensité de main	Base de référence : Aucune base de référence.	Cible : A déterminer (AD)
	Résultat 1.3 du PPTD. Le système d'information sur le marché du travail (SIMT) est renforcé en se basant sur les normes statistiques internationales	Partenaire : - OBEM, - AEB, - COSYBU - CSB	Cadre des ressources
			Budget Disponible
			Budget à Mobiliser
			\$132,666
			\$1,067,340
	Indicateur 1.3.1 Nombre de rapports donnant les tendances et la structure du marché du travail au Burundi suivant les Normes adoptées à la 19 ^{ème} Conférence des Statisticiens du travail	Base de référence : Aucune base de référence n'existe, 2019	Cible : Au moins 2 rapports donnant les tendances et la structure du marché du travail au Burundi publiés
	Indicateur 1.3.2 Nombre de rapports annuels sur l'analyse situationnelle du marché du travail élaborés, répondant aux besoins du pays identifiés et suivant les normes internationales, y compris les indicateurs de travail décent et les données désagrégées par sexe	Base de référence : Une enquête sur les conditions de vie des ménages est actuellement en cours (2019).	Cible : Au moins 2 rapports produits sur l'analyse du marché de travail
	Indicateur 1.3.3 Nombre de profils de pays annuels sur le travail décent et intégrant une perspective genre	Base de référence : Deux études situationnelle et de diagnostic (état des lieux et diagnostic du PPTD 2012 – 2015 (2019)	Cible Un rapport annuel élaboré
Priorité 2 du PPTD: Renforcement de la protection sociale UNDAF 2019-2023: - Effet 3 : D'ici 2023, davantage de femmes, de jeunes et de groupes vulnérables sont intégrés aux niveaux socioéconomique, politique et utilisent des services de protection sociale Priorité du Plan National de Développement et/ou Résultat du plan cadre des Nations Unies(UNDAF) sur lesquels la priorité est alignée : PND 2018-2027 - Orientation Stratégique 2. Développer le capital humain -Axe 6. Développement du secteur de la protection sociale.			
	Réalisation 2.1. Les populations burundaises y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale	Partenaires - MFPT	Cadre des ressources

		- Ministère affaires sociales et Genre - SEP/CNPS - AEB, - FAPS - INSS - ONPR - MSP	Budget Disponible	Budget à Mobiliser
			\$132,660	\$2,867,340
	Indicateur 2.1.1 Taux d'augmentation de la couverture en soins de santé par les régimes de base d'assurance maladie maternité dans le secteur public et privé	Base de référence¹ : 21%²: Femmes (15-49 ans) : 21,8% Hommes (15-49 ans) : 21%	Cible : 25%	
	Indicateur 2.1.2. Pourcentage de personnes (hommes et femmes) couvertes par les mutuelles de santé communautaire	Base de référence³ : Femmes (15-49 ans) : 1 % Hommes (15-49 ans) : 1,2%	Cible : 8%	
	Indicateur 2.1.3. Existence d'un cadre légal qui rend obligatoire l'affiliation à un organisme gestionnaire d'une assurance de base en matière de soins de santé	Base de référence : Projet de Code de Protection sociale, 2019	Cible : Code de protection sociale adopté et promulgué	
	Résultat 2.2. La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale	Partenaires - MFPT - MDPHASG - AEB, - COSYBU - CSB - SEP/CNPS	Cadre des ressources	
			Budget Disponible	Budget à Mobiliser
			US\$ 249210	\$ 650,790
	Indicateur 2.2.1 Nombre de lieux de travail disposant de structure en charge de la SST opérationnelle selon le contrôle des inspecteurs de travail.	Base de référence : Aucun inventaire n'a encore été réalisé pour fixer les données de base en raison des défis criants relevés au niveau de l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale (IGTSS). Très peu ou aucune institution ont mis en place des mécanismes pour respecter les normes en matière de SST avec la quasi-absence de médecins de travail au Burundi, 2019..	Au moins 50% des entreprises formées sur les questions SST	
	Indicator 2.2.2 Nombre d'inspections axées sur la santé et sécurité au travail, la non-discrimination et l'égalité homme-femme	Environ 250 visites d'inspection des entreprises sur les 8 055 assujetties à l'Inspection du Travail à travers tout le pays dont très peu axées sur la santé et sécurité au travail	Au moins la moitié des inspections réalisées au cours d'une année sont axées sur la santé et sécurité au travail	

¹Le Rapport national de conceptualisation des ODD a documenté les données de base sur quatre indicateurs pour évaluer les progrès du Burundi en matière de protection sociale : (1) l'effectif de la population couverte par une association mutualiste rapporté à l'effectif total de la population exprimé en pourcentage, (2) l'effectif de la population qui bénéficie d'une assurance maladie sur l'effectif total de la population exprimé en pourcentage ; (3) la proportion de la population qui bénéficie d'une pension rapporté à la population totale ; (4) la proposition de la population bénéficiant de l'assistance médicale (CAM)

² Burundi, Rapport National de Cartographie Indicateurs de Référence ODD, 2018

³Enquête démographique santé 2016-2017 et Rapport national de priorisation des ODD, septembre 2018.

		et sur les nouveaux défis dans le monde du travail mené au cours de la période de mise en œuvre du PPTD.						
Priorité 3 du PPTD: Promotion du dialogue social et application des normes nationales et internationales du travail.								
Priorité du Plan National de Développement et/ou Résultat du plan cadre des Nations Unies(UNDAF) sur lesquels la priorité est alignée :								
UNDAF 2019-2023:								
- Effet 6: D'ici 2023, les femmes et les hommes, de tout âge et particulièrement les groupes vulnérables utilisent équitablement les services d'institutions qui garantissent la redevabilité, la paix, l'égalité des genres, la justice, et le respect des droits de l'homme de manière efficace, indépendante et transparente.								
PND 2018-2027								
- Orientation stratégique 2 du PND 2018-2027 : Développer le capital humain et Axe 4. Amélioration des performances et de la collaboration dans le domaine de la santé.								
		Réalisation 3.1: Les employeurs et les travailleurs du secteur formel et informel disposent d'un système de dialogue permanent et performant qui garantit une meilleure pratique de la négociation collective	Partenaires - MFPT(IGTSS) - AEB - CNDS - COSYBU - CSB	Cadre des ressources <table><tr><td>Budget Disponible</td><td>Budget à Mobiliser</td></tr><tr><td>\$375,000</td><td>\$235,000</td></tr></table>	Budget Disponible	Budget à Mobiliser	\$375,000	\$235,000
Budget Disponible	Budget à Mobiliser							
\$375,000	\$235,000							
		Indicateur 3.1.1 Taux de résolution des conflits du travail par	Base de référence ⁴ : Résolution de conflits individuels : 30% Résolution de conflits collectifs : 70%	Conflits individuels : 70% Conflits collectifs : 90%				
		Indicateur 3.1.2. Nombre de conventions collectives conclues ou révisées au niveau sectoriel ou de l'entreprise	Base de référence : Une Convention nationale collective interprofessionnelle (en date de 1980) et 15 accords conclus dans le secteur public (santé, éducation, ...) (2019)	Au moins trois conventions collectives sectorielles et d'entreprises négociées et conclues				
		Indicateur 3.1.3 Nombre et taux de syndicalisation de travailleurs du secteur de l'économie informelle	Base de référence ⁵ : Enquête menée sur le taux de syndicalisation dans l'économie formelle et informelle de 3% Existence de cinq fédérations syndicales dans l'économie informelle (2019)	Cible : 12%				
		Indicateur 3.1.4. Nombre de structures de dialogue social dans les entreprises et dans les services publics ayant des membres formés en matière de techniques de négociation collective	Base de référence Il existe environ 16 comités paritaires au niveau des certaines branches d'activités y compris celles de l'économie informelle qui complètent les efforts engagés via le Comité National de Dialogue Social (CNDS) mais, faute de	Cible: Opérationnalisation de 30 structures de dialogue social et formation du personnel de ces structures				

⁴L'inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale (IGTSS) gagnerait en mettant en avant les mécanismes de prévention de tout type de conflits qu'ils soient individuels et/ou collectif mais reste limitée par ses moyens en appui logistique pour des missions ponctuelles sur terrain pour qu'en amont, l'accent soit mis sur la prévention.

⁵20% pour le secteur public et parapublic (source COSYBU)

		et en droit du travail	moyens financiers et matériels, certaines de ces structures ne sont pas opérationnelles, (2018)		
		Résultat 3.2 : L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée	Partenaires - MFPTÉ - AEB - Cosybu - CNDS	Cadre des ressources	
				Budget Disponible	Budget à Mobiliser
				\$152,210	\$247,790
		Indicateur 3.2.1. Les textes d'application du code du travail révisé, prenant en compte les NIT sont disponibles	Base de référence : Certaines normes internationales du travail ne sont pas prises en compte dans le Code du Travail actuel (2019)	Cible : Code du travail révisé adopté prenant en compte les NIT et Textes d'application	
		Indicateur 3.2.2 Nombre d'anciennes Conventions dénoncées et nouvelles ratifiées	Base de référence : 31 Conventions déjà ratifiées (2019)	Cible : 36 ⁶ : Prise en compte des travaux du 'SRM' prônant ratification des C102 (sécurité sociale), C. 132 (congrés payés), C167 (SST), C121 (accidents du travail) et dénonciation de C obsolètes : C52 et 101 (congrés payés), C62 (SST), C17 (accidents du travail), C18 et C42 (maladies professionnelles).	
		Indicateur 3.2.3 Nombre de commentaires de la CEACR notant les progrès avec satisfaction ou intérêt	Base de référence : Les derniers commentaires de la CEACR concernant les C87, 98, 144, 138 et 182 (2019)	Cible : Progrès notés par la CEACR concernant les C87, 98, 144, 138 et 182	
		Indicateur 3.2.4. Rapportage (Article 22 et 19) et soumission à l'autorité compétente (article 19) annuels	Base de référence : Rapports et soumission à jour (2019)	Cible : Rapportage et la soumission sur une base annuelle	
		Indicateur 3.2.5. Nombre de mécanismes et actions de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans le secteur de la pêche, les industries extractives et le secteur du thé dans le cadre des Principes et Droit Fondamentaux au travail, opérationnelles	Base de référence : Etude sur le travail des enfants (en général) datant de 2009 (2019)	Cible : Trois mécanismes/actions menant au retrait de 15 pour cent d'enfants des pires formes de travail dans les trois secteurs identifiés et scolarisés	
		BUDGET TOTAL du PPTD		\$14, 645,000.00	

⁶Il est mis en avant la ratification, en outre, du Protocole à la Convention No. 29, 2014 ainsi que des Conventions C122, C142 et 183.

ANNEXE 3: PLAN DE SUIVI DES RÉSULTATS DU PPTD

	Moyens de verification	Responsable	Base de référence	Année					Coût du PPTD	
				A1	A2	A3	A4	Cible de fin et date	Requis	Disponible
Priorité 1: Promotion d'emplois productifs et décents dans une économie diversifiée										
Résultat 1.1 : Les jeunes filles et garçons y compris les groupes vulnérables ont un accès équitable à des programmes d'insertion et de reconversions socioprofessionnelles et des opportunités d'emplois décents plus nombreux et de meilleure qualité									\$ 3,295,000.00	\$ 122,210.00
1.1.1 Nombre d'initiatives pour l'intégration, la reconversion et la formation de jeunes hommes et femmes, y compris celles appartenant à des groupes vulnérables opérationnelles	ECVMB ISTEEBU	MFPTE OBEM Ministère de la Jeunesse ABEJ	Il n'y a pas eu d'identification ou d'inventaire. Les cadres et mécanismes qui existent sont conjoncturels et ne sont pas permanents. Ils sont liés à la période de disponibilité des financements. Situation en 2019	Cartographi e des établisse ments de formation technique et professionn elle	Modules et programmes de perfectionnement et reconversion professionnelle développés	Programme national d'insertion et de reconversion professionnelle en faveur des jeunes hommes et femmes sans emploi en place	Cadres et mécanismes fonctionnels	Dix cadres et mécanismes fonctionnels de façon permanente		
1.1.2 Nombre d'entreprises qui emploient ou accordent des stages d'apprentissages à de jeunes diplômés sur la base de systèmes de mesures incitatives.	OBEM ECVMB ISTEEBU	MFPTE OBEM Ministère de la Jeunesse ABEJ	Aucune base de référence pour l'instant en raison de l'absence d'un état des lieux. Aucun recensement ou un état des lieux officiel et exhaustif n'a été réalisé à ce jour. Il existe pourtant un grand potentiel dans le secteur de la pêche, la fabrication des savons, la production de l'huile de palme et le secteur de l'artisanat. Situation de 2019.	Etat des lieux des Entreprises capables de recevoir des jeunes en apprentissa ges	Opérationnalisatio n des politiques d'encouragement pour accorder les stages aux jeunes diplômés	environ 700 entreprises emploient ou accordent des stages d'apprentissages à de jeunes diplômés sur la base de systèmes de mesures incitatives.	1000 entreprises emploient ou accordent des stages d'apprentissages à de jeunes diplômés sur la base de systèmes de mesures incitatives.	Environ 1'000 entreprises offrent des stages dans le cadre d'un programme incitatif mis en place par le gouvernement		

1.1.3. Nombre de jeunes sans emploi (désagrégué par sexe et par catégorie de groupes vulnérables) formés dans le cadre des initiatives d'intégration et de formation des jeunes hommes et femmes, y compris ceux appartenant aux groupes vulnérables.	OBEM ECVMB ISTEEBU	MFPT OBEM Ministère de la Jeunesse ABEJ	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)		
1.1.4. Nombre de jeunes au chômage (désagrégué par sexe et par catégorie de groupes vulnérables) formés et intégrés au marché du travail.	OBEM ECVMB ISTEEBU	MFPT OBEM Ministère de la Jeunesse ABEJ	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)		
Résultat 1.2 : Les institutions nationales publiques et privées assurent efficacement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois décents y compris l'emploi vert et la transition de l'informel vers le formel									\$5,240,000	\$172,210
1.2.1 Nombre de politiques macroéconomiques et sectorielles mises en œuvre contribuant explicitement à la diversification et à la formalisation de l'économie et à la promotion des emplois verts et à haute intensité de main-d'œuvre	OBEM ECVMB ISTEEBU	MFPT OBEM Ministère de la Jeunesse ABEJ	Le Gouvernement du Burundi a élaboré un Plan National de Développement (PND), cadre d'orientation pour l'élaboration des stratégies et politiques sectorielles de développement en 2018	Etude-diagnostic sur le développement sectoriel et local	Elaboration d'une Stratégie de transition du secteur informel au secteur formel	Mise en œuvre de la Stratégie de transition du secteur informel au secteur formel	Mise en œuvre de la Stratégie de transition du secteur informel au secteur formel	Politique nationale de l'emploi mise en œuvre		

1.2. 2. Nombre de nouvelles unités économiques / entreprises formalisées	ECVMB ISTEEBU Données IRRF	MFPT OBEM Ministère de la Jeunesse ABEJ	450 infrastructures agricoles adéquates accessibles aux producteurs/organisations agricole (UNDAF, 2016)	Enquête sur les unités économiques / entreprises	Méthodologie et outils pour aider les entreprises du secteur formel et informel à établir des contrats de travail comprenant une affiliation à la sécurité sociale	500	1000	1000		
1.2.3 Nombre d'emplois générés par les programmes de haute intensité de main d'œuvre	ECVMB ISTEEBU	MFPT OBEM Ministère de la Jeunesse ABEJ	Aucune base de référence. Aucun recensement systématique n'a été fait. Il existe plusieurs unités économiques informelles dans les secteurs de la pêche, de l'artisanat et de l'agrobusiness. La fédération des pêcheurs compte plus de 10.000 (membres ?) qui sont potentiellement formalisables	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)	A déterminer (AD)		
Résultat 1.3 du PPTD. Le système d'information sur le marché du travail (SIMT) est renforcé en se basant sur les normes statistiques internationales									\$1,200,000	\$132,660
1.3.1 Nombre de rapports donnant les tendances et la structure du marché du travail au Burundi suivant les Normes adoptées à la 19 ^e Conférence des Statisticiens du travail	ISTEEBU Rapports publiés	OBEM ISTEEBU	Enquête-ménages (ECVMB, 2013/2014)	Renforcement des capacités des acteurs et Enquête de la main d'œuvre	Rapport de l'enquête de la main d'œuvre	2 ^e Enquête de la main d'œuvre	2 ^e Rapport de l'enquête de la main d'œuvre	Au moins 2 rapports donnant les tendances et la structure du marché du travail au Burundi publiés		

1.3.2 Nombre de rapports annuels sur l'Analyse situationnelle du marché du travail élaborés, répondant aux besoins des pays identifiés et suivant les normes internationales, y compris les indicateurs de travail décent et les données désagrégées par sexe	OBEM/ISTEEBU Rapports publiés	OBEM ISTEEBU	Une enquête sur les conditions de vie des ménages était en cours, 2019.	Renforcement des capacités des acteurs	Enquête sur la situation du marché	1	1	Au moins 2 rapports produits sur l'analyse du marché de travail		
1.3.3 Nombre de profils de pays annuels élaborés sur le travail décent et tenant compte de la question genre	ECVMB OBEM/ISTEEBU Rapports publiés	MFPT OBEM ISTEEBU	Étude de contexte de pays en matière de travail décent : Diagnostic et analyse situationnelle-BURUNDI, 2018	Renforcement des capacités des acteurs pour la collecte des données et l'élaboration du profil pays	Enquête sur la situation du marché	1	1	Au moins 2 profils pays élaborés		
Priorité 2: Renforcement de la protection sociale										
Réalisation 2.1. Les populations burundaises y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale									\$3,000,000	\$132,660
2.1.1 Taux d'augmentation de la couverture en soins de santé par les régimes de base d'assurance maladie maternité dans le secteur public et privé	ECVMB ISTEEBU	Ministère des Droits de la Personne Humaine, des Affaires Sociales et du Genre SEP/CNPS Institutions de sécurité sociales	Base de référence ⁽¹⁾ :21%⁽²⁾. Femmes (15-49 ans) : 21,8% Hommes (15-49 ans) : 21%	Etudes de faisabilité définissant les paramètres, schéma institutionnel et mesures incitatives	Renforcement des capacités des agents chargés de la gestion du socle de protection sociale	23%	25%	25%		

2.1.2 Pourcentage de personnes (hommes et femmes) couvertes par les mutuelles de santé communautaire ;	ECVMB ISTEEBU	Ministère des Droits de la Personne Humaine, des Affaires Sociales et du Genre SEP/CNPS Institutions de sécurité sociales	Femmes (15-49 ans) : 1 % Hommes (15-49 ans) : 1,2%	Etudes de faisabilité définissant les paramètres , schéma institutionnel et mesures incitatives	Renforcement des capacités des agents chargés de la gestion du socle de protection sociale	3%	8%	8%		
2.1.3 Existence d'un cadre légal qui rend obligatoire l'affiliation à un organisme gestionnaire d'une assurance de base en matière de soins de santé.	ECVMB ISTEEBU	Ministère des Droits de la Personne Humaine, des Affaires Sociales et du Genre SEP/CNPS Institutions de sécurité sociales	Absence du cadre légal. Situation en 2019	Etudes de faisabilité définissant les paramètres , schéma institutionnel et mesures incitatives	Renforcement des capacités des agents chargés de la gestion du socle de protection sociale	Elaboration et adoption du cadre légal	Adoption du cadr	Cadre légal adopté		
Résultat 2.2. La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale									\$900,000	\$650,790
2.2. 1. Nombre de lieux de travail disposant de structure en charge de la SST opérationnelle selon le contrôle des inspecteurs de travail.	ECVMB ISTEEBU IGTSS	MFPT SEP/CNPS MFPT Ministère des Droits de la Personne Humaine, des Affaires Sociales et du Genre	Aucun inventaire n'a encore été réalisé pour fixer les données de base en raison des défis criants relevés au niveau de l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale (IGTSS). Très peu ou aucune institution ont mis en place des mécanismes pour respecter les normes en matière de SST avec la quasi-absence de médecins de travail au Burundi (2019)	Renforcement des capacités des partenaires sociaux et du gouvernement à traiter les questions des SST	Profil national santé et sécurité au travail disponible	Politique nationale de santé et sécurité au travail disponible	Stratégie de mise en oeuvre de la politique SST	Au moins 50% des entreprises formées sur les questions SST		

Indicator 2.2.2 Nombre d'inspections axées sur la santé et sécurité au travail, la non-discrimination et l'égalité homme-femme et sur les nouveaux défis dans le monde du travail mené au cours de la période de mise en œuvre du PPTD	ECVMB ISTEEBU IGTSS	MFPTE SEP/CNPS MFPTE Ministère des Droits de la Personne Humaine, des Affaires Sociales et du Genre	Environ 250 visites d'inspection des entreprises sur les 8 055 assujetties à l'Inspection du Travail à travers tout le pays dont très peu axées sur la santé et sécurité au travail	Renforcement des capacités des inspecteurs du travail sur les questions des SST	Profil national santé et sécurité au travail disponible	Politique nationale de santé et sécurité au travail disponible	Stratégie de mise en œuvre de la politique SST	Au moins la moitié des inspections réalisées au cours d'une année sont axées sur la santé et sécurité au travail		
Priorité 3: Promotion du dialogue social et application des normes nationales et internationales du travail										
Résultat 3.1: Les employeurs et les travailleurs du secteur formel et informel disposent d'un système de dialogue permanent et performant qui garantit une meilleure pratique de la négociation collective									\$610,000	\$235,000
3.1.1 Taux de résolution des conflits du travail par année	CNDS ISTEEBU AEB COSYBU CSB	MFPTE CNDS	Base de référence [3]: Conflits individuels : 30% Conflits collectifs : 70%	Analyse du mécanisme de mise en œuvre du pilier du Dialogue Social au Burundi	Formation des partenaires sociaux sur les questions liées au dialogue social	Conflits individuels : 50% Conflits collectifs : 80%	Conflits individuels : 70% Conflits collectifs : 90%	Conflits individuels : 70% Conflits collectifs : 90%		
3.1.2 Nombre de conventions collectives conclues ou révisées au niveau sectoriel ou de l'entreprise	CNDS ISTEEBU AEB COSYBU CSB	MFPTE CNDS	Une Convention nationale collective interprofessionnelle (en date de 1980) et 15 accords conclus dans le secteur public (santé, éducation, ...) (2019)	Renforcement des capacités des partenaires sociaux et du gouvernement sur le dialogue social	Renforcement des capacités des partenaires sociaux et du gouvernement sur le dialogue social	1 convention collective signée	total de 3 conventions collectives signée	Au moins trois conventions collectives sectorielles et d'entreprises négociées et conclues		

3.1.3 Nombre et taux de syndicalisation de travailleurs du secteur de l'économie informelle	CNDS ISTEEBU AEB COSYBU CSB	MFPTE CNDS	Enquête menée sur le taux de syndicalisation dans l'économie formelle et informelle de 3% Existence de cinq fédérations syndicales dans l'économie informelle (2019).	Renforcement des capacités et sensibilisation	6%	8%	12%	Cible : 12%		
3.1.4 Nombre de structures de dialogue social dans les entreprises et dans les services publics ayant des membres formés en matière de techniques de négociation collective et en droit du travail	CNDS ISTEEBU AEB COSYBU CSB	MFPTE CNDS	Il existe environ 16 comités paritaires au niveau des certaines branches d'activités y compris celles de l'économie informelle qui complètent les efforts engagés via le Comité National de Dialogue Social (CNDS) mais, faute de moyens financiers et matériels, certaines de ces structures ne sont pas opérationnelles (2018)	Renforcement des capacités et sensibilisation	20 comités paritaires et structures de dialogue social	25 comités paritaires et structures de dialogue social	30 comités paritaires et structures de dialogue social	Cible: Opérationnalisation de 30 structures de dialogue social et formation du personnel de ces structures		
Résultat 3.2 : L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée									\$400,000	\$152,210
3.2.1 Les textes d'application du code du travail révisé, prenant en compte les NIT sont disponibles	CNDS ISTEEBU AEB COSYBU CSB	MFPTE	Certaines normes internationales du travail ne sont pas prises en compte dans le Code du Travail actuel. Révision du Code du Travail en cours, (2019)	Renforcement des capacités sur les normes internationales de travail pour en améliorer et révision du Code du Travail	Code du travail révisé et adopté	Mise en oeuvre du code du travail	Mise en oeuvre du code du travail	Code du travail révisé adopté et prenant en compte les NIT		
3.2.2. Nombre d'anciennes Conventions dénoncées et nouvelles ratifiées	MFPTE CNDS ISTEEBU AEB COSYBU CSB	MFPTE	31 Conventions déjà ratifiées (2019)	Renforcement des capacités	Sensibilisation et analyse de gap	Proposition des textes pour ratification et amendement	36 : Prise en compte des travaux du 'SRM' prônant ratification des C102 (sécurité sociale), C. 132 (congés payés),	Cible : 36 : Prise en compte des travaux du 'SRM' prônant ratification des C102 (sécurité sociale), C. 132		

							C167 (SST), C121 (accidents du travail) et dénonciation de C obsolètes : C52 et 101 (congrés payés), C62 (SST), C17 (accidents du travail), C18 et C42 (maladies professionnelles).	(congrés payés), C167 (SST), C121 (accidents du travail) et dénonciation de C obsolètes : C52 et 101 (congrés payés), C62 (SST), C17 (accidents du travail), C18 et C42 (maladies professionnelles).		
3.2.3. Nombre de commentaires de la CEACR notant les progrès avec satisfaction ou intérêt	OIT MFPTE CNDS ISTEEBU AEB COSYBU CSB	MFPTE	Les derniers commentaires de la CEACR concernant les C87, 98, 144, 138 et 182 (2019)	Renforcement des capacités	Renforcement des capacités	Progrès notés par la CEACR concernant les C87, 98, 144, 138 et 182	Progrès notés par la CEACR concernant les C87, 98, 144, 138 et 182	Progrès notés par la CEACR concernant les C87, 98, 144, 138 et 182		
3.2.4 Rapportage (Article 22 et 19) et soumission annuels à l'autorité compétente (article 19)	MFPTE CNDS ISTEEBU AEB COSYBU CSB	MFPTE	Rapports et soumission à jour (2019).	soumission régulière des rapports dus au titre de l'article 22	soumission régulière des rapports dus au titre de l'article 22	soumission régulière des rapports dus au titre de l'article 22	soumission régulière des rapports dus au titre de l'article 22	soumission régulière des rapports dus au titre de l'article 22		

3.2.5 Nombre de mécanismes et actions de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans le secteur de la pêche, les industries extractives et le secteur du thé dans le cadre des Principes et Droit Fondamentaux au travail, opérationnelles	MFPTE CNDS ISTEEBU AEB COSYBU CSB	MFPTE	Etude sur le travail des enfants (en général) datant de 2009 (2019).	Renforcement des capacités	programme sur le travail des enfants dans le secteur de la pêche et du thé	Mecanisme de suivi mis en place	Trois mécanismes/actions menant au retrait de 15 pour cent d'enfants des pires formes de travail dans les trois secteurs identifiés et scolarisés	Cible : Trois mécanismes/actions menant au retrait de 15 pour cent d'enfants des pires formes de travail dans les trois secteurs identifiés et scolarisés		
---	--	-------	--	----------------------------	--	---------------------------------	---	---	--	--

GRAND TOTAL									\$14,645,000	\$1,597,740
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------	--------------------

Annexe 4 : Plan de suivi de la mise en œuvre du PPTD de Burundi 2020-2023

PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT PPTD 2020-2023 DE LA REPUBLIQUE DU BURUNDI																										
First preparation date: November 2019																				Annexe 4: Plan de suivi de la mise en œuvre du PPTD de Burundi 2020-2023						
Revision date: 30/6/2020																						Mise à jour 30/6/2020				
		Mise en œuvre - prévue / réelle																Responsible Unit/Official	Pariners	Resource framework (all sources of funds)				CP Outcome indicator/ annual milestones to which outputs contribute	Remark	
		Année 1 (2020)				Année (2021)				Année 3 (2022)				Année 3 (2023)						Available	Resources Required (US\$)	Other resources (US\$)	Gap (US\$)			
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4									
Priorité 1: Promotion d'emplois productifs et décents dans une économie diversifiée																		CO DAR	CO DAR							
Résultat 1.1 : Les jeunes filles et garçons y compris les groupes vulnérables ont un accès équitable à des programmes d'insertion et de reconversions socioprofessionnelles et des opportunités d'emplois décents plus nombreux et de meilleure qualité																										
Produit 1.1.1- Un programme national de renforcement des capacités des jeunes sur le développement de l'entreprenariat ciblant les jeunes déscolarisés et sur l'éducation entrepreneuriale ciblant les jeunes scolarisés, est validé	planned																	CO DAR	MFPT OBEM Ministère de la Jeunesse ABEJ	\$122,210 12 w/m @ NO-A 12w/m @ GS-5 2.5 w/m @ P5	\$3,295,000		\$3,172,790			
	actual																									
Produit 1.1.2- Un Programme national	planned																	CO DAR	MFPT OBEM Ministère							

[illegible]

[illegible]

recevant des conseils techniques pour son extension																				Affaires Sociales et du Genre SEP/CNPS Institutions de sécurité sociales												
Résultat 2.2. La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale																																
Produit 2.2.1- Profil national santé et sécurité au travail disponible	planned																		CO DAR	MFPTE SEP/CNPS MFPTE Ministère des Droits de la Personne Humaine, des Affaires Sociales et du Genre	\$122,210 (12 w/m NOA, 12 W/M G5, 2.5 W/M P5)	\$900,000	\$127,000	\$650,790								
	actual																															
Produit 2.2.2- La Politique nationale de santé et sécurité au travail disponible	planned																		CO DAR	MFPTE SEP/CNPS MFPTE Ministère des Droits de la Personne Humaine, des Affaires Sociales et du Genre												
	actual																															
Produit 2.2.3- Une stratégie de mise en œuvre de la politique nationale de santé et sécurité au travail est élaborée	planned																		CO DAR	MFPTE SEP/CNPS MFPTE Ministère des Droits de la Personne Humaine, des Affaires Sociales et du Genre												
	actual																															
Produit 2.1.4 Les services utilisant le système de	planned																		CO DAR	MFPTE SEP/CNPS MFPTE												

Résultat 3.1: Les employeurs et les travailleurs du secteur formel et informel disposent d'un système de dialogue permanent et performant qui garantit une meilleure pratique de la négociation collective																																	
Produit 3.1.1- Une étude d'évaluation du mécanisme de mise en œuvre du pilier du Dialogue Social au Burundi a été réalisé	planned																CO DAR	MFPTE CNDS	\$122,210 12 w/m @ NO-A 12w/m @ GS-5 2.5 w/m @ P5	\$610,000	\$252,790	\$235,000		RBSA Proposal to be confirmed									
	actual																																
Produit 3.1.2- les partenaires sociaux sont informés et formés sur les questions liées au dialogue social	planned																CO DAR	MFPTE CNDS															
	actual																																
Produit 3.1.3- Les membres des institutions de dialogue social bipartite et tripartite sont informés et formés dans le domaine de négociation collective et de relations professionnelles	planned																CO DAR	MFPTE CNDS															
	actual																																
Produit 3.1.4. Les employeurs et travailleurs de l'économie informelle sont informés et formés au dialogue social et pratique de négociation collective	planned																CO DAR	MFPTE CNDS															
	actual																																
Résultat 3.2 : L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée																																	

Produit 3.2.1- Les juges, avocats, administrateurs /inspecteurs de travail sont informés et formés sur les normes internationales de travail pour en améliorer le respect et l'application des normes internationales du travail	planned																	CO DAR	MFPTE	\$122,210 12 w/m @ NO-A 12w/m @ GS-5 2.5 w/m @ P5	\$400,000,000	\$30,000	\$247,790		
	actual																								
Produit 3.2.2- Les Parlementaires, responsables gouvernementaux, partenaires sociaux et journalistes informés et formés à la ratification et au respect des obligations constitutionnelles des Normes Internationales du Travail	planned																	CO DAR	MFPTE						
	actual																								
Produit 3.2.3- Les responsables des politiques et programmes nationaux sont formés aux mécanismes et actions de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans le secteur de la pêche, les industries extractives et le secteur du thé	planned																	CO DAR	MFPTE						
	actual																								
GRAND TOTAL																				\$876,370	\$14,645,000	\$459,790	\$13,308,840		

Annexe 5: Fixation des « Base de référence » et « cible » pour les indicateurs retenus pour 3 priorités du PPTD 2020-2023

Annexe 5.1 : Priorité 1

Nous notons quatre institutions phare qui seront mises à contributions pour la collecte des données et appuyer les activités définies dans la priorité 1. Il s'agit de :

- L'office Burundais pour l'Emploi et la main d'œuvre
- L'ISTEEBU
- L'Ecole Nationale d'Administration (ENA)
- L'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes (ABEJ)

En effet, l'Article 34 stipule : L'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes (ABEJ) a pour missions principales de :

- Contribuer à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi en faveur des jeunes ;
- Constituer une base de données statistiques des jeunes lauréats des Universités et des Humanités techniques en quête d'emploi ;
- Participer à la création de nouveaux créneaux porteurs d'emploi ;
- Organiser les fora et ateliers pour sensibiliser les parties prenantes sur la problématique chômage des jeunes ;
- Faire un plaidoyer auprès des intervenants en matière de l'emploi des jeunes.

Les missions des autres structures qui seront mises à contributions ont été définies dans l'étude de contexte pays qui a servi à l'élaboration du PPTD 2020-2023.

Sur base de ce qui précède, les « Baseline » et « cibles » définis au niveau des indicateurs pour la priorité 1 sont reflétés dans la matrice des résultats.

Annexe 5.2 : Fixation des « Base de référence » et « cible » pour les indicateurs retenus pour la priorité 2

Sur la base des données collectées lors de la cartographie et le niveau de référence des indicateurs des objectifs de développement durable (ODD) dans le document de contextualisation des indicateurs des ODD publié par l'ISTEEBU au mois de septembre 2018, il a été retenu au niveau national les indicateurs ci-après :

1.3.1. Proportion de la population bénéficiant de socle ou systèmes de protection sociale

Les données de référence retenues dans la maîtrise de résultat pour la priorité 2 sont tirées des données de base collectées au niveau des indicateurs retenus au niveau national. L'avantage de ces indicateurs et le fait qu'elles seront régulièrement collectées et documentées par les structures identifiées dans le cadre du suivi des indicateurs ODD priorisés au niveau national.

Code	Conceptualisation de l'indicateur / définition	Niveau de référence	Année de référence	Source
1.3.a	Effectif de la population couverte par une association mutualiste rapporté à l'effectif total de la population exprimé en pourcentage	Femmes (15-49 ans) : 1% Hommes (15-49 ans) : 1,2%	2017	EDS-III, 2016-2017
1.3.1.b	Effectif de la population qui bénéficie d'une assurance maladie sur l'effectif total de la population exprimé en pourcentage	Femmes (15-49 ans) : 21,8% Hommes (15-49 ans) : 21%	2017	EDS III, 2016-2017
1.3.1.c	Proportion de la population qui bénéficie d'une pension rapportée à la population totale	1,6%	2015	Les rapports des institutions de la sécurité sociale (INSS et ONPR)
1.3.1.e	Proportion de la population bénéficiant de l'assistance médicale (CAM)	Femmes (15-49 ans) : 15,4% Hommes (15-49 ans) : 14,3%	2017	EDS III, 2016-2017

Les institutions qui seront impliquées pour la collecte des données de base pour documenter les indicateurs retenus dans la priorité 2 du PPTD 2019-2023

- L'ISTEEBU à travers les EDS
- L'Inspection Générale du Travail et de la sécurité sociale
- Le SEP/CNPS

Les différentes institutions de sécurité sociales

Les mutuelles de santé communautaires

Annexe 5.3. : Fixation des « Base de référence » et « cible » pour les indicateurs retenus pour la priorité 3

1. Taux de conciliation des différends du travail par année

Sur base des consultations menées avec l'Inspection Générale du Travail et de la Sécurité Sociale, la détermination des données de référence pour la conciliation des différends de travail a pris comme année de référence l'année 2018.

La situation de cet indicateur a été scindée en deux catégories par rapport à la nature des conflits : Conflits individuels et conflits collectifs.

Dans le cadre du PPTD 2020-2023, la situation de référence et les cibles sont arrêtées comme suit :

- Les conflits individuels sont exécutés à 30% [Année de base 2018]
- Les conflits collectifs : 70% [Année de base 2018]

Cibles retenues d'ici 2023

- Les conflits individuels : 60%
- Les conflits collectifs : 90%

L'IGTSS mettra l'accent sur la prévention aussi bien des conflits individuels que collectifs. Le CNDS apportera sa contribution dans le règlement des conflits collectifs tout en continuant à promouvoir une pratique de dialogue qui favorisera la conclusion de consensus et qui influence la formulation des politiques.

2. Nombre absolu et taux de syndication de travailleurs du secteur de l'économie informelle

3. Code du travail révisé, prenant en compte les NIT

Situation de référence :

La révision du Code de travail se trouve à un niveau avancé.

Cible retenue

La cible retenue est son adoption et l'élaboration et l'adoption de l'ensemble de tous les textes pour son application.

4. Nombre de nouvelles conventions ratifiées

Sur base des consultations menées le Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'emploi et les mandants triparties, les conventions qui ont été listées pour ratification sont, entre autres, les Conventions suivantes :

- 1) C 102
- 2) C 122
- 3) C 142
- 4) C155
- 5) C 183
- 6) C 187
- 7) Protocole relatif à la C 29

Après consultation, les conventions 155 et C 183 peuvent être retenues comme cible pour la période 2019 -2023.

1. La convention 155 sur la sécurité et la santé au travail

Elle peut faire l'objet de ratification car elle vise la protection des travailleurs contre les accidents de travail, les maladies

professionnelles ainsi que les risques professionnels.

Certaines entreprises ne mettent pas dans leurs priorités la santé et la sécurité de leurs travailleurs. Les unes ne disposent pas des équipements de protection individuels pour leurs travailleurs, les autres ne donnent pas des indemnités aux victimes des maladies professionnelles et des risques professionnels. La ratification de cette convention aurait une importance capitale tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Pour les travailleurs, elle permettra de :

- Avoir un outil de négociation de leurs droits en matière de sécurité et santé au travail
- Éviter certains conflits de travail avec les employeurs si ceux-ci respectent les dispositions de la convention.

Pour les employeurs :

- Promouvoir la santé et la sécurité au travail
- Éviter certains conflits de travail avec leurs travailleurs par des dialogues sociaux
- Au gouvernement :
- À adopter des mesures de contrôle de l'application pour prévoir des sanctions à l'endroit des entreprises qui passe outre cette convention.

2. La C 183 sur la protection de la maternité :

Il n'y a pas d'obstacles à ce que le Gouvernement du Burundi ratifie la convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité pour des raisons suivantes :

- Les dispositions de la convention sont intégrées dans la législation nationale notamment le code du travail en vigueur ;
- Le projet de révision du code du travail en cours ne fait pas un recul en ce qui concerne la maternité par rapport au code du travail en vigueur ;
- Mis à part le code du travail, la maternité est protégée tant pour les salariées que pour les non salariées en ce qui concerne les mères enceintes et qui accouchent (Décret n°100/38 du 16 mars 2010 portant révision des subventions des soins aux enfants de moins de 5ans dans les accouchements dans les structures de soins publiques et assimilées)

Pour les autres conventions, le Gouvernement pourra mettre en application progressivement certaines dispositions qu'elles renferment.

La matrice des résultats a retenu la cible de deux conventions pour la période 2020-2023

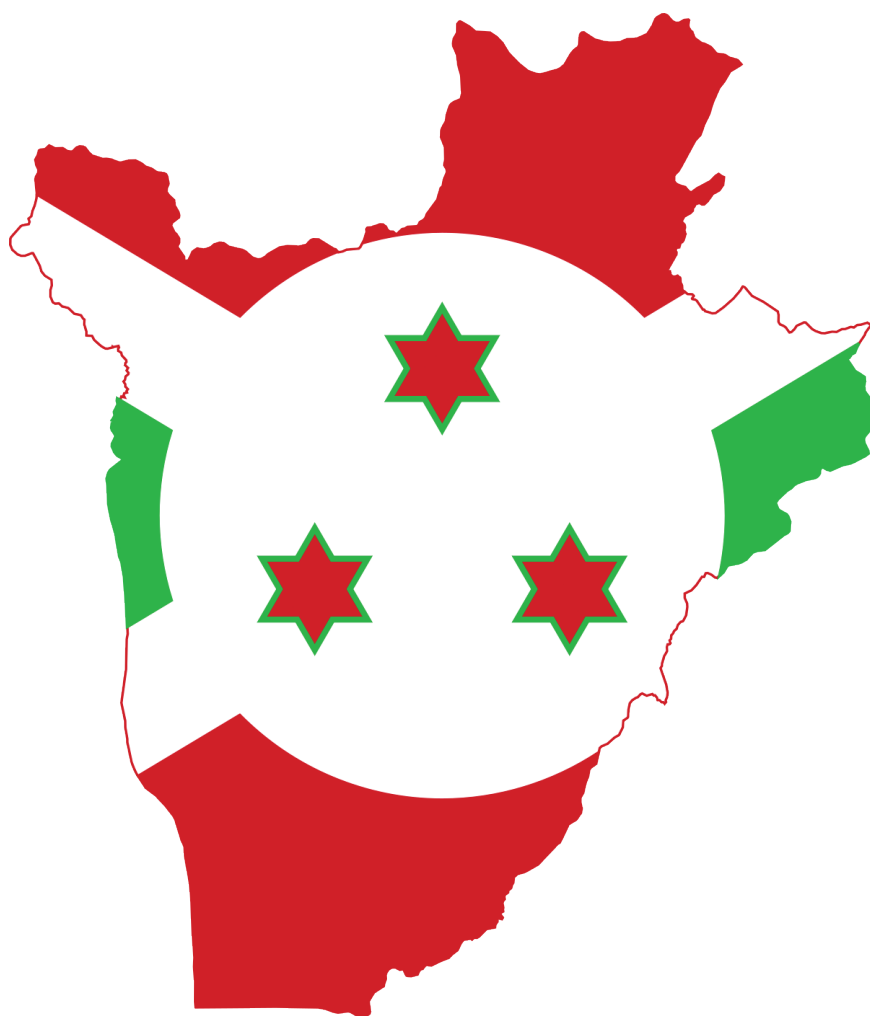
3 Commentaires de la CEACR notant les progrès avec satisfaction ou intérêt

Sans commentaires

4 Respect des obligations en matière de soumission des rapports au titre des articles 19, 22 et 23

Sans commentaires





MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
PROGRAMME PAYS POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DECENT
2020-2023



REPUBLIQUE DU BURUNDI



International
Labour
Organization