

CAPITALISATION DES BONNES PRATIQUES





PRÉFACE

Dans le cadre du programme de partenariat BIS-MSI 2017-2021 cofinancé par le Ministère belge de la Coopération au développement et l'ACLVB-CGSLB, l'accent a été mis sur la création d'emplois décents par le dialogue social en faveur des travailleurs vulnérables.

La Déclaration du Centenaire de l'OIT, adoptée en juin 2019, affirme que le dialogue social contribue à la cohésion globale des sociétés et est d'une importance vitale pour le bon fonctionnement et la productivité de l'économie.

Le BIS-MSI et ses organisations sœurs en Afrique du Sud (COSATU, SACCAWU), au Burundi (COSYBY/FNTT-SI) et au Sénégal (CNTS) ont travaillé sans relâche au cours des cinq dernières années afin de contribuer à de meilleures conditions de travail pour les travailleurs de leurs différents pays. Malgré l'impact de la COVID-19 sur différents domaines du programme, les organisations partenaires ont obtenu un certain nombre d'excellents résultats !

En tant que syndicats, nous pouvons apprendre les uns des autres et les autres peuvent apprendre de nous – mais si nous ne capitalisons pas sur les réussites enregistrées et les chemins suivis pour y parvenir, nous risquons de perdre des connaissances, des ressources et des compétences précieuses. Cette publication répond non seulement aux recommandations reçues de l'évaluation à mi-parcours en 2019, mais contribue aussi au travail que nous avons accompli en synergie avec les différents acteurs du Cadre Stratégique Commun Travail Décent.

Grâce à nos efforts conjoints en matière de renforcement des capacités, de réseautage et de lobbying/plaidoyer, les organisations partenaires de BIS-MSI ont pu mettre en avant un certain nombre d'exemples de bonnes pratiques à partager avec le mouvement syndical au sens large. Ces bonnes pratiques incluront, entre autres, la mise en œuvre d'un salaire minimum national, des politiques en matière de genre et de harcèlement sexuel pour les syndicats, des politiques de transition juste et des politiques climatiques pour les syndicats et la protection des travailleurs vulnérables en période de pandémie.

En partageant ces bonnes pratiques entre les partenaires syndicaux et autres organisations, cette publication se veut une source d'inspiration et met en exergue l'importance des syndicats et le rôle qu'ils jouent dans la promotion du dialogue social en tant que moteur et instrument de gouvernance essentiel au développement durable. En 2015, nous nous sommes tous engagés à réaliser les Objectifs de développement durable (ODD) du Programme des Nations Unies à l'horizon 2030 en accordant une attention particulière à l'ODD 8 relatif au travail décent. Je suis fier d'affirmer qu'au travers de ce programme sur 5 ans, le BIS-MSI et ses partenaires se sont montrés à la hauteur de cet engagement. En luttant pour un travail décent, nous avons contribué à l'égalité salariale, protégé nos membres contre les environnements de travail dangereux, assuré l'accès à la protection sociale et transformé l'économie informelle en économie formelle comme le prévoit la recommandation 204 de l'OIT.

Je tiens à exprimer ma gratitude pour le travail accompli par nos différentes organisations partenaires dans le cadre de nos efforts conjoints visant à ne laisser personne de côté en matière de travail décent pour tous !

Olivier Valentin

Président de BIS-MSI

Secrétaire national de la CGSLB-ACLVB



AFRIQUE DU SUD

LE DIALOGUE SOCIAL COMME MOTEUR DU TRAVAIL DÉCENT

CAPITALISATION
DES BONNES PRA-
TIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT



COSATU

Congress of South African Trade Unions,
Congrès des syndicats sud-africains

LE DIALOGUE SOCIAL COMME MOTEUR ESSENTIEL

Moteur essentiel de la mise en œuvre d'un salaire minimum national en s'assurant de la présence de mécanismes de suivi !

Les syndicats sud-africains (COSATU, FEDUSA & NACTU) se battent depuis de nombreuses années pour la mise en place d'un salaire minimum national en Afrique du Sud. https://thewestrand.co.za/wp-content/uploads/2018/03/Joint_Organised_Labour_NMW_BCE_LRA_Bills_Submission_16_03_2018_final.pdf Grâce aux structures de dialogue social du NEDLAC et à l'assistance technique de l'OIT, d'organismes de recherche et au soutien solidaire de syndicats du monde entier, la Loi sur le salaire minimum national est entrée en vigueur le 1er janvier 2019. Pour y parvenir, les partenaires sociaux et le NEDLAC ont publié un rapport complet : <http://new.nedlac.org.za/wp-content/uploads/2016/11/NMW-Report-Draft-CoP-FINAL1.pdf>

Le salaire minimum est fixé à 20 ZAR de l'heure pour la plupart des travailleurs (ce qui donne un salaire de 3 500 ZAR) mais 18 ZAR pour les ouvriers agricoles, 15 ZAR pour les travailleurs domestiques et 11 ZAR pour les employés des programmes de travaux publics. Deux ans après sa mise en œuvre, les ouvriers agricoles, les travailleurs domestiques et les employés des programmes de travaux publics recevront le même salaire minimum que les autres travailleurs.

Au travers des commissions de dialogue social du NEDLAC, le COSATU a insisté auprès du Département du Travail sur la nécessité d'un **mécanisme de suivi efficace** permettant aux travailleurs de porter plainte en cas de non-respect de la législation par les employeurs. Des mesures initiales ont été prises, et le CCMA, les inspecteurs du travail et la Commission sur le

salaire minimum national (SMN) ont été chargés de créer un dispositif d'appel d'urgence gratuit permettant aux travailleurs de déposer plainte auprès du Département du Travail.

Le lancement du numéro d'appel (hotline) SMN Impimpa auprès de l'un des principaux opérateurs de téléphonie mobile du pays crée un mécanisme d'interaction par messagerie pour les utilisateurs finaux (travailleurs) qui leur permet de signaler gratuitement les cas de non-respect du salaire minimum national.

Il permet de contrôler le temps de réaction des inspecteurs du travail. Ces informations seront publiques, ce qui permettra aux syndicats, entre autres, de demander des comptes au gouvernement. Le Ministre lui-même a déclaré : « J'espère ne pas me montrer trop présomptueux en disant que les syndicats doivent profiter de l'occasion pour sensibiliser leurs membres et leurs membres potentiels à leurs droits fondamentaux au travail. ».

Hotline SMN :

<https://www.sanews.gov.za/south-africa/government-launch-minimum-wage-compliance-hotline>.

Le Ministre a déclaré que cette hotline allait « changer la donne » en matière d'inspection du travail :

<http://www.labour.gov.za/departement-of-employment-and-labour-launches-a-game-changer-in-inspection-and-enforcement-of-nmw>

Le COSATU a réagi à cette initiative :

<https://mediadon.co.za/2020/03/05/cosatu-welcomes-the-long-overdue-launch-of-minimum-wage-hotline/>

RÉSULTATS CONCRETS

« Le salaire minimum national est une victoire historique pour les travailleurs et leurs familles. Pour la première fois en Afrique du Sud, tous les travailleurs bénéficieront d'un SMN. Actuellement, 30 % seulement en bénéficient. Nous allons connaître une augmentation du salaire de 6,4 millions de travailleurs, soit 47 % de la population active. Cela profitera directement à la moitié du pays. Cela signifiera plus de nourriture sur la table pour leurs familles. Ce résultat démontre l'intérêt du dialogue social par le biais du NEDLAC entre les travailleurs, les entreprises et le gouvernement. Il démontre aussi la force des travailleurs lorsqu'ils s'unissent, comme en témoigne le front commun dans le cas présent entre les trois principales fédérations syndicales du pays que sont le COSATU, le FEDUSA et le NACTU. »

Bheki Ntshalintshali (GS, COSATU),
représentant des travailleurs au NEDLAC

Lancé en mars 2020, le service d'appel a déjà reçu 178 000 questions et plaintes !

<https://www.southafricanlabour.co.za/national-minimum-wage-hotline-inundated-with-complaints/>

Utilisé et partagé en guise de bonne pratique :

- présenté par le COSATU lors de l'événement accessoire des 3 syndicats belges lors du 4e Congrès ITUC-Afrique au Nigeria des 20-21 nov, 2019.

<https://www.ituc-csi.org/social-protection-and-living-wage-two-pillars-of-decent-work>

https://twitter.com/ituc_africa/status/1197544283747835911

• via The Global Deal :

<https://www.theglobaldeal.com/good-practices/south-africa-social-dialogue/>

LEÇONS TIRÉES ET/OU RECOMMANDATIONS

- Les syndicats doivent renforcer leurs connaissances et leurs capacités à calculer un salaire minimum permettant de vivre. Cette compétence est essentielle pour négocier une augmentation du revenu minimum correspondant à la réalité des salariés.
- Le minimum national n'est malheureusement pas encore un salaire permettant de vivre pour tous les travailleurs. Le COSATU demande d'indexer le SMN sur l'inflation. La lutte pour un salaire permettant de vivre se poursuit. En 2021, le **SMN a été indexé** à 21,69 ZAR/heure (augmentation de 7,8 % depuis l'entrée en vigueur de la législation en 2019 à 20 ZAR/heure).
- Institutions solides pour le dialogue social
- Besoin d'une inspection du travail de qualité ou d'un mécanisme de contrôle efficace
- Disponibilité des budgets : le Dépt. du Travail a consacré 21 millions ZAR à la hotline !
- Coopération avec le secteur privé (Vodacom dans le cas de l'Afrique du Sud) pour la mise en œuvre d'une hotline

CONTRIBUTION

AUX OBJECTIFS DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE
(ODD)



CAPITALISATION
DES BONNES PRA-
TIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT

COORDONNÉES

Contact de la personne de référence
pour plus d'informations

Thabo MAHLANGU,
Campagnes nationales,
Coordinateur d'organisation au COSATU
tmahlangu@cosatu.org.za
et
Gertrude MTSWENI,
gertrudeM@cosatu.org.za

Contact de l'Organisation de soutien
à la solidarité (OSS)

Maresa LE ROUX,
Coordinatrice de la coopération internationale
CGSLB/BIS-MSI,
maresa.le.roux@cgsblb.be



AFRIQUE DU SUD

LE DIALOGUE SOCIAL COMME MOTEUR DU TRAVAIL DÉCENT

CAPITALISATION
DES BONNES PRA-
TIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT



COSATU

Congress of South African Trade Unions,
Congrès des syndicats sud-africains

En étroite collaboration avec sa filiale sectorielle



SACCAWU

South African Commercial Catering and Allied Workers Union,
Syndicat sud-africain des travailleurs des services de restauration et métiers connexes

FAIRE DE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE UNE PRIORITÉ SYNDICALE :

créer les capacités organisationnelles nécessaires pour lutter activement contre la violence fondée sur le genre et appliquer la Convention 190 et la Recommandation 206 de l'OIT.

Afin de mettre en œuvre la Convention 190 (C190) récente de l'OIT et sa Recommandation 206 (R206), adoptées lors de la Conférence internationale du travail de juin 2019, le COSATU a investi dans le développement de différents instruments visant à renforcer ses propres capacités organisationnelles dans la lutte contre la violence fondée sur le genre (VFG). Il a notamment :

- **adopté** une « Procédure et politique du COSATU pour la gestion, la prévention et l'élimination du harcèlement sexuel » ;
- **développé** un Manuel du COSATU sur la lutte contre le harcèlement sexuel présentant des cas pratiques <https://www.youtube.com/watch?v=wIN7ovTywgE> afin d'aider les gérants de magasins à lutter contre la VFG au travail ;
- a lancé un « Dialogue avec les champions du genre masculin » afin de susciter un engagement au sein de toutes les organisations affiliées du COSATU à l'appui de la lutte contre la VFG par les syndicalistes masculins.

Gertrude Mtsweni, Coordinatrice nationale des questions de genre du COSATU, explique les mesures nécessaires pour faire des protections prévues par la Convention 190 de l'OIT (C190) sur la violence fondée sur le genre (VFG) et le harcèlement une réalité pour les travailleuses sud-africaines.

« La plupart des pays africains ne possèdent pas de législation consacrée à la VFG. C'est pourquoi nous appelons tous les pays africains à ratifier cette convention de l'OIT ! »

« Le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre au travail sont une réalité, et nous avons connaissance de nombreux cas dont nous pouvons apporter la preuve en Afrique du Sud » affirme Gertrude.

« La lutte contre la violence fondée sur le genre dans le monde du travail devrait faire partie de nos conventions collectives de travail (CCT). Chaque lieu de travail devrait posséder une politique en matière de VFG ! »

Pour y parvenir, le COSATU et ses organisations affiliées ont lancé une campagne nationale et des activités de renforcement des capacités en matière de VFG.

RÉSULTATS CONCRETS

• Tous les matériels élaborés sont partagés en ligne via le site web du COSATU :

<http://mediadon.co.za/wp-content/uploads/2019/11/COSATU-Sexual-Harassment-Booklet.pdf>

<http://mediadon.co.za/wp-content/uploads/2019/11/COSATU-Manual-on-Combating-Sexual-Harassment.pdf>

• Négociation d'un amendement au Code de bonnes pratiques sur le harcèlement du NEDLAC afin de l'aligner sur la C190, avec pour résultat :

> Ajustement de la législation du travail : Intégration des éléments de genre dans la législation sur le travail grâce à un dialogue mené via les structures du NEDLAC – le coordinateur parlementaire du COSATU Matthew Parks a déclaré que « ces trois projets de loi progressistes (Projets d'amendement sur les délits sexuels, les violences domestiques et les questions pénales et connexes) font partie d'une série d'intervention

promises par le président en 2019. Ils marquent un pas bienvenu dans la bonne direction afin de donner à l'État les capacités de lutter contre les violences touchant les femmes, les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées, et en particulier les délits sexuels », a déclaré Parks.

<https://www.politicsweb.co.za/politics/adoption-of-three-gbv-bills-to-parliament-welcomed>

• Le COSATU salue l'approbation par le Cabinet de la Convention 190 de l'OIT : l'approbation du Cabinet (29 novembre 2021) en vue de la soumission de la Convention 190 de l'OIT au Parlement marque un pas résolu important dans le processus menant à la ratification complète de la Convention 190 de l'OIT par l'Afrique du Sud.

<https://www.gov.za/speeches/minister-thulas-nxesi-submits-international-labour-organization-convention-deal-violence>

LEÇONS TIRÉES ET RECOMMANDATIONS

- Le COSATU n'a pas attendu l'adoption de la C190 de l'OIT pour commencer à prendre des mesures, il a créé un processus parallèle de renforcement des capacités avec des documents et formations visant à souligner sa campagne.
- Focalisation non seulement sur les femmes mais aussi sur les hommes : Dialogue avec les champions du genre masculin du COSATU et ateliers : <https://www.youtube.com/watch?v=m-bAcHuA0Nno>
- Collecte de témoignages en ligne : <https://mediadon.co.za/2019/09/12/cosat-men-lead-by-example-during-the-gender-based-violence-protest-at-cosat-house/>
- Travail de lobbying de qualité avec différentes parties prenantes comme le programme de plaidoyer sur les VFG en collaboration avec RISE Up
- Forte focalisation sur la formation des coordinateurs de genre du COSATU à la politique en matière de harcèlement sexuel (avec utilisation du manuel de formation) en collaboration avec différents alliés (NALEDI, LRS, CCMA et Sonke Gender Justice), avec de l'attention à la formation au développement du leadership des jeunes femmes.
- Création d'une équipe solide de négociateurs et de militants au sein du COSATU, y compris de jeunes travailleuses
- La COSATU Gender Review met l'accent sur l'évaluation du travail du COSATU sur la VFG et le harcèlement en vue d'exiger un processus de recherche participatif impliquant différentes structures

CONTRIBUTION

AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



CAPITALISATION DES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE COOPÉRATION SYNDICALE AU DÉVELOPPEMENT

COORDONNÉES

Contact de la personne de référence

Gertrude MTSWANI,
coordinatrice nationale de genre du COSATU
gertrude@cosatu.org.za

Patricia NYMAN,
coordinatrice nationale de genre du SACCAWU
Gender@saccawu.org.za

Contact de l'Organisation de soutien à la solidarité (OSS)

Maresa LE ROUX,
Coordinatrice de la coopération internationale
CGSLB/BIS-MSI,
maresa.le.roux@cgsלב.be



Belgique
partenaire du développement



SUR LES DROITS ET L'ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL
BIJUMBURA, REMHOTEL DU 16 AU 19 OCTOBRE 2019



BURUNDI

LE DIALOGUE SOCIAL COMME MOTEUR DU TRAVAIL DÉCENT

CAPITALISATION
DES BONNES PRA-
TIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT



FNTT-SI

*Fédération Nationale
des Travailleurs du Transport
du Social & de l'Informel*

FNTMI

*Fédération Nationale
des Travailleurs
Manufacturiers de l'Informel*

FNTD

*Fédération Nationale
des Travailleurs
Domestiques*

FNTAA

*Fédération Nationale
des Travailleurs de
l'Agro-Alimentaire*

DIGITALISATION DU SUMI (CENTRAL) DES REVENDICATIONS PROVINCIALES

Dans le sillage de la digitalisation de la gestion de la FNTT-SI et ses 3 fédérations-sœurs de travailleur.se.s de l'informel, qui comprend la gestion digitale des affilié.e.s, des cotisations ou encore des activités, un système de rapportage et de suivi sur les revendications des permanences provinciales a été introduit.

Bien que le rapportage en soi ne soit pas neuf, cette méthode (et le tableau de rapportage digital) l'a rendu plus léger et probant. L'élément le plus novateur de la bonne pratique a été le passage d'un rapportage oral ou écrit (transmis lors de visites) à un rapportage écrit, régulier, et envoyé par voie digitale (maquette en Word ou Excell à remplir par les permanences provinciales des 4 fédérations de l'économie informelle).

Les permanences provinciales des quatre fédérations envoient un rapport tous les 3 mois au bureau exécutif qui met à jour une base de données centrale. Ceci permet de voir, d'un seul regard, le nombre et le contenu des revendications et des conflits discutés au niveau provincial, de prioriser les revendications au niveau national, de compiler des rapports annuels sur les conflits de travail au Burundi.



RÉSULTATS CONCRETS

La démarche de digitalisation du rapportage est allée de pair avec une standardisation des rapports provinciaux. Ceci a permis, en 2019, de faire un audit général de la résolution des conflits du travail au Burundi, sur base duquel les techniques de dialogue social peuvent être affinés. La standardisation a eu pour effet positif mais inattendu, une amélioration des échanges et leçons apprises concernant les revendications entre permanences provinciales.



LEÇONS TIRÉES ET/OU RECOMMANDATIONS

- La digitalisation, comme le démontre cet exemple concernant le rapportage des bureaux provinciaux vers le niveau national, permet de combiner et de compiler davantage d'informations locales et d'en déduire des connaissances. Dans ce cas concret, cela a permis de mieux cerner les demandes et revendications des affiliés, de faire une analyse des conflits et d'établir les priorités nationales. Qui plus est, ce rapportage (vertical, du niveau provincial vers le niveau national) permet des échanges et un apprentissage mutuel (horizontaux) entre provinces.
- Bien qu'il soit (toujours) nécessaire d'inciter certains responsables provinciaux à donner leurs rapports, la digitalisation leur a rendu cette tâche plus facile. La discussion régulière des rapports et la réduction de la charge administrative les motive sans aucun doute.

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



CAPITALISATION
DES BONNES PRA-
TIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT

COORDONNÉES

Contact de la personne de référence
pour plus d'informations

Jean NTUNGUMBARANYE,
FNTT-SI project manager,
Ntungujean@yahoo.fr

FNTT-SI,
Avenue du 18 Septembre
Ex-Hôtel Central, Bureau n°8
B.P.371 Bujumbura

Président : Nsavyimana Célestin

Contact de l'Organisation de soutien
à la solidarité (OSS)

Joris VERSCHUEREN,
BIS-MSI project manager,
joris.verschueren@aclvb.be



BURUNDI

LE DIALOGUE SOCIAL COMME MOTEUR DU TRAVAIL DÉCENT

CAPITALISATION
DES BONNES PRA-
TIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT



COSYBU
Confédération des Syndicats du Burundi

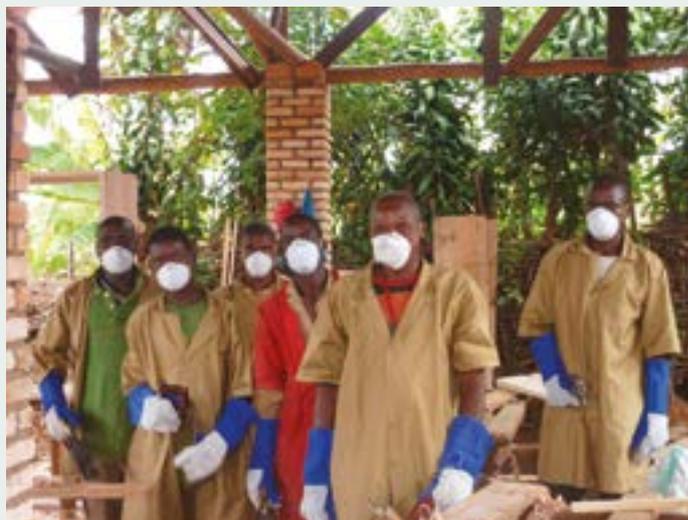
INTÉGRATION DE LA TRANSITION JUSTE DANS LES ACTIVITÉS & LES STRUCTURES SYNDICALES ET INTERSYNDICALES



Au-delà des actions ponctuelles avec les affiliés, la prise de conscience climatique et écologique doit se traduire en plans d'actions qui combinent sensibilisations, formations et – surtout – alliances et adaptations organisationnelles, pour que les syndicats participent pleinement au dialogue social autour de la transition juste.

RÉSULTATS CONCRETS

La COSYBU est mieux outillé pour mener le dialogue social concernant la transition écologique, aux niveaux national, sectoriel et local – arguments pratiques à l'appui. Son engagement climatique contribue à l'extension et la consolidation du dialogue social dans tous les domaines.



LEÇONS TIRÉES ET/OU RECOMMANDATIONS

Le monde syndical est de plus en plus conscient de l'importance du changement climatique, et de la nécessité de politiques de mitigation et d'adaptation socialement justes. (voir aussi : **Les syndicats burundais ont placé la transition juste contre le changement climatique au premier rang des priorités ! - Confédération Syndicale Internationale (ituc-csi.org)**)

Après avoir participé en 2018 à un séminaire international sur la transition juste, co-organisé à Cotonou par (e.a.) la CSI-Afrique, l'IEOI (aujourd'hui CSCinternational) et BIS-MSI, la COSYBU a durablement intégré les **recommandations** qui en émanaient.

La COSYBU a notamment rapidement élaboré un plan d'action environnemental et climatique – sur base de leur expérience dans le sous-domaine de la gestion des Polluants Persistants Organiques (Convention de Stockholm). Ce plan d'action comprenait des actions environnementales concrètes, des actions de formation et de sensibilisation en interne et externe (plaidoyer auprès des employeurs, par exemple) et, plus important, des objectifs d'apprentissage interne et de renforcement de capacités organisationnels, ainsi que des adaptations structurelles à opérer afin de rendre la COSYBU plus apte à répondre au défi climatique. Un point très remarquable : ce plan a été adopté par la COSYBU, mais aussi de manière intersyndicale avec l'autre confédération burundaise CSB. Ainsi, la COSYBU a doté le front commun syndical d'un plan d'action, et à d'emblée créé une alliance climatique pour le Burundi.

Depuis, l'organisation a mis en œuvre le plan, en assurant des séries de formations pour ses négociateurs et affiliés dans chaque planification annuelle. Lors de son 3e Congrès ordinaire, le syndicat a effectivement adapté ses statuts, s'est doté d'un mandat pour négocier des questions environnementales

et climatiques, et a créé au sein de ces instances le poste de « conseiller chargé des questions environnementales et climatiques ». Ainsi, l'organisation a concrétisé son engagement à élargir le dialogue social aux questions de « transition juste ». Du fait que le plan d'action contient une composante d'appui direct aux responsables locaux, ceux-ci interviennent plus spontanément sur le terrain environnemental. Lors d'un glissement de terre, par exemple, les responsables locaux du syndicat affilié FNNT-SI ont pris le devant dans le reboisement de la colline. Ces interventions locales, qui peuvent paraître anodines mais qui rendent le syndicat plus visible et renforcent la confiance entre les représentants des travailleurs et les autorités locales, facilitent le dialogue social à ce niveau.

Si le renforcement de capacités en interne doit être continué – après la prise de conscience, on se rend compte qu'il est difficile de trouver les informations pertinentes pour mener le dialogue social sur ce nouveau domaine – les négociateurs locaux ont déjà interpellé leurs interlocuteurs gouvernementaux et patronaux sur des questions d'adaptation des lieux de travail au changement climatique, et les responsables nationaux se sont adressés au ministre compétent en vue de la mise en place d'un cadre de négociation structurel quant au changement climatique.

L'engagement climatique est inscrit dans le programme de coopération qu'entretient cette organisation avec BIS-MSI pour la période 2022-2026, qui fait du dialogue social sur les politiques climatiques une axe d'intervention prioritaire. Ainsi, l'ancrage institutionnel prévu par le plan d'action adopté en 2018 a garanti la continuité des actions climatiques et une implication grandissante du syndicat dans les politiques environnementales et climatiques du Burundi.

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



CAPITALISATION
DES BONNES
PRACTIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT

COORDONNÉES

Contact de la personne de référence
pour plus d'informations

Célestin NSAVYIMANA,
Président,

Tharcisse NIYONZIMA,
Conseiller chargé des questions environnementales
et changements climatiques,
nsavyicelest@yahoo.fr

COSYBU/FNNT-SI, Avenue du 18 septembre
Ex- Hôtel Central Bureau N° 8, Bujumbura, Burundi

Contact de l'Organisation de soutien
à la solidarité (OSS)

Joris VERSCHUEREN,
Gestionnaire de Projets,

MSI-CGSLB,
Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles
joris.verschueren@aclvb.be





SÉNÉGAL

LE DIALOGUE SOCIAL COMME MOTEUR DU TRAVAIL DÉCENT

CAPITALISATION
DES BONNES PRA-
TIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT



CNTS

Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal

PANDÉMIE DE COVID-19 :

les partenaires sociaux fixent des étapes importantes

Pour endiguer la propagation du Covid-19, l'État sénégalais a pris d'importantes mesures allant de l'interdiction des rassemblements à la fermeture de certaines entreprises en passant par la fermeture des frontières et la restriction des libertés individuelles et collectives consécutives à l'état d'urgence. À cela s'est ajouté le ralentissement généralisé de l'activité de la majorité des entreprises du pays, entraînant des conséquences économiques inquiétantes surtout dans certains secteurs comme l'hôtellerie, le transport, le tourisme ainsi que ses chaînes d'approvisionnement formel et informelle, pouvant aboutir à des licenciements en cascade à défaut de décisions de mise en chômage technique avec une réduction drastique voire une perte totale des salaires et revenus. De même, les travailleurs et travailleuses de l'économie informelle ont été lourdement impacté.e.s par les mesures mises en place allant jusqu'à l'arrêt total de l'activité des conducteurs de Jakarta (moto-taxi).

Les centrales syndicales de la coalition du Sénégal avec la CNTS au lead ont organisé de multiples rencontres avec le chef de l'Etat ainsi que le ministère du travail pour protéger les travailleurs et travailleuses durement impactés par la pandémie. Ainsi, face à la réelle menace pour l'emploi, le Président de la République du Sénégal a pris le 8 avril 2020 une ordonnance aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie du Covid-19, permettant d'une part, de garantir la rémunération du travailleur pendant la période de chômage technique ; et,

d'autre part, d'éviter que la persistance de la crise sanitaire débouche sur un cycle de licenciements – pour motif économique – massifs qui accroîtrait la précarité de l'emploi et menacerait la stabilité sociale.

D'autre part, le syndicat national des 2 roues affilié à la CNTS, a mené un plaidoyer fort et remarqué au forum sur l'emploi des jeunes où il a décrié les conditions durs de travail, le manque de reconnaissance de leur statut de travailleurs et l'impact des mesures gouvernementales prises pour endiguer la pandémie sur leur vie. Par ailleurs, ce plaidoyer a conduit à l'octroi d'une enveloppe de 450 millions (environ 686.000€) des fonds d'appui Force COVID et à la reconnaissance de ce secteur.



RÉSULTATS CONCRETS

Cela marque la volonté affichée de rétablir une certaine égalité de traitement entre travailleurs licenciés pour motif économique ou mis en chômage technique sans rémunération avant l'adoption de l'ordonnance et ceux qui bénéficient de son application immédiate.

Tout employeur qui avait déjà pris des mesures de licenciement autres que celles motivées par une faute lourde, à la date du 14 mars 2020, est non seulement tenu de réintégrer les travailleurs concernés mais également de leur payer leurs salaires de la période.

Une première, en droit du travail sénégalais, qu'une nouvelle loi soit rétroactive.

Par ailleurs, les conducteurs de moto-Jakarta sont désormais reconnus par l'État. Les inscriptions aux chambres de métiers ont pu permettre d'établir des statistiques afin de déterminer un montant pour les aider à affronter la COVID-19.

LEÇONS TIRÉES ET/OU RECOMMANDATIONS

- Le dialogue social apparaît comme primordial pour faire émerger un consensus entre les différentes parties prenantes en temps de crise. La situation sanitaire impose en urgence des évolutions organisationnelles qui peuvent impacter fortement les conditions de travail. La nécessité d'y faire face rapidement s'est révélé bénéfique au dialogue social. Il contribue ainsi à la performance économique en permettant d'améliorer l'organisation du travail et les conditions de travail des salarié.e.s.
- D'autre part, la pertinence de la stratégie d'implémentation de la R204 de la CNTS à travers l'organisation sectorielle syndicale de l'économie informelle et son inscription aux chambres de métiers, est démontrée par le syndicat des moto-Jakarta. En effet, ceux-ci ont bénéficié de formations très axées sur le dialogue social, la négociation et la représentativité qui leur ont permis de mener un plaidoyer inclusif à l'encontre du chef de l'état. Ce plaidoyer s'est finalement conclu sur une reconnaissance effective de leur statut de travailleur, allant même jusqu'à l'obtention d'une part du fonds de résilience COVID.
- Le dialogue social et la négociation collective ont un rôle fondamental à jouer dans la reconstruction d'une économie plus durable dans laquelle les fruits de la croissance sont redistribués à l'ensemble de la société. Cependant, il est à déplorer que les organisations des travailleurs n'aient pas été consultées sur la façon de distribuer ces fonds COVID. Les syndicats devront également revendiquer leur implication dans les décisions, mêmes financières, qui touchent les travailleurs et travailleuses en tant de crise afin qu'elles soient inclusives.

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



COORDONNÉES

Contact de la personne de référence
pour plus d'informations de la bonne pratique

Mody GUIRO,
Secrétaire Général de la CNTS
cnts@orange.sn

Contact de l'Organisation de soutien
à la solidarité (OSS)

Katy FALL,
Responsable de Projet,
katy.fall@cgsלב.be





SÉNÉGAL

LE DIALOGUE SOCIAL COMME MOTEUR DU TRAVAIL DÉCENT

CAPITALISATION
DES BONNES PRA-
TIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT



CNTS

Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal

ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Au Sénégal, 9 travailleurs sur 10 occupent un emploi informel. En effet, pour faire face aux problèmes de l'emploi, des milliers de jeunes et de femmes sont cantonnés aux activités professionnelles dans l'économie informelle afin de survivre.

La CNTS est consciente du fait que la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ne se limite pas uniquement à la mise en conformité administrative mais qu'il est nécessaire de mettre en place des dispositifs de professionnalisation continue qui dispose de tous les moyens humains, techniques et financiers. C'est pourquoi, dans sa stratégie de formalisation des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle, elle vise à accompagner ses membres à améliorer leur productivité, en plus de l'aspect organisationnel et de représentativité, de l'amélioration des conditions de travail et de vie, et de l'accès à la protection sociale. Ainsi c'est par la formation et l'assistance pour le développement des activités qu'elle entend accompagner l'économie informelle dans sa transition afin de leur assurer une certaine durabilité.

En 2018, la CNTS a débuté ses lobby et plaidoyers avec l'appui de ses différents mandataires au sein des instances gouvernementales telles que le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS), le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), etc. en vue faciliter l'accès à la formation professionnelle de ses affilié.e.s vulnérables et issu.e.s de l'économie informelle. Ces plaidoyers se sont soldés par la signature en 2019, d'une convention de collaboration avec le Fonds de Financement de la Formation professionnelle et technique (3FPT).

Elle signera plus tard en 2021 une convention avec l'Institut de Technologies Alimentaires (ITA) afin de permettre aux travailleurs et travailleuses du syndicat informel de la transformation des produits alimentaires de spécialiser dans les techniques de fabrication.

Ces formations permettent ainsi à la CNTS d'accompagner ses affilié.e.s dans l'acquisition effective de compétence à l'insertion dans l'emploi mais aussi d'accréditation de celles déjà acquises sur le tas.



RÉSULTATS CONCRETS

La Signature de ces conventions a permis à la CNTS d'offrir d'une part un service adapté à ses membres qui rentre dans la mise en œuvre de sa stratégie vers la formalisation des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle (Art 11.h de la R204). D'autre part, plus de 200 membres ont pu bénéficier de ces formations afin de renforcer leurs capacités et connaissances, améliorer leurs techniques et leurs productivités et enfin accréditer pour certains les compétences acquises sur le terrain.

LEÇONS TIRÉES ET/OU RECOMMANDATIONS

La formation professionnelle de l'économie informelle doit avoir un objectif à court terme – celui de permettre à ceux qui la suivent de gagner leur vie décemment et de sortir ainsi de la trappe de la pauvreté. Elle doit également avoir un objectif à moyen et long terme : celui de susciter une véritable dynamique d'entreprise qui crée de l'emploi et de la croissance. Par la signature de ces conventions, la CNTS contribue à l'ODD 1 (mettre fin à la pauvreté), à l'ODD 4.4 (accès à la formation professionnelle), et à l'ODD 8.8 (travail décent). Elle offre ainsi un service de formations plus centré sur les besoins et intérêts de ses membres issus de l'économie informelle et qui répond concrètement aux demandes de ces travailleurs et travailleuses afin d'améliorer leur productivité.

La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle va au-delà d'une mise en conformité administrative, elle doit tout d'abord engranger un processus d'amélioration des conditions de travail pas seulement sur le point juridique avec l'accès à une protection sociale mais elle doit assurer la pérennité de l'activité exercée. L'action de la CNTS s'inscrit dans cette dynamique.

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)



CAPITALISATION
DES BONNES
PRATIQUES EN MATIÈRE
DE COOPÉRATION
SYNDICALE AU
DÉVELOPPEMENT

COORDONNÉES

Contact de la personne de référence
pour plus d'informations de la bonne pratique

Mody GUIRO,
Secrétaire Général de la CNTS
cnts@orange.sn

Contact de l'Organisation de soutien
à la solidarité (OSS)

Katy FALL,
Responsable de Projet,
katy.fall@cgsלב.be