



République du Sénégal



Haut Conseil du  
Dialogue Social



# **RAPPORT 2016 SUR L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL**



**RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL**

Un Peuple – Un But – Une Foi

-----

**HAUT CONSEIL  
DU DIALOGUE SOCIAL**

**RAPPORT 2016  
SUR L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL**



# SOMMAIRE

|                                                                                                          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| SIGLES ET ABREVIATIONS .....                                                                             | 13        |
| REMERCIEMENTS.....                                                                                       | 19        |
| INTRODUCTION .....                                                                                       | 21        |
| <b><u>PREMIERE PARTIE :</u></b>                                                                          |           |
| <b>CARTOGRAPHIE DES ACTEURS ET DES CADRES</b>                                                            |           |
| <b>TRIPARTITES DE DIALOGUE SOCIAL .....</b>                                                              | <b>23</b> |
| I - LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE.....                                                       | 26        |
| A - Les centrales syndicales de travailleurs .....                                                       | 26        |
| 1 - Nouvelle constitution de centrale syndicale en 2016 .....                                            | 26        |
| 2 - Modification de la direction d'une centrale syndicale en 2016 .....                                  | 29        |
| 3 - Augmentation des ressources des organisations syndicales .....                                       | 29        |
| 4 - Modification des modalités de mesure de la représentativité<br>des centrales syndicales en 2016..... | 30        |
| B - Les Organisations Patronales .....                                                                   | 32        |
| C - Le Gouvernement.....                                                                                 | 33        |
| II - LES CADRES TRIPARTITES DE DIALOGUE SOCIAL.....                                                      | 34        |
| A - Le Haut Conseil pour l'Emploi et la Formation .....                                                  | 34        |
| B - Le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale .....                           | 35        |
| III - DIAGNOSTIC DU DIALOGUE SOCIAL AU SENEGAL .....                                                     | 36        |
| A - Inertie de la négociation collective bipartite .....                                                 | 37        |
| B - Dynamisme de la négociation collective tripartite.....                                               | 38        |
| 1 - La mise en œuvre de Pacte national de Stabilité sociale et<br>d'Emergence économique (PNSSEE).....   | 39        |
| 2 - La tenue de la deuxième édition de la Conférence sociale .....                                       | 39        |
| 3 - L'adoption de la Politique nationale de Sécurité et Santé au travail .....                           | 40        |

**DEUXIEME PARTIE :**

|                                                                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BILAN D'ACTIVITES 2016 DU HCDS.....</b>                                                                                                       | <b>43</b> |
| <b>I - CONTRIBUTION DU HCDS A LA STABILITE SOCIALE .....</b>                                                                                     | <b>46</b> |
| A - Médiations et Facilitations dans le Secteur Privé .....                                                                                      | 46        |
| 1 - Médiation dans le Secteur de la Plasturgie et de la Chimie.....                                                                              | 46        |
| 2 - Médiation dans les secteurs des Industries extractives et des Mines ....                                                                     | 47        |
| a - Sur les problèmes de classement .....                                                                                                        | 48        |
| b - Sur la prise en charge de la restauration .....                                                                                              | 48        |
| c - Sur le recours de l'employeur à des travailleurs expatriés et<br>à l'intérim pour des activités permanentes de l'entreprise.....             | 49        |
| 3 - Médiation dans le Secteur des Industries alimentaires .....                                                                                  | 49        |
| 4 - Facilitation dans le Secteur de la Sécurité .....                                                                                            | 52        |
| 5 - Médiation dans le Secteur des Transports .....                                                                                               | 52        |
| 6 - Médiation dans le secteur des Industries du tabac.....                                                                                       | 54        |
| 7 - Médiation dans le cadre de la prise en charge des préoccupations<br>du Collectif des ex-travailleurs spoliés de leurs droits .....           | 55        |
| 8 - Médiation dans le Secteur de l'Hôtellerie .....                                                                                              | 57        |
| B - Médiations et Facilitations dans le Secteur Public .....                                                                                     | 59        |
| 1 - Médiation dans le Secteur public de l'Education .....                                                                                        | 59        |
| a - Actions de suivi et de consolidation des accords entre<br>le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants.....                 | 59        |
| b - Actions de prévention des conflits dans le Secteur public de l'Education ....                                                                | 61        |
| 2 - Médiation dans le Secteur public de la Santé .....                                                                                           | 62        |
| 3 - Facilitation dans une Administration de mission : La Délégation<br>générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale (DGPSN) ... | 63        |
| 4 - Facilitation dans le Secteur de la Justice .....                                                                                             | 64        |
| 5 - Facilitation dans le Secteur du Travail et de la Sécurité sociale.....                                                                       | 65        |
| 6 - Facilitation dans le Secteur des Impôts et Domaines .....                                                                                    | 66        |
| a - Audience avec le Syndicat des Travailleurs de l'Administration<br>fiscale (STAF) .....                                                       | 66        |

|                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| b - Audience avec le Syndicat autonome des Agents des Impôts et (SAID).....                                                                                                                                                                               | 67 |
| II - CONTRIBUTION DU HCDS A LA FORMATION DES ACTEURS.                                                                                                                                                                                                     | 67 |
| A - Renforcement des capacités des membres du HCDS .....                                                                                                                                                                                                  | 68 |
| B - Renforcement des capacités des partenaires sociaux de DANGOTE CEMENT SENEGAL .....                                                                                                                                                                    | 70 |
| C - Renforcement des capacités des partenaires sociaux de PATISEN .....                                                                                                                                                                                   | 71 |
| D - Renforcement de capacités de mandants tripartites et de partenaires sociaux sur les Recommandations 202 et 204 de l'OIT.....                                                                                                                          | 72 |
| E - Participation de membres du HCDS à l'Académie sur le Dialogue social et les relations professionnelles.....                                                                                                                                           | 73 |
| F - Participation au renforcement de capacités des membres du Conseil national du Dialogue social (CNDS) de CÔTE D'IVOIRE .....                                                                                                                           | 75 |
| G - Autres participations du HCDS à des formations de partenaires sociaux .....                                                                                                                                                                           | 76 |
| III - CONTRIBUTION DU HCDS A LA MISE EN PLACE DE CADRES DE DIALOGUE SOCIAL ADAPTES .....                                                                                                                                                                  | 77 |
| A - Dans le Secteur Public : Poursuite de la mise en place d'un dispositif adéquat de dialogue social .....                                                                                                                                               | 78 |
| 1 - Dans le secteur de l'Education .....                                                                                                                                                                                                                  | 78 |
| 2 - Dans le secteur de l'Enseignement supérieur .....                                                                                                                                                                                                     | 80 |
| B - Dans le secteur Privé : Réactualisation de la Convention collective nationale interprofessionnelle et mise en place de Cadres de Dialogue Social .....                                                                                                | 82 |
| 1 - Dans le secteur de la Pêche.....                                                                                                                                                                                                                      | 82 |
| a - Participation à la Journée internationale des Gens de Mer .....                                                                                                                                                                                       | 82 |
| b - Audience avec le Comité national du Dialogue social du secteur de la Pêche et de l'Aquaculture .....                                                                                                                                                  | 82 |
| 2 - Contribution à la réactualisation de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) et à l'élaboration du cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles ..... | 83 |

|                                                                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| a - Enjeux de l'élaboration d'un projet consensuel de convention collective nationale interprofessionnelle.....                                                             | 84  |
| b - Résultats des travaux sur les propositions de réforme de la CCNI .....                                                                                                  | 85  |
| c - Enjeux de la réactualisation des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles .....                                                   | 86  |
| d - Résultats des travaux d'adoption d'un cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles .....       | 87  |
| C - Dans le Secteur de l'Economie Informelle : mise en place d'une plateforme de dialogue avec des familles d'acteurs .....                                                 | 88  |
| 1 - Enjeux des problématiques liées à l'économie informelle .....                                                                                                           | 88  |
| 2 - Contours de l'économie informelle .....                                                                                                                                 | 89  |
| 3 - Contours de l'environnement des PME .....                                                                                                                               | 90  |
| 4 - Recommandations formulées à l'issue du panel avec les familles d'acteurs de l'économie informelle .....                                                                 | 91  |
| 5 - Mise en place d'un cadre sectoriel permanent de concertation entre les organisations professionnelles des principales familles d'acteurs de l'économie informelle ..... | 94  |
| D - Autres participations du HCDS à des Cadres de Dialogue Social .....                                                                                                     | 95  |
| 1 - Cadres nationaux de dialogue .....                                                                                                                                      | 95  |
| a - Le lancement du Dialogue national .....                                                                                                                                 | 95  |
| b - Le Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE) .....                                                                                         | 95  |
| c - La Conférence sociale.....                                                                                                                                              | 96  |
| d - Les Assises de l'Entreprise 2017 .....                                                                                                                                  | 96  |
| e - Les Journées économiques du Nord .....                                                                                                                                  | 98  |
| 2 - Cadres sectoriels de dialogue .....                                                                                                                                     | 99  |
| a - Cadre de dialogue sur les enjeux de la gouvernance du pétrole et du gaz .....                                                                                           | 99  |
| b - Cadre de dialogue dans le secteur de la décentralisation .....                                                                                                          | 100 |

**TROISIEME PARTIE :**

|                                                                                                                                |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>RECONNAISSANCE NATIONALE ET INTERNATIONALE<br/>DU HCDS EN 2016 .....</b>                                                    | <b>101</b> |
| <b>I - RECONNAISSANCE NATIONALE DU HCDS .....</b>                                                                              | <b>103</b> |
| A - Partenariats développés par le HCDS en 2016 .....                                                                          | 103        |
| 1 - Partenariat avec le Gouvernement .....                                                                                     | 103        |
| a - Le Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan .....                                                                  | 104        |
| b - Le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance .....                                                              | 104        |
| c - Le Ministère du Commerce, du Secteur informel, de la Consommation,<br>de la Promotion des Produits locaux et des PME ..... | 104        |
| d - Le Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage<br>et de l'Artisanat .....                                | 106        |
| 2 - Partenariat avec les Organisations professionnelles .....                                                                  | 106        |
| 3 - Partenariat avec l'Equipe d'Appui technique au Travail décent<br>Bureau Pays Dakar .....                                   | 106        |
| B - Activités de Promotion du Dialogue Social<br>avec le Monde Universitaire .....                                             | 107        |
| 1 - « Réflexion sur la perception des dirigeants politiques par<br>les syndicalistes du secteur éducatif » .....               | 107        |
| 2 - Activité de promotion du dialogue social avec les femmes<br>universitaires .....                                           | 108        |
| 3 - Activité de promotion du dialogue social en relation avec le sport<br>universitaire .....                                  | 108        |
| 4 - Journée de l'Excellence de l'Amicale des étudiants de la Faculté<br>des Sciences juridiques et politiques de l'UCAD .....  | 108        |
| C - Activité de Promotion du Dialogue Social avec la Presse .....                                                              | 109        |
| D - Activités de Promotion du Dialogue Social avec les Jeunes .....                                                            | 109        |
| E - Participation du HCDS à une activité sur la Sécurité et<br>la Paix en Casamance .....                                      | 111        |
| F - Activité de Promotion du Dialogue Social avec le Monde de la Culture..                                                     | 111        |

|                                                                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| G - Activités de Promotion du Dialogue Social avec les Femmes .....                                                                                         | 112 |
| 1 - Participation à une activité en prélude à l'organisation de<br>la 61ème session de la Commission de la Condition de la Femme<br>des Nations Unies ..... | 113 |
| 2 - Activités de commémoration de la Journée internationale<br>de la Femme .....                                                                            | 113 |
| 3 - Implication du HCDS à la restitution d'une étude du GROUPE<br>BANQUE MONDIALE sur le Genre .....                                                        | 114 |
| 4 - Rencontre avec l'association "Women in Mining Senegal" .....                                                                                            | 115 |
| H - Activité de Promotion du Dialogue Social avec<br>le Mouvement Syndical Africain .....                                                                   | 116 |
| I - DISTINCTION NATIONALE : « Le Malaw d'Or de la Paix sociale » ...                                                                                        | 117 |
| J - Mise à Contribution des Autorités Religieuses .....                                                                                                     | 118 |
| II - RECONNAISSANCE INTERNATIONALE .....                                                                                                                    | 123 |
| A - Participation du HCDS à la 105ème session de la Conférence<br>Internationale du Travail .....                                                           | 123 |
| 1 - Rencontres avec les autorités du BIT .....                                                                                                              | 124 |
| a - Rencontre avec le Directeur adjoint du BIT .....                                                                                                        | 124 |
| b - Rencontre avec le Directeur du Département de la Gouvernance<br>et du Tripartisme du BIT .....                                                          | 125 |
| 2 - Rencontre avec Monsieur le Ministre de la Fonction publique,<br>du Travail et de la Sécurité sociale du BURKINA FASO .....                              | 126 |
| 3 - Autres audiences avec des personnes ressources de premier plan<br>en matière de dialogue social .....                                                   | 127 |
| B - Participation du HCDS à la 61ème session de la Commission de<br>la Condition de la Femme .....                                                          | 127 |
| 1- Participation à la 61ème session de la Commission de la Condition<br>de la Femme .....                                                                   | 128 |
| 2 - Participation à la Concertation francophone de haut niveau .....                                                                                        | 130 |
| 3 - Participation à l'événement parallèle organisé par « African Views »                                                                                    | 130 |

|                                                                                                                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| C - Reconnaissance du HCDS dans l'espace Francophone .....                                                                                                                         | 131 |
| D - Reconnaissance du HCDS au niveau de l'espace UEMOA .....                                                                                                                       | 132 |
| 1 - Participation du HCDS à des activités sur la sécurité et la paix dans l'espace UEMOA .....                                                                                     | 132 |
| a - Participation à la Réunion ministérielle sur la Sécurité et la Paix dans l'Espace UEMOA .....                                                                                  | 132 |
| b - Participation à l'Assemblée générale de la Représentation au Sénégal du Groupe de Travail Femmes, Jeunes, Paix et Sécurité en Afrique de l'Ouest et au Sahel (GTFJPS-AOS)..... | 133 |
| 2 - Participation du HCDS à la 7ème Assemblée générale du Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA).....          | 133 |
| 3 - Visite au Sénégal du Ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale de la République de CÔTE D'IVOIRE .....                                                                  | 134 |
| 4 - Participation du HCDS à la rentrée solennelle du Conseil National du Dialogue Social (CNDS) de CÔTE D'IVOIRE.....                                                              | 135 |
| 5 - Audience avec la Directrice du Genre de la Commission de l'UEMOA.....                                                                                                          | 135 |
| E - Le Prix Macky SALL pour le Dialogue en Afrique .....                                                                                                                           | 135 |

#### **QUATRIEME PARTIE :**

#### **LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS ..... 137**

#### **I - AMELIORER LA CONGRUENCE ENTRE LA DEMOCRATIE SOCIALE ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA GESTION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ..... 139**

##### **A - Procéder régulièrement à la mesure de la représentativité des partenaires sociaux ..... 139**

##### **B - Veiller au renouvellement régulier des instances des organisations professionnelles..... 140**

#### **II - REACTUALISER LE CADRE JURIDIQUE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR PRIVE POUR ASSURER UNE MEILLEURE STABILITE SOCIALE ..... 141**

##### **A - Parachever le processus de réactualisation de la CCNI ..... 141**

|                                                                                                                                                                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| B - Redynamiser le dialogue social bipartite .....                                                                                                                                                                                | 142 |
| C - Evaluer le Code du Travail et ses textes d'application .....                                                                                                                                                                  | 143 |
| D - Accroître les moyens juridiques, logistiques et financiers de<br>l'Administration du Travail.....                                                                                                                             | 143 |
| III - REACTUALISER LA PROCEDURE DE REGLEMENT DES<br>DIFFERENDS COLLECTIFS DANS LE SECTEUR PUBLIC .....                                                                                                                            | 145 |
| IV - EVALUER LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE NATIONAL DE<br>STABILITE SOCIALE ET D'EMERGENCE ECONOMIQUE<br>(PNSSEE), DEFINIR LES MODALITES DE SON<br>RENOUVELLEMENT ET CONCLURE LE PACTE DE<br>STABILITE DANS LE SECTEUR EDUCATIF ..... | 146 |
| V - RENFORCER LES CAPACITES DES INSTITUTIONS ET DES<br>ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE EN<br>PERSPECTIVE D'UNE MEILLEURE STABILITE SOCIALE.....                                                                             | 148 |
| A - Parfaire le cadre juridique de promotion du dialogue social et l'ancrage<br>institutionnel de l'institution tripartite nationale de dialogue social .....                                                                     | 148 |
| 1 - Parachever et stabiliser l'option de mise en place de l'Institution<br>tripartite nationale de dialogue social par voie réglementaire .....                                                                                   | 148 |
| 2- Rationnaliser les structures de dialogue social .....                                                                                                                                                                          | 150 |
| 3 - Etablir des relations fonctionnelles entre les structures de<br>dialogue social .....                                                                                                                                         | 150 |
| 4 - Attribuer un ancrage institutionnel plus adéquat au dialogue social<br>tripartite national .....                                                                                                                              | 151 |
| a - Non mise à disposition des experts .....                                                                                                                                                                                      | 152 |
| b - Non remplacement de membres du Gouvernement appelés à<br>d'autres fonctions .....                                                                                                                                             | 152 |
| c - Difficultés à conclure un protocole d'accord et une convention<br>avec un organisme et une institution .....                                                                                                                  | 153 |
| 5 - Renforcer les capacités des acteurs tripartites du dialogue social .....                                                                                                                                                      | 156 |
| CONCLUSION .....                                                                                                                                                                                                                  | 159 |
| ANNEXES .....                                                                                                                                                                                                                     | 161 |

## SIGLES ET ABBREVIATIONS

|         |                                                                                |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 2SAU    | : Syndicat de la Santé dans l'Action Sociale                                   |
| ADEPME  | : Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises |
| ANED    | : Association des Elus Départementaux                                          |
| ANEF    | : Assises Nationales de l'Education et de la Formation                         |
| ANSD    | : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie                      |
| BCEAO   | : Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest                            |
| BIT     | : Bureau International du Travail                                              |
| BMN     | : Bureau de Mise à Niveau                                                      |
| BNDE    | : Banque Nationale de Développement Economique                                 |
| BOS/PSE | : Bureau Opérationnel de Suivi du Plan Sénégal Emergent                        |
| 2CD     | : Cercle des Communicants en décentralisation                                  |
| CEDEAO  | : Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest                      |
| CCNI    | : Convention Collective Nationale interprofessionnelle                         |
| CCNTSS  | : Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité Sociale            |
| CDS/SEF | : Comité du Dialogue Social du Secteur de l'Education et de la Formation       |
| CDSA    | : Coordination Démocratique des Syndicats Autonomes                            |
| CDSL    | : Confédération Démocratique des Syndicats Libres                              |
| CDTS    | : Confédération Démocratique des Travailleurs du Sénégal                       |
| CESE    | : Conseil Economique Social et Environnemental                                 |
| CFS     | : Coordination des Forces Sociales                                             |
| CGTDS   | : Confédération Générale des Travailleurs Démocrates du Sénégal                |
| CHST    | : Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail                                   |

|           |                                                                                        |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| CIRID     | : Centre Indépendant de Recherches et d'Initiatives pour le Dialogue                   |
| CNAES     | : Concertations nationales sur l'Avenir de l'Enseignement Supérieur                    |
| CNES      | : Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal                                    |
| CNP       | : Conseil National du Patronat                                                         |
| CNTLS     | : Confédération nationale des Travailleurs Libres du Sénégal                           |
| CNTS      | : Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal                                  |
| CNTS/FC   | : Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement             |
| CNTS/FC-A | : Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal/Forces du Changement-Authentique |
| COCINUF   | : Championnat Inter Nations Universitaire de Football                                  |
| COFISAC   | : Compagnie de Filature et de Sacherie                                                 |
| COFULEF   | : Convergence des Femmes Universitaires pour le Leadership Féminin                     |
| COGES     | : Confédération générale des Syndicats de Cadres et du Personnel d'encadrement         |
| COSYDEP   | : Coalition des Organisations en Synergie pour la Défense de l'Education               |
| COUD      | : Centre des Œuvres Universitaires de Dakar                                            |
| CSA       | : Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal                                     |
| CSS       | : Caisse de Sécurité Sociale                                                           |
| CTCRS     | : Collectif des Transporteurs et Conducteurs Routiers du Sénégal                       |
| CTDS      | : Conseil du Travail et du Dialogue Social                                             |
| CUSEMS    | : Cadre Unitaire Syndical des Enseignants du Moyen et du Secondaire                    |
| DGID      | : Direction Générale des Impôts et Domaines                                            |
| DGPSN     | : Direction Générale à la Protection Sociale et à la Solidarité Nationale              |

|          |                                                                                                                     |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DGTSS    | : Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale                                                           |
| EFS      | : Eléments Français au Sénégal                                                                                      |
| ERSSEF   | : Elections de Représentativité syndicale dans le Secteur public de l'Education et de la Formation                  |
| FENAPES  | : Fédération Nationale des Parents d'Elèves et d'Etudiants du Sénégal                                               |
| FGTS/A   | : Fédération Générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance A                                                        |
| FGTS/B   | : Fédération Générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance B                                                        |
| FONGIP   | : Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires                                                                |
| FUTHRCBS | : Front unitaire des travailleurs de l'hôtellerie, la restauration, cafés, casinos et bars du Sénégal               |
| GCSE     | : Grand Cadre des Syndicats de l'Enseignement                                                                       |
| HCDS     | : Haut Conseil du Dialogue social                                                                                   |
| IFDS     | : Groupe International Francophone de Dialogue Social                                                               |
| IPRES    | : Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal                                                                     |
| ITA      | : Institut de Technologie Alimentaire                                                                               |
| JCI-U    | : Jeune Chambre Internationale Universitaire                                                                        |
| LONASE   | : Loterie Nationale Sénégalaise                                                                                     |
| MCDS     | : Maison de la Culture DOUTA SECK                                                                                   |
| MEDS     | : Mouvement des Entreprises du Sénégal                                                                              |
| MIFERSO  | : Société des Mines et Fers du Sénégal Oriental                                                                     |
| MITTD    | : Ministère des Infrastructures, des Transports Terrestre et du Désenclavement                                      |
| MTDSOPRI | : Ministère du Travail du Dialogue Social des Organisations Professionnelles et des Relations avec les Institutions |
| MTOA     | : Manufacture de Tabacs de l'Ouest Africain                                                                         |
| ONFP     | : Office National de Formation Professionnelle                                                                      |
| OIT      | : Organisation Internationale du Travail                                                                            |

|          |                                                                                                          |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| OGTS     | : Organisation Générale des Travailleurs du Sénégal                                                      |
| OHADA    | : Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires                                     |
| PASI     | : Programme d'Appui au Secteur Informel                                                                  |
| PME      | : Petites et Moyennes Entreprises                                                                        |
| PNSSEE   | : Pacte National de Stabilité Sociale et d'Emergence Economique                                          |
| PRODIAF  | : Programme de Promotion du Dialogue Social en Afrique Francophone                                       |
| PSE      | : Plan Sénégal Emergent                                                                                  |
| REJDIS   | : Réseau des Journalistes en Dialogue Social                                                             |
| REEL     | : Rassemblement des Educateurs et Enseignants Libres                                                     |
| SAES     | : Syndicat Autonome de l'Enseignement Supérieur                                                          |
| SAEMSS   | : Syndicat Autonome des Enseignants du Moyen Secondaire du Sénégal                                       |
| SAMES    | : Syndicat Autonome des Médecins du Sénégal                                                              |
| SAID     | : Syndicat des Agents des Impôts et Domaines                                                             |
| SCIMPEX  | : Syndicat des Commerçants des Importateurs et des Exportateurs                                          |
| SICTRASS | : Syndicat des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité Sociale                           |
| SOSENAP  | : Société Sénégalaise des Nattes en Plastique                                                            |
| STAF     | : Syndicat des Travailleurs de l'Administration Fiscale                                                  |
| STDS     | : Syndicat des Travailleurs Démocratiques du Sénégal                                                     |
| SUTIDS   | : Syndicat Unique des Travailleurs des Industries Diverses                                               |
| SUDTM    | : Syndicat Unique Démocratique des Travailleurs Municipaux                                               |
| SYNPAS   | : Syndicat National Personnel Civiles des Armées des services et sécurité publics et privés et assimilés |
| SYNTCPS  | : Syndicat des Travailleurs de la Chimie et de la Plasturgie                                             |

|               |                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| SYNTRAS       | : Syndicat National des Travailleurs de la Santé                               |
| SYPAOA        | : Syndicat Patronal de l'Ouest Africain                                        |
| SYTJUST       | : Syndicat des Travailleurs de la Justice                                      |
| TIC           | : Technologies de l'Information et de la Communication                         |
| TPE           | : Très Petite Entreprise                                                       |
| UADB          | : Université Alioune DIOP de Bambey                                            |
| UCAD          | : Université Cheikh Anta DIOP de Dakar                                         |
| UDEN          | : Union Démocratique des Enseignants du Sénégal                                |
| UDTS          | : Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal                               |
| UDTS/FO       | : Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal/Forces Ouvrières              |
| UEMOA         | : Union Economique Monétaire Ouest Africaine                                   |
| UNACOIS/JAPPO | : Union Nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal/Jappo              |
| UNAPEES       | : Union Nationale des Associations de Parents d'Elèves et Etudiants du Sénégal |
| UNISYNDI      | : Union Intersyndicale d'Entreprises et d'Industrie du Sénégal                 |
| UNSAS         | : Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal                           |
| UNTD          | : Union Nationale des Travailleurs Démocrates                                  |
| USDS          | : Union des Syndicats Démocratiques du Sénégal                                 |
| USEQ          | : Union Syndicale pour une Education de Qualité                                |
| UTS           | : Union des Travailleurs du Sénégal                                            |
| UTLS/A        | : Union des Travailleurs Libres du Sénégal/Tendance A                          |
| UTLS/B        | : Union des Travailleurs Libres du Sénégal/Tendance B                          |
| WARC          | : West African Research Center                                                 |



# **LES MEMBRES DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL ADRESSENT LEURS REMERCIEMENTS LES PLUS SINCERES A :**

- Son Excellence Macky SALL, Président de la République du Sénégal ;
- Monsieur Moustapha NIASSE, Président de l'Assemblée nationale ;
- Monsieur Mahammed Boun Abdallah DIONNE, Premier Ministre du Sénégal ;
- Monsieur Ousmane Tanor DIENG, Président du Haut Conseil des Collectivités territoriales ;
- Madame Aminata TALL, Présidente du Conseil économique, social et environnemental ;
- Monsieur Mansour SY, Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions ;
- Les autres membres du Gouvernement ;
- Monsieur Baïdy AGNE, Président du CNP ;
- Monsieur Mansour CAMA, Président de la CNES ;
- Monsieur Mbagnick DIOP, Président du MEDS ;
- Monsieur Idy THIAM, Président national de l'UNACOIS/JAPPO ;
- Monsieur Mody GUIRO, Secrétaire général de la CNTS ;
- Monsieur Mademba SOCK, Secrétaire général de l'UNSAS ;
- Monsieur Elimane DIOUF, Secrétaire général de la CSA ;
- Monsieur Cheikh DIOP, Secrétaire général de la CNTS/FC ;
- Monsieur Sidya NDIAYE, Secrétaire général de la FGTS/B ;
- Monsieur le Directeur de l'Equipe d'Appui technique au Travail décent, Bureau Pays Dakar.



## INTRODUCTION

Le présent Rapport est relatif à l'état du dialogue social au Sénégal pour la période allant du 28 mars 2016 au 31 mai 2017.

Il fait suite au premier Rapport remis le 26 mai 2016 par Madame le Président de l'Institution à Son Excellence Monsieur le Président de la République Macky SALL conformément à l'article 14 du Décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS).

Après une cartographie des acteurs et des cadres du dialogue social, le Rapport aborde les activités initiées par le HCDS et met en exergue les actions et manifestations qui ont valu à l'Institution une reconnaissance nationale et internationale.

Ce Rapport s'est aussi inscrit dans la perspective de soumettre au Chef de l'Etat, au Gouvernement et aux partenaires sociaux des recommandations au nombre de douze (12) pouvant concourir à l'instauration et à la consolidation de relations professionnelles apaisées.



## **PREMIERE PARTIE**

# **CARTOGRAPHIE DES ACTEURS ET DES CADRES TRIPARTITES DE DIALOGUE SOCIAL**



Dans le cadre de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, le HCDS a prévu de réaliser une étude cartographique exhaustive des acteurs et des conflits en milieu professionnel.

La réalisation d'une telle cartographie des acteurs permettra de mettre en place un dispositif approprié de dialogue social.

Pour rappel, le dialogue social englobe toutes formes d'échange d'informations, de consultation et de négociation entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale (cf. film institutionnel du HCDS).

Le vocable « partenaires sociaux » renvoie aux représentants des organisations de travailleurs et à celles d'employeurs.

Le dialogue social peut être bipartite ou tripartite.

Le dialogue social bipartite met en jeu un ou plusieurs employeurs et une ou plusieurs organisations de travailleurs qui échangent des informations, se consultent mutuellement ou négocient afin de parvenir à un accord collectif.

A cet effet, un appui du gouvernement peut être envisagé pour contribuer à la résolution des différends pouvant survenir entre les partenaires sociaux dans le processus de négociation.

Lorsqu'il est tripartite, le dialogue social nécessite la collaboration des représentants du gouvernement, des syndicats et des organisations d'employeurs qui doivent intervenir en tant que partenaires égaux et indépendants recherchant des solutions à leurs préoccupations respectives.

Dans le cadre du présent rapport, il s'agira de présenter les acteurs et les cadres du dialogue social tripartite.

Toutefois, le diagnostic du dialogue social sera abordé aussi bien au niveau tripartite que bipartite.

# **I - LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE**

Au Sénégal, les acteurs du dialogue social tripartite sont les centrales syndicales de travailleurs, les organisations patronales et le Gouvernement.

## **A - LES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS**

A la faveur de l'adoption de la Loi n° 2003-23 du 22 août 2003 modifiant les articles L.24 et L.25 du Code du Travail et ajoutant un article L.85 bis au même code, les organisations de travailleurs parties prenantes au dialogue social tripartite sont définies sous le vocable « centrales syndicales » ou « confédérations »<sup>1</sup>.

Le titre II du Code du Travail précise les dispositions qui régissent toutes les organisations syndicales, notamment celles relatives à leur objet, à leur constitution, à leur capacité civile et à leurs formes.

### **1 - NOUVELLE CONSTITUTION DE CENTRALE SYNDICALE EN 2016**

Le paysage des centrales syndicales s'est enrichi en 2016 avec la constitution de l'Organisation Générale des Travailleurs du Sénégal (OGTS) qui a reçu du Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité Publique son récépissé OGTS 397/MINTSP/DGAT/DLP du 11 mars 2016.

C'est ainsi qu'à ce jour, les centrales et confédérations syndicales sont au nombre de vingt trois (23) (annexe 1).

Notre pays détient ainsi le record du nombre de centrales syndicales au niveau de la zone de l'Union Economique et Monétaire Ouest africaine (UEMOA).

En effet, le Niger en compte treize (13), la Guinée, onze (11), le Togo sept (7), le Bénin six (6), le Burkina Faso, six (6), la Côte d'Ivoire, cinq (5), le Mali, quatre (4) et la Guinée Bissau, deux (2).

<sup>1</sup> La centrale syndicale ou confédération est une union syndicale regroupant au moins deux syndicats professionnels de différents secteurs ou branches d'activités » article L.25 de la Loi 97 – 17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail.

Au-delà du signe de vitalité de la liberté syndicale que cela dénote, une analyse rétrospective de la création et des scissions intervenues au sein des centrales syndicales révèle que :

**Jusqu'en 2000**, il n'y avait que neuf (9) centrales syndicales qui sont :

- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) créée en 1969 ;
- la Confédération Générale des Travailleurs Démocrates du Sénégal (CGTDS) créée en 1973 ;
- l'Union des Travailleurs Libres du Sénégal (UTLS) créée en 1976 ;
- l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS) créée en 1987 ;
- l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) créée en 1990 ;
- la Confédération démocratique des Syndicats autonomes du Sénégal (CDSA) créée en 1990 ;
- la Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal (CSA) créée en 1997 ;
- l'Union des Travailleurs du Sénégal (UTS) créée en 1997 ;
- la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal (FGTS) créée en 2000.

**De 2000 jusqu'en 2011, date de la tenue des premières élections de représentativité des centrales syndicales de travailleurs :**

- l'Union des Travailleurs du Sénégal/Tendance B (UTLS/B) est sortie en 2002 des flancs de l'Union des Travailleurs Libres du Sénégal devenue l'Union des Travailleurs Libres du Sénégal/Tendance A (UTLS/A) ;
- le Syndicat des Travailleurs démocratiques du Sénégal (STDS) a été créé en 2002 ;

- la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance B (FGTS/B) est sortie en 2002 des flancs de la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal devenue Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance A (FGTS/A) ;
- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/ Forces du Changement (CNTS/FC) est sortie en 2002 des flancs de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;
- la Confédération générale des Syndicats de Cadres et du personnel d'Encadrement (COGES) a été créée en 2006 ;
- la Confédération démocratique des Travailleurs du Sénégal (CDTS) a été créée en 2006 ;
- la Confédération démocratique des Syndicats libres du Sénégal (CDSL) est sortie en 2006 des flancs de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) ;
- l'Union des Syndicats démocratiques du Sénégal (USDS) a été créée en 2009 ;
- la Coordination des Forces sociales (CFS) a été créée en 2010 ;
- l'Union nationale des Travailleurs démocrates (UNTD) a été créée en 2010 ;

### **De 2011 à nos jours :**

- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/ Forces du Changement authentique (CNTS/FC-A) est sortie en 2011 des flancs de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/ Forces du Changement (CNTS/FC) ;
- l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal/Forces ouvrières (UDTS-FO) est sortie en 2013 des flancs de l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS) ;
- la Confédération nationale des Travailleurs libres du Sénégal (CNTLS) est sortie en 2014 des flancs de la Confédération démocratique des Syndicats libres du Sénégal (CDSL) ;

- l'Organisation générale des Travailleurs du Sénégal (OGTS) est sortie en 2016 des flancs de la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/ Forces du Changement (CNTS/FC).

Au regard de cette analyse, pas moins de neuf (9) leaders syndicaux ont quitté leurs organisations d'origine pour mettre en place de nouvelles centrales syndicales.

Par ailleurs, la frénésie notée dans la création des centrales syndicales entre 2000 et 2011 (avec dix centrales syndicales mises en place) s'est quelque peu estompée après 2011, année de la tenue des premières élections générales de représentativité des centrales syndicales (quatre centrales syndicales créées).

## **2 - MODIFICATION DE LA DIRECTION D'UNE CENTRALE SYNDICALE EN 2016**

Conformément à l'article L.8 du Code du Travail, les organisations syndicales doivent procéder au renouvellement des organismes chargés de leur administration et de leurs directions au moins une fois tous les trois ans en assemblée générale ou congrès.

A cet effet, la Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal (CSA) a renouvelé ses instances du 16 au 17 juillet 2016 à l'occasion de son troisième Congrès ordinaire qui a porté sur le thème : « **Renforcer la CSA pour mieux promouvoir l'unité syndicale** ».

Monsieur Elimane DIOUF a été porté à la tête de cette centrale syndicale en qualité de Secrétaire général en remplacement de Monsieur Mamadou DIOUF.

## **3-AUGMENTATION DES RESSOURCES DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Pour faciliter le financement des organisations syndicales par leurs membres, le législateur a assoupli les formalités de cessions de cotisations syndicales par rapport aux autres cessions des traitements et salaires.

Un arrêté interministériel pris par le Ministre en charge du Travail et le Ministre délégué chargé du Budget fixe le plafond de cette cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs.

En 2016, les organisations syndicales ont pu accroître leurs ressources provenant de ces cotisations suite à la prise de l'arrêté interministériel n° 21699/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 26 novembre 2015 abrogeant et remplaçant l'arrêté interministériel n° 6508 du 30 juin 1997 modifiant le plafond de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs (annexe 2).

Cet arrêté a porté ce plafond de cinq cents (500) francs CFA à mille (1000) francs FCA.

60 % de ce plafond de cotisation mensuelle prélevé par l'employeur sur le traitement ou salaire du travailleur reviennent au syndicat professionnel auquel a adhéré le travailleur et 40% sont reversés à l'union syndicale à laquelle est éventuellement affilié le syndicat professionnel.

Seule l'Union démocratique des Enseignants du Sénégal (UDEN) s'est acquittée le 3 juillet 2016 de l'obligation de communiquer au Ministère en charge du Travail son rapport annuel faisant état notamment du montant des cotisations encaissées et de la situation financière du syndicat pour l'année 2015.

#### **4 - MODIFICATION DES MODALITÉS DE MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES CENTRALES SYNDICALES EN 2016**

En renforçant la légitimité des partenaires sociaux, l'approfondissement de la démocratie sociale contribue à améliorer la qualité du dialogue social.

Cet approfondissement de la démocratie qui peut se traduire par la mesure de la représentativité des partenaires sociaux est une condition préalable à la rénovation des relations professionnelles.

Avec l'adoption de la Loi n° 2016-11 du 04 juillet 2016 abrogeant et remplaçant l'article L.85 bis de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail, la tenue d'élections générales de représentativité organisées simultanément sur toute l'étendue du territoire national constitue désormais une modalité alternative de mesure de la représentativité des centrales syndicales de travailleurs.

En effet, avec l'adoption de la Loi n° 2003-23 du 22 août 2003, modifiant les articles L.24 et L.25 du Code du Travail et ajoutant un article L.85 bis au même code jusqu'à cette modification, les élections générales de représentativité constituaient la seule modalité de mesure de la représentativité des centrales syndicales de travailleurs.

Après la tenue, le 20 avril 2011, des premières élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs, cinq (5) centrales sont considérées comme étant les plus représentatives.

Cette représentativité leur a conféré une fonction de représentation au niveau du HCDS et le droit de participer au dialogue social tripartite.

Il s'agit, par nombre de membres de sièges décroissant au niveau du HCDS, de :

- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS) dirigée par son Secrétaire général, Monsieur Mody GUIRO avec trois (3) membres ;
- l'Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) dirigée par son Secrétaire général Monsieur Mademba SOCK avec deux (2) membres ;
- la Confédération des Syndicats autonomes (CSA) dirigée par son Secrétaire général, Monsieur Elimane DIOUF avec deux (2) membres ;
- la Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/ Forces du Changement (CNTS/FC) dirigée par son Secrétaire général, Monsieur Cheikh DIOP avec deux (2) membres ;
- la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance B dirigée par son Secrétaire général, Monsieur Sidya NDIAYE avec un (1) membre ;

La tenue, le 30 mai 2017, des deuxièmes élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs va concourir à l'approfondissement de la démocratie sociale.

L'innovation apportée à ces élections est la détermination d'un seuil d'au moins de 10% des suffrages valablement exprimés permettant aux centrales syndicales l'ayant atteint, de bénéficier du droit de représenter légitimement les travailleurs dans les instances de dialogue social et de négociation au niveaux national et international<sup>2</sup>.

L'arrêté n° 02791/MFPTEOP/DTSS du 22 mars 2010 abrogé fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ne prévoyait pas un tel seuil en raison du défaut de consensus entre les centrales syndicales en lice.

## **B - LES ORGANISATIONS PATRONALES**

La représentativité des organisations patronales avait été appréciée en 1998 sur la base d'enquêtes de représentativité des organisations patronales auxquelles avaient participé le Conseil national du Patronat (CNP) et la Confédération nationale des employeurs du Sénégal (CNES).

Le CNP avait à l'époque été identifié comme l'organisation patronale la plus représentative.

Suite au relèvement de l'Institution nationale tripartite de dialogue social au rang de Haut Conseil, les concertations préalables entre les organisations patronales ont permis de répartir les dix (10) sièges entre les organisations patronales parties prenantes au dialogue social tripartite.

Le CNP dirigé par le Président Baïdy AGNE s'est vu attribuer cinq (5) sièges au sein du HCDS.

La CNES dirigée par le Président Mansour CAMA est représentée au niveau du HCDS par trois (3) conseillers.

Le Mouvement des Entreprises du Sénégal (MDES) présidé par le Président Mbagnick DIOP et l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal/JAPPO dirigée par le Président national Idy THIAM y sont chacun représentés par un (1) membre.

<sup>2</sup> Article 5 de l'Arrêté 15237/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 14 octobre 2016 fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs

## C - LE GOUVERNEMENT

Le Gouvernement joue un rôle important dans la promotion du dialogue social. Il lui revient en effet d'assurer le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance du droit de négociation qui sont des conditions préalables à la réussite du dialogue social.

Pour garantir ces conditions, il convient de mettre en place un cadre légal et réglementaire adéquat et de doter l'Administration du Travail de moyens suffisants pour l'application de ces dispositions.

Il incombe également à l'Administration du Travail de procéder à l'identification des parties prenantes au dialogue en mesurant la représentativité des partenaires sociaux.

Au même titre que les partenaires sociaux employeurs et travailleurs, le Gouvernement, dans toutes ses composantes, doit manifester une volonté à s'engager dans le dialogue social.

Pour traduire la volonté exprimée par le Chef de l'Etat de promouvoir le dialogue social, le Gouvernement s'est fait représenter au sein du HCDS, outre un représentant de la Présidence de la République, par :

- le Ministère de la Santé et de l'Action sociale avec un (1) membre ;
- le Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan avec un (1) membre ;
- le Ministère de la Gouvernance locale, du Développement et de l'Aménagement du Territoire avec un (1) membre ;
- le Ministère des Infrastructures, des Transports terrestres et du Désenclavement avec un (1) membre ;
- le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche avec un (1) membre ;
- le Ministère de l'Education nationale avec un (1) membre ;
- le Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions avec deux (2) membres ;
- le Ministère de la Fonction publique, de la Rationalisation des Effectifs et du Renouveau du Service public avec un (1) membre.

## II - LES CADRES TRIPARTITES DE DIALOGUE SOCIAL

Le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) est l'unique institution tripartite nationale de dialogue social.

Toutefois, des cadres tripartites ont été mises en place en application de dispositions légales ou pour mettre à profit le dialogue social dans la coordination et la mise en œuvre de politiques nationales.

Certains de ces cadres se sont réunis en 2016.

### A - LE HAUT CONSEIL POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Le Haut Conseil pour l'Emploi et la Formation a été créé par le Décret n° 2009-1406 du 23 décembre 2009.

Présidé par le Premier Ministre, le Haut Conseil pour l'Emploi et la Formation est un organisme paritaire et consultatif chargé de faciliter la concertation et la coordination, et d'assurer le suivi de la mise en œuvre des orientations définies par le Chef de l'Etat en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les Présidents du CNP, de la CNES, du MEDS, les Secrétaires généraux des trois centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives ainsi que les Ministres dont les départements sont impliqués dans la mise en œuvre des politiques d'emploi et de formation professionnelle sont membres de cet organisme.

En application des instructions du Chef de l'Etat qui a fait de 2016, l'année de la création d'emplois, Monsieur le Premier Ministre a présidé le 19 mai 2016 une réunion de cet organisme.

A cette occasion, il a donné des instructions dans le sens :

- de mettre en place un pôle composé du secteur privé, d'un représentant de la Primature et de représentants des agences dédiées à l'emploi.

Ce pôle est chargé d'assurer un suivi rapproché des projets pour une bonne prise en charge des questions liées à leur faisabilité technique et à leur financement ;

- d'innover dans la promotion des investissements à fort potentiel de création d'emplois par le biais de mécanismes d'incitation fiscale (crédits d'impôts) ;
- de promouvoir les emplois verts qui constituent des sources importantes de création d'emplois ;
- de mener des enquêtes trimestrielles sur l'emploi et des enquêtes sectorielles pour disposer davantage d'informations et articuler de façon plus optimale l'offre de formation, l'offre d'emploi et les demandes d'emploi.

## **B - LE CONSEIL CONSULTATIF NATIONAL DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Institué auprès du Ministre en charge du Travail par l'article L.205 du Code du Travail, le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale (CCNTSS) a pour mission générale d'étudier les problèmes concernant le travail et la sécurité sociale.

Tous les projets de loi ainsi que certains textes d'application du Code du Travail doivent obligatoirement être accompagnés de l'avis du CCNTSS.

Le CCNTSS a la particularité de compter en son sein, au titre des partenaires sociaux :

- huit (8) représentants des organisations d'employeurs et huit (8) représentants des travailleurs des professions industrielles ;
- Quatre (4) représentants des organisations d'employeurs et quatre (4) représentants des travailleurs des professions commerciales et bancaires ;
- un (1) représentant des organisations d'employeurs et un (1) représentant des travailleurs des professions agricoles ;
- un (1) représentant des employeurs et un (1) représentant des travailleurs des groupements coopératifs ;

Ces représentants sont désignés par arrêté du Ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale sur proposition des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la profession.

D'où la nécessité de procéder régulièrement à la mesure de la représentativité de ces organisations pour contribuer à la rénovation sociale par la relance de la négociation collective.

En 2016, le CCNTSS s'est réuni :

- du 14 au 16 mars 2016 pour examiner le Projet de loi complétant certaines dispositions de la Loi 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail, relatif à la non discrimination au travail, le Projet de décret fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'Observatoire national sur la discrimination de l'emploi et le Projet de loi portant modification de l'article L.85 bis de la Loi 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du Travail ;
- le 3 octobre 2016 pour donner son avis sur le projet d'arrêté fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales et celui fixant les règles d'organisation des élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Education et de la Formation.

Le HCDS a pris part aux travaux de ces sessions auxquelles il a été convié.

Le CCNTSS s'est également réuni le 5 décembre 2016 aux fins d'examiner des projets de textes pour harmoniser le cadre juridique national sur le travail des enfants **avec les** conventions N° 138 et N°182 de l'OIT portant respectivement sur l'âge minimum d'accès à l'emploi et les pires formes de travail des enfants.

### III - DIAGNOSTIC DU DIALOGUE SOCIAL AU SENEGAL

Les performances du dialogue social au Sénégal peuvent s'apprécier à la lumière des résultats enregistrés au niveau de la négociation collective.

Cette négociation collective se présente sous un panorama peu reluisant dans sa dimension bipartite.

Toutefois, sous l'impulsion du Gouvernement et du HCDS, des acquis importants sont notés dans sa composante tripartite.

## A - INERTIE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE BIPARTITE

Forme la plus achevée du dialogue social, la négociation collective bipartite peut déboucher sur la conclusion de conventions collectives, d'accords collectifs, de pactes sociaux sectoriels.

La négociation collective bipartite offre l'opportunité aux partenaires sociaux les plus représentatifs de définir le cadre et les conditions de travail dans l'exercice d'un métier ou d'une activité, au niveau national, d'une branche ou d'une entreprise.

Au-delà des dispositions plus favorables par rapport la Loi que les conventions et accords collectifs peuvent prévoir, le dynamisme de la négociation collective est un baromètre de la vitalité des organisations professionnelles.

Ce dynamisme traduit également l'engagement des partenaires sociaux à adapter les relations professionnelles aux évolutions liées aux mutations technologiques.

Le Sénégal a connu une riche pratique de la négociation collective après l'adoption de la loi 52 – 1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail de 1952 **dans les territoires et territoires associés relevant des ministères de la France d'Outre-mer.**

En effet, l'adoption de ce code du travail de 1952 a été suivie par un vaste mouvement de négociations et de conventions collectives fédérales et territoriales entre 1953 et 1960.

En 1982, les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs parties prenantes au dialogue social tripartite ont complété le dispositif conventionnel en vigueur avec l'adoption de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) du 17 mai 1982.

En 2016, le HCDS a consacré sa septième Assemblée plénière à la réactualisation de ce cadre conventionnel (voir Deuxième partie : Bilan d'activités du HCDS en 2016).

Au niveau sectoriel, la situation n'a pas évolué en 2016 avec des conventions collectives encore obsolètes datant encore pour la plupart d'avant les indépendances (cf. annexes du Rapport 2015 sur l'état du dialogue social).

Le frémissement observé dans la réactualisation de la CCNI et l'inertie encore de mise dans celle des conventions collectives sectorielles trouvent leur justification dans l'effectivité ou non de la mesure de la représentativité des partenaires sociaux parties prenantes de la négociation collective respectivement aux niveaux national et sectoriel.

En effet, la conclusion des conventions collectives sectorielles susceptibles d'extension implique exclusivement les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Le défaut de mesure de la représentativité de ces organisations est la cause de la non identification des parties prenantes à la conclusion ou à la réactualisation des conventions collectives sectorielles.

Et, ne pouvant se prévaloir d'une représentativité incontestable, les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs ne peuvent pas, de ce fait, prendre l'initiative de conclure ou de réactualiser lesdites conventions.

## **B - DYNAMISME DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE TRIPARTITE**

Le dialogue social peut aussi contribuer à l'adoption de pactes sociaux tripartites et de politiques économiques ou sociales adaptées.

Au niveau de la négociation collective tripartite, des avancées sont notées avec la mise en œuvre du Plan d'Actions du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE), la tenue de la deuxième édition de la Conférence sociale et l'adoption de la Politique nationale de Sécurité et Santé au Travail.

Ce dynamisme noté au niveau de la négociation collective tripartite découle de :

- la volonté et de la détermination politique du Gouvernement à s'engager dans le dialogue social depuis l'accession au pouvoir de Son Excellence Macky SALL, Président de la République ;

- l'engagement des partenaires sociaux tripartites à approfondir la démocratie sociale et à prendre en charge de manière plus hardie les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail.

## **1 - LE PACTE NATIONAL DE STABILITÉ SOCIALE ET D'EMERGENCE ÉCONOMIQUE (PNSSEE)**

L'année 2016 constitue l'année de référence de l'application de la décision du Chef de l'Etat de financer le Plan d'Actions qui est adossé au PNSSEE conclu le 15 avril 2014 entre le Gouvernement, les centrales syndicales de travailleurs et les Organisations patronales (cf. Rapport 2015 sur l'état du dialogue social).

Dans ce cadre, Monsieur le Premier Ministre a procédé le 3 mai 2016 à l'installation du Conseil d'Orientation Stratégique du PNSSEE.

Conformément à l'article 8, alinéa 1 de l'Arrêté portant création des organes de suivi et d'évaluation du PNSSEE et fixant leurs règles d'organisation et de fonctionnement (cf. Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social), le HCDS est chargé de l'animation du PNSSEE et de la coordination de son dispositif de suivi et d'évaluation.

## **2 - LA TENUE DE LA DEUXIÈME ÉDITION DE LA CONFÉRENCE SOCIALE**

Résultant de la volonté politique de Son Excellence Macky SALL, Président de la République, de promouvoir le dialogue social, la Conférence sociale constitue un mécanisme tripartite de dialogue social.

Trois ans après la tenue de la première édition en 2014, la deuxième Conférence sociale s'est tenue du 24 au 25 avril 2017 a porté sur « **La réforme des retraites au Sénégal : vers des régimes viables et inclusifs** ».

Le choix de cette thématique est en adéquation à la fois avec :

- la vision du Plan Sénégal Emergent « **Un Sénégal émergent en 2035 avec une société solidaire dans un Etat de droit** » ;
- l'axe 2 du PSE consacré au « **Capital humain, à la protection sociale et développement durable** ».

Au titre des résultats atteints, on peut citer :

- l'instauration d'une pension minimale égale à 98% du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) pour les pensionnés de droits directs ;
- la mise en place d'un régime complémentaire pour les travailleurs non-cadres affiliés à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) ;
- la diversification des sources de pensions pour les agents de l'Etat qui bénéficient d'un régime indemnitaire particulier par la création soit d'un régime complémentaire obligatoire au Fonds national de Retraite (FNR), soit en encourageant la création de fonds privés de pension où il leur sera loisible de souscrire à une épargne retraite volontaire.

### **3 - L'ADOPTION DE LA POLITIQUE NATIONALE DE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL**

Plaçant le capital humain au cœur des relations professionnelles, la sécurité et la santé au travail constitue en effet un véritable enjeu de performance économique et sociale pour les entreprises.

Le travail décent prôné par l'Organisation internationale du Travail (OIT) intègre la dimension « sécurité et santé au travail » dans la promotion de possibilités pour les femmes et les hommes d'obtenir et de conserver un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité et de dignité.

Au Sénégal, la réglementation offre aux partenaires sociaux en entreprise la possibilité d'instituer des comités d'hygiène et de sécurité au travail (CHST) qui sont des cadres appropriés de dialogue social en matière de prévention des risques professionnels<sup>3</sup>.

Pour promouvoir le bon fonctionnement de ces CHST, la Caisse de Sécurité sociale (CSS) a organisé le 30 avril 2016 la deuxième édition du concours du meilleur CHST.

Et pour la deuxième année consécutive, Eiffage Sénégal a été déclarée lauréate du concours du meilleur CHST.

<sup>3</sup> Décret 94 - 244 du 7 mars 1994 portant organisation et fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité au travail.

La volonté du Gouvernement de mettre en place un dispositif national de prévention des risques professionnels s'est traduite par l'adoption de la Politique nationale de Sécurité et Santé au Travail lors du Conseil des Ministres du 29 mars 2017.



## **DEUXIEME PARTIE** \_

### **BILAN D'ACTIVITES 2016 DU HCDS**



Au titre de l'année 2016, le HCDS a tenu ses quatre Assemblées plénières statutaires autour des thématiques suivantes :

- 5<sup>ème</sup> Assemblée plénière : « **Promouvoir le dialogue social par la formation des mandants tripartites** » du 26 au 28 septembre 2016 ;
- 6<sup>ème</sup> Assemblée plénière : « **Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME** » du 18 au 21 octobre 2016 ;
- 7<sup>ème</sup> Assemblée plénière : « **Concertation nationale tripartite sur la CCNI et le cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois** » du 20 au 23 décembre 2016 ;
- 8<sup>ème</sup> Assemblée plénière : « **Revue annuelle des activités du HCDS** » conformément à l'article 4.4 du Règlement intérieur du HCDS du 9 au 11 mars 2017.

En ayant régulièrement tenu la réunion de ses organes, le HCDS a respecté les dispositions du Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 qui fixe les règles de son organisation et de son fonctionnement et de son Règlement intérieur (cf. Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social).

Le HCDS a également contribué à la réalisation de l'activité relative à la redynamisation de la négociation collective par la tenue régulière des réunions des instances bipartites et tripartites prévue par la mesure n°2 du Plan d'Actions du PNSSEE<sup>4</sup>.

Les thématiques abordées à l'occasion de ces assemblées traduisent la volonté d'ancrer le dialogue social dans tous les secteurs couverts par le HCDS mais aussi l'attachement au principe de la reddition des comptes.

Dans le cadre de ses missions et de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, le HCDS a donc mené un ensemble d'activités concourant à :

- la stabilité sociale ;
- la formation des acteurs des relations professionnelles ;
- la mise en place de cadres adaptés de dialogue social.

<sup>4</sup> Mesure n°2 : améliorer le cadre juridique et institutionnel des relations professionnelles et redynamiser la négociation collective

## **I - CONTRIBUTION DU HCDS A LA STABILITE SOCIALE**

En 2016, comme en 2015 (cf. Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social), les perturbations du climat social ont plus affecté le secteur public.

La dynamique imprimée par la mise en œuvre du Plan d'Actions du PNSSEE a concouru à asseoir une stabilité sociale plus prononcée dans le secteur privé.

En effet, les partenaires sociaux, parties prenantes au PNSSEE plus ancrées dans ce secteur privé ont souvent fait adopter à leurs membres et aux organisations professionnelles qui leur sont affiliées une posture d'ouverture en les incitant à privilégier une approche de résolution pacifique des différends pouvant les opposer.

Cette posture a conduit des partenaires sociaux relevant du secteur privé à saisir le HCDS aux fins de médiation à l'occasion de conflits.

### **A - MEDIATIONS ET FACILITATIONS DANS LE SECTEUR PRIVE**

Ces médiations ont fait suite à la saisine du HCDS par des organisations syndicales sectorielles, des représentants du personnel d'entreprises, des centrales syndicales ou des directions d'entreprises.

#### **1 - MÉDIATION DANS LE SECTEUR DE LA PLASTURGIE ET DE LA CHIMIE**

Dans ce secteur, Monsieur Salif SENE, Secrétaire général du Syndicat national des Travailleurs de la Chimie et de la Plasturgie (SYNTCPS) affilié à la CNTS, a saisi le HCDS aux fins de médiation par rapport au différend les opposant à la Société sénégalaise des nattes en plastique (SOSENAP).

Les préoccupations de ce syndicat étaient relatives à :

- la réintégration des vingt trois (23) travailleurs licenciés pour port de brassards rouges et sabotage ;
- la réintégration de deux (2) délégués du personnel licenciés pour les mêmes faits et dont les décisions d'autorisation de licenciement ont été confirmées à l'issue de recours hiérarchiques auprès du Ministre en charge du Travail ;

- la régularisation de la situation du personnel journalier employé dans l'entreprise.

Après avoir rencontré le Secrétaire général du SYNTCPS, Madame le Président du HCDS a accordé le 23 mai 2016 une audience au Directeur des Ressources humaines de la SOSENAP.

Suite à cette rencontre, la SOSENAP a matérialisé son engagement à conclure des contrats à durée déterminée au profit de quarante cinq (45) travailleurs journaliers. Quarante neuf (49) demandeurs d'emplois ont également bénéficié de contrats à durée déterminée.

Malgré l'ouverture réitérée devant l'Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale de Dakar par la Direction de la SOSENAP à examiner leur réintégration, les vingt trois (23) travailleurs licenciés ont préféré porter le différend au niveau du Tribunal du Travail.

Pour consolider le climat social apaisé qui règne au sein de l'entreprise, la Direction de la SOSENAP a sollicité le HCDS pour un renforcement de capacités de ses partenaires sociaux.

## **2 - MÉDIATION DANS LES SECTEURS DES INDUSTRIES EXTRACTIVES ET DES MINES**

Dans ces secteurs, le HCDS a été saisi par les partenaires sociaux de DANGOTE CEMENT SENEGAL et les travailleurs de la Société des Mines de fer du Sénégal oriental (MIFERSO).

Le HCDS a été saisi, à deux reprises et conjointement, par Monsieur Sidya NDIAYE, Secrétaire général de la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal/Tendance B et Monsieur Luk HAELTERMAN, Directeur général de DANGOTE CEMENT SENEGAL aux fins de médiation.

Les réclamations des travailleurs de cette entreprise portaient essentiellement sur :

- des problèmes de classement par rapport aux emplois qu'ils occupent ;
- les modalités de répartition des coûts inhérents à la restauration des travailleurs ;

- le recours de l'employeur à des travailleurs expatriés et à l'intérim pour des activités permanentes de l'entreprise.

### **a - Sur les problèmes de classement**

Ces problèmes, du reste récurrents dans la plupart des branches d'activité, sont liés à la non mise à jour des annexes de classification des emplois malgré les avancées et mutations technologiques.

Dans le cadre de son Plan d'Actions 2015 – 2018, notamment dans le volet « Formation et Sensibilisation », le HCDS a identifié le secteur des Industries extractives comme devant faire l'objet d'accompagnement en vue de la réactualisation de la convention collective qui y est applicable<sup>5</sup>.

Le HCDS a fait suite à la saisine du Directeur général de DANGOTE CEMENT SENEGAL en lui recommandant de privilégier une concertation rapprochée avec les délégués du personnel.

Au-delà de la revalorisation des salaires des employés à laquelle elle a abouti, cette démarche a permis aux partenaires sociaux de l'entreprise de se convaincre de la nécessité de renforcer leurs capacités en matière de législation sociale, en dialogue social et en négociation collective.

Pour ce faire, ils ont saisi le HCDS pour qu'il puisse, à travers sa mission de formation des partenaires sociaux, les appuyer dans ce sens.

Les partenaires sociaux ont eu à recourir une seconde fois à l'intervention du HCDS pour être assistés dans la mise en œuvre des points résiduels des accords les liant.

Dans ce cadre, des rencontres séparées se sont tenues entre le HCDS et, d'une part, le Directeur général de l'entreprise et ses collaborateurs (7 novembre 2016) et d'autre part, les délégués du personnel de l'entreprise (11 novembre 2016).

### **b - Sur la prise en charge de la restauration**

La rencontre avec les deux parties du 23 novembre 2016 a finalement contribué à matérialiser un accord sur le montant de la subvention consentie par l'entreprise pour participer à la restauration des travailleurs.

<sup>5</sup> Convention collective des Industries extractives (avril 1960)

### **c - Sur le recours de l'employeur à des travailleurs expatriés et à l'intérim pour des activités permanentes de l'entreprise**

Sur ce plan, l'employeur a déjà commencé à mettre en œuvre son engagement à procéder de manière graduelle à la rupture des contrats le liant avec les travailleurs expatriés.

Quant à la question du recours à l'intérim pour des activités liées au fonctionnement normal de l'entreprise, elle pourrait trouver une solution par le respect des dispositions du Décret 2009 – 1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises.

En effet, l'article 4 dudit Décret stipule qu' « **une entreprise utilisatrice ne peut recourir aux services de travailleurs temporaires que pour assurer l'exécution de tâches précises et temporaires dénommées missions** ».

Toutefois, pour un meilleur contrôle des conditions de travail, il convient de prendre des dispositions pour que l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du lieu d'emploi, chargé de veiller au respect dudit décret, soit ampliatraire du contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Dans le secteur des Mines, le HCDS a été aussi saisi par cinq (5) travailleurs de la Société des Mines de fer du Sénégal Oriental (MIFERSO) de relations tendues qu'ils entretenaient avec leur employeur.

La médiation entreprise à cet effet, en saisissant notamment le Président du Conseil d'Administration, a pu aboutir à une séparation à l'amiable entre les parties.

## **3 - MÉDIATION DANS LE SECTEUR DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES**

Le Secteur des Industries alimentaires a également mis à contribution l'Institution nationale tripartite de dialogue social pour aplanir les divergences entre les partenaires sociaux de PATISEN.

A cet effet, Monsieur Lamine FALL, Secrétaire général du Syndicat National des Travailleurs des Industries Alimentaires (SNTIA) affilié à la CNTS a saisi le HCDS.

Les préoccupations soulevées par les travailleurs ont tourné autour de onze (11) points portant notamment sur :

- la remise aux travailleurs d'une copie de leurs contrats ;
- la sécurité, la santé et la médecine au travail ;
- le classement des travailleurs par rapport aux emplois qu'ils occupent ;
- la notification par écrit et la remise quotidiennes aux travailleurs journaliers de leurs contrats de travail et de leurs bulletins de salaire.

A ces points qui n'avaient pas fait l'objet de prise en charge adéquate depuis la signature d'un procès verbal de non conciliation à la date du 5 avril 2016, est venu s'ajouter celui relatif au licenciement d'un délégué du personnel après autorisation de l'Inspection du Travail du ressort.

La démarche de médiation a débuté par la tenue de deux rencontres séparées entre le HCDS et le collège des délégués assisté de mandataires syndicaux de la CNTS (27 avril 2016) d'une part, et la Direction de PATISEN (23 mai 2016), d'autre part.

Ces rencontres ont permis de s'imprégner des points opposant les parties et de recueillir leurs positions respectives.

A l'issue d'une troisième rencontre tenue le 22 juillet 2016 en présence des deux parties, il a été convenu de la mise en place d'un comité technique restreint de dialogue chargé de :

- procéder à la revue des points de revendication qui avaient motivé l'établissement par l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort d'un procès verbal de non conciliation ;
- faciliter les discussions en vue de trouver des solutions aux préoccupations des travailleurs et de contribuer à la consolidation d'un climat social apaisé nécessaire pour accompagner les investissements importants consentis par l'entreprise.

En effet, dans le cadre de son ambition d'extension de ses unités et d'exportation de ses produits, PATISEN a mobilisé quinze (15) milliards de francs CFA sur fonds propres et avec l'apport de partenaires financiers.

Le comité technique restreint composé de représentants du HCDS, de la Direction générale et de quatre (4) délégués du personnel de PATISEN a permis d'aboutir à la résolution de points de revendication portant sur :

- la remise, dans des délais raisonnables, des exemplaires de contrats visés par l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale aux travailleurs ;
- la dotation des travailleurs en équipements de protection individuelle et collective (chaussures, gants, installations de traitement et de refroidissement de l'air dans certains ateliers) ;
- la confection de badges d'identification du personnel pour améliorer la sécurité au sein et en dehors de l'entreprise.

Une solution n'a pas été trouvée à la notification par écrit et à la remise quotidiennes aux travailleurs journaliers de leurs contrats de travail et de leurs bulletins de salaire.

L'employeur a argué du grand nombre de travailleurs journaliers auxquels il a recours pour ne pas respecter ces dispositions réglementaires<sup>6</sup>.

Sur cette question, les Tribunaux du Travail, la Cour d'Appel et la Cour suprême condamnent régulièrement les employeurs contrevenant à ces dispositions.

Il est par conséquent nécessaire d'assouplir ces dispositions sans pour autant contribuer à un abus dans le recours à cette main d'œuvre journalière souvent utilisée par certains employeurs pour minorer les charges sociales.

En effet, bien que le Code du Travail prévoie en son article L.69 que les journaliers doivent disposer d'une retraite, les dispositions ne sont pas encore prises pour qu'ils en jouissent effectivement.

En CÔTE D'IVOIRE, l'article 2 de la convention collective annexe à la Convention collective nationale interprofessionnelle du 20 juillet 1977 concernant les conditions particulières d'emploi des travailleurs occasionnels dits « journaliers » permet aux employeurs d'avoir recours à un travailleur journalier pendant une durée maximale de quinze jours.

<sup>6</sup> Articles 1 et 4 du Décret 70 -180 du 20 février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier

Par ailleurs, les dispositions sont prises au niveau de la Caisse nationale de Prévoyance sociale pour que ces travailleurs journaliers jouissent effectivement de la couverture du risque « vieillesse ».

Au cours de la médiation, les parties ont formulé de nouvelles attentes à l'endroit du HCDS portant sur :

- une demande de renforcement de leurs capacités des partenaires sociaux ;
- un appui pour la mise en place d'un comité de dialogue social au sein de l'entreprise, pour l'élaboration et la conclusion d'un accord d'établissement.

#### **4 - FACILITATION DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ**

Dans ce Secteur, le HCDS a été saisi par Monsieur Ndiouga WADE, Secrétaire général du Syndicat national des personnels civils des armées, des services de sécurité publics, privés et assimilés (SYNPAS), du différend qui a opposé les travailleurs employés au niveau des Eléments Français au Sénégal (EFS) à leurs employeurs.

L'objet du différend était relatif au non renouvellement à date échue de l'accord liant les parties.

Après avoir accordé une audience, le 4 juillet 2016, à ce syndicat affilié à la CNTS, la facilitation entreprise par le HCDS pour rapprocher les parties a permis à ces dernières de parvenir elles mêmes à procéder au renouvellement dudit accord.

#### **5 - MÉDIATION DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS**

Le HCDS a participé aux rencontres entre le Gouvernement et le Collectif des Transporteurs et Conducteurs routiers du Sénégal (CTCRS) tenues les 15 et 16 août 2016 sous la présidence de Monsieur Aubin Jules SAGNA, Secrétaire général du Ministère des Infrastructures, des Transports terrestres et du Désenclavement (MITTD).

L'esprit d'ouverture combiné à l'attachement du Gouvernement à faire assurer la continuité du service public des transports ont permis de réduire de façon significative les désagréments causés par l'arrêt de travail et le lock out combinés déclenchés le 17 août 2016 par le Collectif des Transporteurs et Conducteurs du Sénégal (CTCS).

La posture de dialogue qui a prévalu tout au long des concertations préalables a finalement permis aux parties de s'accorder sur la poursuite, après la recommandation du HCDS, d'ouvrir des discussions dans le cadre de cinq (5) commissions techniques ainsi intitulées :

- Sécurité routière et facilitation des transports ;
- Renouvellement du parc de véhicules et mesures d'accompagnement ;
- Assainissement du secteur et gestion des gares routières ;
- Rémunération et avantages sociaux ;
- Prix du carburant, coût des transports et des activités connexes.

L'enseignement majeur à tirer de ce différend et qui a été rappelé aux parties par le HCDS est relatif au respect des dispositions légales en matière de résolution des conflits collectifs.

En effet, au-delà du fait que le Collectif était constitué à la fois de travailleurs et d'employeurs au sens du Code du Travail, ces derniers n'ont pas, dans le cadre de ce différend, respecté les formalités prévues avant de recourir à une grève<sup>7</sup> ou à un lock out<sup>8</sup>.

Ces formalités débutent par une notification obligatoire du différend pour tentative de conciliation de l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale du ressort du conflit ou du directeur général du travail et de la sécurité sociale lorsque le conflit s'étend sur les ressorts de plusieurs inspections du travail et de la sécurité sociale.

7 « Une grève est un arrêt temporaire de travail déclenché par un ou des groupes de travailleurs en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de formuler des doléances, ou de soutenir d'autres travailleurs dans leurs revendications ou doléances » - Résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993).

8 « Un lock-out est la fermeture temporaire totale ou partielle d'un ou plusieurs lieux de travail, ou les mesures prises par un ou plusieurs employeurs pour empêcher les travailleurs d'exécuter normalement leur travail, en vue d'imposer ou de s'opposer à une exigence ou de soutenir les revendications ou les doléances d'autres employeurs » - Résolution concernant les statistiques des conflits du travail: grèves, lock-out et autres actions de revendication, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (janvier 1993).

Il convient sous ce rapport de veiller au respect de ces dispositions pour :

- d'une part, que puissent prévaloir le dialogue et la concertation avant que les parties ne s'engagent dans une dynamique de conflit ;
- d'autre part, minorer les conséquences néfastes de la négociation conflictuelle<sup>9</sup> sur la qualité des relations professionnelles.

## **6 - MÉDIATION DANS LE SECTEUR DES INDUSTRIES DU TABAC**

Dans ce secteur, ce sont les partenaires sociaux de la Manufacture de Tabacs de l'Ouest africain (MTOA) qui ont saisi le HCDS aux fins de partager leurs appréhensions suite à la signature du décret n° 2016 – 1008 du 26 juillet 2016 portant application de la loi n° 2014-14 du 28 mars 2014 relative à la fabrication, au conditionnement, à l'étiquetage, à la vente et à l'usage du tabac.

Bien que comprenant parfaitement le souci de prévention et de protection de la santé publique qui a animé les pouvoirs publics à adopter de telles mesures, ils ont souligné leurs craintes de voir une chaîne d'emplois supprimés suite à l'arrêt de production des cigarettes mentholées « Excellence menthe » au SENEGAL prévu le 13 mai 2017.

En effet, la non prise de mesures similaires de protection par les autres pays de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) pourrait amener le Groupe Impérial Tobacco à procéder à la délocalisation de certaines de ses unités de DAKAR vers ses autres filiales établies en Afrique.

Sous la supervision de Monsieur le Premier Ministre avec notamment l'implication des ministères en charge de la Santé, de l'Industrie et du Travail, la recherche de solutions pouvant à la fois préserver la santé des populations et réduire les conséquences néfastes sur le plan de la sauvegarde des emplois est en train d'être menée.

Ces solutions peuvent notamment porter sur la prolongation de la fabrication de la marque incriminée ou l'autorisation de création d'une autre marque.

<sup>9</sup> « Une négociation est dite conflictuelle lorsque la solution du différend prend la forme d'un rapport de forces systématique, dans le fond du problème mais aussi dans la qualité des relations entre les parties » Jean - Pierre VEYRAT.

## **7 - MÉDIATION DANS LE CADRE DE LA PRISE EN CHARGE DES PRÉOCCUPATIONS DU COLLECTIF DES EX-TRAVAILLEURS SPOLIÉS DE LEURS DROITS**

Il s'agit d'un Collectif composé d'ex travailleurs de dix huit (18) sociétés publiques, parapubliques et privées victimes de la non application de décisions définitives de justice ou d'accords entre les parties et de décisions encore pendantes devant les tribunaux portant sur des différends les opposant à leurs ex employeurs.

Sont concernés dans les secteurs public et parapublic : AIR AFRIQUE, BCEAO, Communauté urbaine de Dakar, FRIGOCAP, HAMO S.A, SIAS, SOTRAC et TRANSRAIL

Dans le secteur privé, sont concernés : AFRISEN, CLUB ALDIANA, ICOTAF, SAPAL, SAVANA SALY, SDV SENEGAL, SOCOSAC, SODEFITEX, SOTEXKA, SOTIBA et TRANSPLAST.

Au total, sept mille cent soixante huit (7263) ex travailleurs avec un total de montants dus estimé à huit milliards cinq cent cinquante et un millions cent cinquante-deux mille cinq cent trente-quatre (8.551.152.534) FCFA sont victimes de situations les ayant privé de droits avec comme conséquence de plonger leurs familles dans des situations sociales préoccupantes.

Suite à la saisine de ces ex travailleurs qui étaient sur le point d'engager une grève de la faim, le HCDS a reçu les responsables dudit Collectif dirigé par Monsieur Moustapha GUEYE accompagnés de leur facilitateur, Monsieur El Hadji Momar SAMBE, membre du Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE).

A l'occasion de cette audience qui s'est tenue le 6 janvier 2017, il leur a été rappelé la sollicitude et la diligence manifestées au plus haut sommet de l'Etat par le Président de la République et le Premier Ministre pour trouver des solutions heureuses aux problèmes qu'ils rencontrent et illustrées par :

- l'audience accordée, le 14 avril 2016, au collectif par Monsieur Omar YOUM, Ministre, Directeur de Cabinet du Président de la République ;

- la mise en place, le 12 mai 2016, d'un Comité technique composé de Monsieur Abdoulaye FAYE, Directeur de Cabinet adjoint, du Ministre conseiller Assane DIOP par ailleurs membre du HCDS et du facilitateur Monsieur El Hadji Momar SAMBE ;
- la transmission en juillet 2016 au Président de la République du tableau synoptique présentant la situation dans chaque entreprise ou entité concernées et les recommandations pour chacune d'elles ;
- l'instruction du Président de la République au Premier Ministre à l'occasion du Conseil des Ministres du 8 septembre 2016 lui demandant de « **veiller au suivi permanent des contentieux sociaux dans les entreprises, au paiement intégral des droits légaux des travailleurs concernés** » ;
- l'indication du Président de la République à l'occasion du Conseil des Ministres du 13 octobre 2016 au Gouvernement « **de procéder au recensement effectif des entreprises publiques et privées en liquidation, des catégories de personnels concernés, des droits officiels dus par chaque entreprise liquidée, de même que leur niveau de recouvrement par les travailleurs concernés** ».

Au regard du niveau élevé de prise en charge de la question par les pouvoirs publics, le HCDS a recommandé au Collectif de continuer à s'en remettre aux orientations prises par les plus hautes autorités et de s'abstenir de toute action pouvant compromettre cette démarche rationnelle et apaisée de résolution du conflit.

Sous la supervision du Premier Ministre, les contentieux engageant l'Etat sont en train d'être pris en charge par le Ministre Délégué auprès du Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan, Chargé du Budget et l'Agent Judiciaire de l'Etat.

Le HCDS a pour sa part offert ses services pour permettre aux membres du Collectif et aux entreprises du secteur privé concernées de disposer d'un cadre de discussions pouvant contribuer à des accords sur les modalités de règlement du passif social dû à ces ex travailleurs.

## 8 - MÉDIATION DANS LE SECTEUR DE L'HÔTELLERIE

En 2016, le différend relatif à l'application de la retraite à soixante (60) ans qui s'était posé au King Fahd Palace Hotel (cf. Rapport 2015 sur l'état du dialogue social) s'est étendu à toutes les entreprises de ce secteur.

Ce différend fait suite à la signature d'un accord sectoriel intervenu le 2 novembre 2016 entre les organisations syndicales et patronales du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés, bars, casinos et night club portant sur l'allongement de la retraite.

Cet accord qui fixe l'âge de la retraite à cinquante huit (58) ans dans ce secteur est contesté par les membres du Front unitaire des travailleurs de l'hôtellerie, la restauration, cafés, casinos et bars du Sénégal (FUTHRCBS) qui ont été reçus le 7 février 2017 par le HCDS à la suite d'une saisine.

Selon eux, ledit accord collectif, partie intégrante de la convention collective nationale des Industries hôtelières, ne devrait pas contrevenir aux dispositions d'ordre public fixées par :

- l'arrêté n° 1418/MTDSOPRI/DGTSS du 2 février 2015 portant approbation de la modification de l'article 6 des Statuts de l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) et ;
- l'arrêté n° 09115/MTDSOPRI/DGTSS du 24 juin 2016 portant approbation de la modification des articles 24 et 23 des règlements intérieurs N°1 et N°2 de l'IPRES.

L'alinéa 2 de l'article premier de l'arrêté portant approbation de la modification de l'article 6 des Statuts de l'IPRES précise que « **L'âge d'admission à la retraite est fixé à soixante (60) ans** ».

L'alinéa 3 du même arrêté prévoit que « **les travailleurs peuvent bénéficier par anticipation d'une retraite, à partir de cinquante cinq (55) ans, dans les conditions fixées par les règlements intérieurs** ».

L'alinéa 4 de l'article premier de l'arrêté portant approbation de la modification des articles 24 et 23 des règlements intérieurs N°1 et N°2 de l'IPRES prévoit que « **Des conventions collectives ou des accords sectoriels ou de branche peuvent prévoir, le cas échéant, des conditions particulières de départ à la retraite tenant compte de la pénibilité** ».

Or, poursuivent-ils, le Code du Travail, en son article L.80 dispose que la convention collective ne peut déroger aux dispositions d'ordre public définies par les lois et règlements en vigueur.

Par conséquent, un accord sectoriel ne devrait pas, selon eux, prévoir qu'un âge de départ à la retraite inférieur à celui fixé par l'alinéa 3 de l'arrêté n° 1418/MTDSOPRI/DGTSS du 2 février 2015 portant approbation de la modification de l'article 6 des Statuts de l'IPRES.

Par ailleurs, ces membres du Front ont soutenu qu'aucun mandat n'a été donné aux responsables des syndicats ayant signé cet accord sectoriel.

Au-delà du climat de tension prévalant dans les entreprises du secteur, ce différend soulève la nécessité pour les partenaires sociaux d'aborder en amont et de manière exhaustive toutes les questions liées aux relations professionnelles en ayant recours au dialogue social.

Ce différend permet aussi de mesurer l'ampleur des défis qui se posent à nos institutions de prévoyance sociale mais aussi à l'Administration du Travail pour une gestion optimale de leurs missions.

En effet, cette question de l'abrogation de la retraite prise avant l'âge de la retraite traduit aussi l'insuffisante prise en charge de la problématique de la pénibilité au travail qui renvoie à des considérations liées aux aspects ergonomiques des conditions de travail devant par conséquent être traités par la législation sociale.

En FRANCE, cette question délicate de la pénibilité, plus liée aux postes de travail qu'à un secteur, est gérée par la création d'un compte de prévention individuelle de la prévention pour le salarié dont l'exposition aux facteurs de pénibilité répertoriés dépasse les seuils prévus.

Ce compte géré par la Caisse de retraite permet au salarié d'accumuler des points pour soit :

- suivre une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité ;
- bénéficier d'une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;

- anticiper l'âge de son départ à la retraite (en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse jusqu'à 2 ans).

## **B - MEDIATIONS ET FACILITATIONS DANS LE SECTEUR PUBLIC**

Dans le Secteur public, les médiations ont concerné les secteurs de l'Education, de la Santé, de la Protection sociale et de la Solidarité nationale, de la Justice, du Travail et de la Sécurité sociale et des Impôts et Domaines.

### **1 - MÉDIATION DANS LE SECTEUR PUBLIC DE L'EDUCATION**

Dans ce secteur, les actions du HCDS se sont poursuivies dans le sens :

- d'une part, de suivre et de consolider les accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants tout en contribuant au rétablissement de la confiance entre les parties ;
- d'autre part, de contribuer à la stabilité de l'année scolaire 2016 – 2017 .

#### **a - Actions de suivi et de consolidation des accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants**

En effet, après la tenue, du 9 au 10 mars 2016, de la session de revue et de consolidation des accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants (cf. Rapport 2015 sur l'état du dialogue social), il a été élaboré un tableau consignant le niveau d'exécution des engagements du Gouvernement complété par des mesures consensuelles préconisées par les différentes parties prenantes.

Les principales mesures à incidence financière retenues dans ce cadre ont fait l'objet de décisions prises par le Président de la République et annoncées lors de son Discours à la Nation à l'occasion de la Fête de l'indépendance 2016.

Les travaux de cette session de revue et de consolidation organisés avec l'appui du Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan se sont poursuivis le 18 avril 2016 par une réunion avec les parties prenantes pour définir de manière consensuelle l'échéancier de mise en œuvre de ces mesures à incidence financière.

Cet échéancier, qui a été retenu d'un commun accord avec l'implication de toutes les parties prenantes, a permis de terminer l'année scolaire 2015 – 2016 et d'aborder la rentrée scolaire 2016 – 2017 avec plus de stabilité.

Le manque de confiance de certaines organisations syndicales quant à l'effectivité de ces mesures planifiées de fin mai à fin décembre 2016 combiné à la non finalisation de l'étude sur la rémunération des agents de l'Etat ont été à l'origine de perturbations dans le système éducatif s'étant traduites par les mots d'ordre de grève et une rétention des notes des élèves initiés par le Cadre Unitaire Syndical des Enseignants du Moyen et du Secondaire (CUSEMS) et le Grand Cadre des Syndicats de l'Enseignement (GCSE).

Le HCDS a mis à profit une rencontre tenue le 30 mai 2016 avec Messieurs Abdoulaye NDOYE et Mamadou Lamine DIANTE, responsables de ces cadres d'organisations syndicales d'enseignants pour les sensibiliser sur la nécessité de mieux prendre en compte les intérêts de tous les acteurs de l'école, notamment des élèves, dans le cadre du différend qui les oppose au Gouvernement.

Ces perturbations ont été maîtrisées suite :

- d'une part, à la fermeté du Gouvernement à user pleinement de ses fonctions d'employeur en procédant au non paiement des jours de grève et à la réquisition et en envisageant des sanctions pour remédier à la rétention des notes des élèves ;
- d'autre part, aux remarquables interventions dans la procédure de médiation des Chefs religieux notamment celle de Serigne Abdoul Aziz SY Al Amine, à l'époque Porte parole du Khalife général des TIDIANES et de Serigne Cheikh Sidy Mokhtar MBACKE, Khalife général des MOURIDES.

Toujours dans le cadre de cette dynamique de suivi et de consolidation des accords, le HCDS a organisé le 11 mars 2017, en marge de sa huitième Assemblée plénière, une session de revue et de consolidation des accords entre les représentants des cadres de syndicats d'enseignants et ceux des ministères impliqués dans la prise en charge desdits accords.

## **b - Actions de prévention des conflits dans le Secteur public de l'Education**

En application de la mesure 10 du Plan d'Actions du PNSSEE qui préconise l'adoption d'une approche préventive globale du dialogue social par la mise en place de mécanismes innovants de veille sociale, le HCDS a tenu une session prérentrée scolaire 2016 – 2017.

Cette activité qui est aussi inscrite dans son Plan d'Actions 2015 – 2018 et qui avait été réalisée en 2015 (cf. Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social) avait pour but de créer les conditions d'une année scolaire stable et apaisée en capitalisant, notamment, les décisions prises par le Président de la République lors de son Discours à la Nation à l'occasion de la Fête de l'Indépendance 2016.

Dans le cadre de la préparation de cette session prérentrée scolaire 2016 – 2017, le HCDS a eu des rencontres avec Monsieur Serigne Mbaye THIAM, Ministre de l'Education nationale (11 août 2016), Monsieur Birima MANGARA, Ministre délégué auprès du Ministre de l'Economie, des Finances et du Plan chargé du Budget (11 août 2016) et Monsieur Mansour SY, Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions (15 septembre 2016).

Une commission préparatoire composée des représentants des organisations syndicales d'enseignants et des ministères impliqués dans la prise en charge des revendications desdites organisations s'est réunie les 8, 16, 21 et 22 septembre 2016 aux fins d'élaborer les termes de référence de la session et le tableau du niveau d'exécution des engagements du Gouvernement.

La session s'est tenue du 29 au 30 septembre 2016. Les travaux de la session ouverts par le Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions, représentant Monsieur le Premier Ministre, ont permis aux parties prenantes de s'accorder sur les délais de réalisation des engagements.

Le Gouvernement s'est notamment engagé à reconduire les efforts consentis en 2015 en inscrivant au titre de la Loi des Finances 2017, dix mille (10000) mises en solde.

Ces mesures ont consolidé la confiance entre les acteurs du système éducatif qui s'était déjà améliorée avec la tenue des concertations partenariales organisées du 26 au 28 septembre 2016 par le Ministère de l'Education nationale qui y a associé le HCDS.

Axées sur le thème « **La restauration de la confiance pour une année scolaire apaisée au service des performances des élèves** », ces concertations partenariales ont permis à tous les acteurs du Système éducatif de s'engager à œuvrer dans une dynamique consolidant un climat social apaisé.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces concertations partenariales, le Ministre de l'Education nationale a régulièrement tenu depuis novembre 2016, des rencontres mensuelles avec les partenaires sociaux du Secteur public de l'Education.

Par les mesures auxquelles elles ont abouti, ces actions de suivi des accords et de prévention des conflits dans le Secteur public de l'Education ont permis d'y asseoir et d'y consolider une stabilité sociale qui s'est traduite par le déroulement normal de l'année scolaire 2016 – 2017.

## 2 - MÉDIATION DANS LE SECTEUR PUBLIC DE LA SANTÉ

L'inexistence d'un cadre de dialogue au sein du Secteur de la Santé a été identifiée par les « Syndicats de la Santé dans l'action unitaire » (2S.A.U.) comme étant à l'origine des lenteurs notées dans l'application des accords conclus entre le Gouvernement et les organisations syndicales dudit secteur.

Les 2S.A.U. sont composés de quatre (04) organisations : le Syndicat autonome des Médecins du Sénégal (SAMES), le Syndicat national des Travailleurs de la Santé (SYNTRAS), le Syndicat national des Travailleurs de la Santé et de l'Action sociale (SNTSAS) et le Syndicat unique des Travailleurs municipaux (SUDTM).

Sur sa demande motivée par la volonté de maintenir un climat social apaisé au sein du secteur et d'assurer une continuité du service public de la santé, Madame le Président du HCDS a reçu une délégation des 2S.A.U.

Les préoccupations soulevées par ce cadre d'organisations syndicales du secteur de la santé tournent principalement autour de la revalorisation du système indemnitaire et de l'intégration des indemnités dans l'assiette de cotisation aux régimes de retraite.

Les plans d'actions déroulés par ce cadre ont occasionné un cumul de onze (12) jours d'arrêts de travail dont onze (11) jours de grève et une journée de marche.

Pour rappel, l'initiative du HCDS de mettre en place un cadre de dialogue au niveau du secteur de la santé n'a pas pu à ce jour se concrétiser du fait de la non adhésion de certains syndicats à la mesure de leur représentativité qui est un gage d'un dialogue social efficace et productif. (cf. Rapport 2015 sur l'état du dialogue social)

### **3 - FACILITATION DANS UNE ADMINISTRATION DE MISSION**

La Délégation générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale (DGPSN) est une administration de mission qui exécute des missions de protection sociale et de solidarité nationale qui lui sont confiées par l'Etat du Sénégal.

Le Commissariat à la Sécurité alimentaire et le Fonds de Solidarité nationale sont rattachés à la DGPSN.

Suite à une saisine de Monsieur Amadou Lamine NGOM, Secrétaire général du Syndicat des travailleurs du Commissariat à la Sécurité Alimentaire affilié à la CNTS, le HCDS a eu à effectuer une mission de médiation pour rapprocher les parties.

Le différend entre les parties a pour origine une revalorisation de la rémunération des agents du CSA qui s'était opérée de manière inéquitable.

La rencontre qui s'est tenue le 13 octobre 2016 entre le HCDS et les délégués du personnel affiliés à ce syndicat a été mise à profit pour recommander à ces derniers de s'abstenir de toute action pouvant ternir l'image de cette administration de mission rattachée à la Présidence de la République et de s'en tenir aux recommandations qui seraient issues du comité technique mis en place par Docteur Anta SARR DIAKO, Déléguée générale à la Protection sociale et à la Solidarité nationale.

Ce comité, auquel le HCDS, a été associé, en sa qualité de membre du Comité d'orientation de la DGPSN, s'est réuni et a permis à la DGPSN d'être mieux édifiée sur le bien fondé des revendications posées par les travailleurs et de définir les orientations des négociations entre les parties qui se sont tenues le 18 octobre 2016.

Ces orientations ont conduit aux recommandations suivantes :

- le rattachement de structures à la DGPSN ne devrait pas induire une harmonisation de la rémunération des travailleurs ;
- la revalorisation des salaires des agents du CSA qui fait l'objet de contestation est indue mais ne pourrait pas être remise en question en raison du principe des droits acquis ;
- l'augmentation de salaire envisagée ne devrait concerner que les agents qui n'avaient pas bénéficié de ladite revalorisation.

L'esprit de dialogue partagé entre les partenaires sociaux a permis finalement de satisfaire les attentes des travailleurs tout en respectant les principes de bonne gouvernance qui proscrivent l'usage de ressources d'investissement pour faire face à des dépenses de fonctionnement.

En effet, les responsables syndicaux ont souscrit à la proposition de la Direction de la DGPSN consistant à différer en 2017 l'augmentation des salaires et le paiement des rappels y afférant.

#### **4 - FACILITATION DANS LE SECTEUR DE LA JUSTICE**

Le secteur de la Justice a enregistré quelques remous liés au dépôt du préavis de grève du Syndicat des Travailleurs de la Justice (SYTJUST) affilié à l'UNSAS suite à la non évaluation, dans les délais, du protocole d'accord les liant au Gouvernement.

Suite à la réception d'une ampliation de la lettre portant préavis de grève du SYTJUST, le HCDS a rencontré le 20 juillet 2016 une délégation dudit syndicat conduite par son Secrétaire Général, Monsieur El Hadji Ayé Boun Malick DIOP.

Durant l'audience qu'elle a sollicitée et que lui accordée le 29 juillet 2016 Monsieur Sidiki KABA, Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, Madame le Président du HCDS a abordé cette question ainsi que les modalités de redynamisation du Comité de Dialogue social du Secteur de la Justice.

L'élaboration d'un calendrier d'examen des points de revendication à l'issue de la rencontre tenue le 8 août 2016 entre le Gouvernement et le SYTJUST à laquelle a participé le HCDS a permis de ramener la quiétude dans le Secteur de la Justice.

## **5 - FACILITATION DANS LE SECTEUR DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Le HCDS a reçu le 26 juillet 2016 une délégation du Syndicat des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale (SICTRASS) conduite par le Secrétaire général Adjoint, Monsieur Tène GAYE, en l'absence du Secrétaire général, Monsieur Mamadou Camara FALL, empêché en raison d'un stage hors du territoire national, après le dépôt de leur préavis de grève à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Attirant leur attention sur l'importance de leur rôle dans l'apaisement du climat social, Madame le Président leur a recommandé de privilégier une posture de dialogue et d'ouverture.

La prise en charge de certaines revendications de ce syndicat est prévue dans le cadre du Plan d'Actions du PNSSEE.

Il s'agit notamment de l'octroi d'une prime à ces agents pour leur permettre d'une part de mieux lutter contre l'évasion sociale, et d'autre part de pallier leur départ massif hors des services du Ministère en charge du Travail.

La Loi des Finances 2017 a prévu dans le budget du Ministère en charge du Travail un montant destiné au paiement de cette prime.

Malgré l'expiration du préavis, les membres de ce syndicat n'ont pas observé d'arrêt de travail suivant ainsi les recommandations formulées par le HCDS

## **6 - FACILITATION DANS LE SECTEUR DES IMPÔTS ET DOMAINES**

Dans ce Secteur, le HCDS a accordé des audiences à des délégations du Syndicat des Travailleurs de l'Administration fiscale (STAF) et du Syndicat autonome des Agents des Impôts et Domaines (SAID).

### **a - Audience avec le Syndicat des Travailleurs de l'Administration fiscale (STAF)**

Suite au réaménagement du mode de répartition des fonds communs des agents de la Direction générale des Impôts et Domaines (DGID) opéré en application de l'instruction n° 00009/MEFP du 9 octobre 2014, un différend a opposé ladite Direction à certains de ses agents.

Ces agents ont dénié au Ministre délégué chargé du Budget la compétence pour prendre l'instruction qui a eu des incidences financières sur les montants des fonds communs qui leur ont été alloués.

LE HCDS a reçu une délégation de ces agents qui ont fait part de leur intention de perturber le climat social au niveau de leur service pour que cette instruction soit rapportée.

Il leur a été recommandé d'adopter plutôt une posture de dialogue avec les responsables de la DGID et d'attente de la décision de la Chambre administrative de la Cour suprême qu'ils ont saisie aux fins d'annulation de l'instruction et de ses effets.

La Cour Suprême s'est prononcée à l'audience publique ordinaire du 9 juin 2016 en déclarant le Ministre délégué en charge du Budget compétent pour prendre l'instruction attaquée. Elle a annulé l'instruction uniquement dans ses dispositions relatives à son entrée en vigueur.

Pour remédier aux incidences financières liées à l'application de l'instruction, les autorités du Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan se sont engagées à prendre des mesures idoines.

La DGID a tiré les enseignements de cette crise pour instituer par note de service n° 1350/MEFP/DGID du 24 novembre 2016 un Comité de médiation sociale dont l'objectif est d'améliorer la cohésion sociale à travers une gestion préventive des conflits.

## **b - Audience avec le Syndicat autonome des Agents des Impôts et Domaines (SAID)**

Suite au réchauffement du climat social noté au niveau de la DGID et précédant le dépôt de préavis de grève du Syndicat autonome des Agents des Impôts et Domaines (SAID), le HCDS a accordé, le 9 août 2016, une audience à une délégation dudit syndicat dirigée par son Secrétaire général Elimane POUYE.

Ledit préavis a été notifié le jour de cette audience à Madame le Ministre de la Fonction publique, de la Rationalisation des Effectifs et du Renouveau du Service Public.

Le motif invoqué pour déposer le préavis de grève était lié aux décisions de suspension de fonction et de convocation devant le Conseil de discipline dont a fait l'objet un de leurs membres.

Au-delà de la nécessité de prendre en compte la sensibilité du secteur dans lequel ils évoluent, il a été attiré leur attention sur les dispositions :

- d'une part, de l'alinéa 9 de l'article 7 de la Loi 61 – 33 du 15 juin 1961 relatif au statut général des fonctionnaires qui expose à des sanctions disciplinaires tout fonctionnaire qui aurait cessé le travail pour des motifs non professionnels ;
- d'autre part, de l'alinéa de l'article 52 de la même Loi qui habilite l'autorité ayant pouvoir disciplinaire de suspendre un fonctionnaire accusé de manquement à ses obligations professionnelles.

A l'expiration du préavis de grève, les membres de ce syndicat ont observé un arrêt de travail le 15 septembre 2016.

## **II - CONTRIBUTION DU HCDS A LA FORMATION DES ACTEURS**

Le renforcement des capacités des acteurs des relations professionnelles est essentiel dans la promotion du dialogue social en ce sens qu'il concourt à améliorer leurs aptitudes à prévenir ou à résoudre les différends qui peuvent les opposer.

C'est pourquoi le HCDS accorde une importance à cette mission d'appui et de formation des acteurs en matière de prévention, de gestion et de résolution des conflits sociaux que lui confère le décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 qui fixe ses règles d'organisation et de fonctionnement.

La Commission « Formation et Sensibilisation », une des cinq commissions tripartites du HCDS est dédiée à cette mission.

Aussi, un an après sa mise en place, l'option a été de placer l'année 2016 sous le sceau de la formation.

Cette option se justifie aussi par le rôle du HCDS en matière d'animation du PNSSEE dont le Plan d'Actions a retenu un objectif de trois cent (300) partenaires sociaux à former en dialogue social et en négociation collective dans l'horizon temporel 2015 - 2017.

Sous ce rapport, les mandants tripartites et des partenaires sociaux d'entreprises ont bénéficié de formations initiées par le HCDS ou par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Le HCDS a aussi été impliqué dans des activités de renforcement de capacités organisées par d'autres institutions et organisations professionnelles.

## **A - RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES MEMBRES DU HCDS**

Dans le cadre de sa cinquième Assemblée plénière placée sous la thématique « **Promouvoir le dialogue social par la formation des mandants tripartites** », le HCDS a organisé une session de formation à l'intention de ses trente (30) membres.

Le HCDS a bénéficié à cette occasion de l'appui du Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS) de l'UEMOA qui a mis à sa disposition son Secrétaire permanent Monsieur Birane THIAM.

Cette session a porté sur un renforcement des capacités dans les domaines suivants :

- la législation sociale dont l'interprétation est souvent source de différends entre les parties ;

- le dialogue social et la négociation collective qui constituent des instruments adéquats de régulation des relations professionnelles.

Cette session a permis notamment aux conseillers de prendre connaissance de la diversité notée au niveau des institutions tripartites nationales de dialogue social, sur le plan de leurs compositions, de leurs missions, de leurs champs d'intervention et de leurs ancrages institutionnels.

A titre d'exemple, au NIGER, la Commission nationale du Dialogue social (CNDS) a la particularité d'être un organe quadripartite de concertation et de réflexion permanentes entre les partenaires sur des questions touchant aux conflits sociaux de toutes natures.

Instituée par décret et rattachée à la Primature, la CNDS a pour mission de promouvoir la promotion du dialogue social au NIGER et est chargée de susciter l'instauration effective d'un dialogue social entre les partenaires sociaux, la prévention et la gestion des conflits collectifs ainsi que la facilitation dans le règlement des conflits.

La CNDS émet des avis et formule des recommandations aux parties et aux autorités compétentes pour le règlement des conflits.

Pour remplir sa mission de prévention, de gestion et de résolution des conflits de toute nature, la CNDS est composée de :

- huit (08) représentants du Gouvernement ;
- huit (08) représentants des organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives ;
- huit (08) représentants des organisations professionnelles de travailleurs les plus représentatives ;
- huit (08) représentants de la Société Civile et des Organisations coopératives.

La présence de ces derniers s'explique par l'implication de la CNDS dans la résolution de conflits à connotation ethnique ou liés au foncier.

## **B - RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES PARTENAIRES SOCIAUX DE DANGOTE CEMENT SENEGAL**

La tenue de sessions de renforcement de capacités des partenaires sociaux de cette entreprise s'est avérée nécessaire à l'occasion de la procédure de médiation entreprise par le HCDS pour résoudre le différend qui les opposait.

En effet, lors de cette procédure, il est apparu que certains aspects du différend entre les parties avaient pour origine des interprétations divergentes sur des points de la législation sociale.

Pour remédier à ces sources de conflit, une première session de formation a été organisée à l'intention des dix sept (17) participants dont neuf (9) délégués du personnel et huit (8) représentants de la Direction générale de l'entreprise.

Cette session qui s'est tenue du 26 au 28 juillet 2016 dans les locaux de l'entreprise a comporté trois modules portant sur :

- les droits et obligations au contrat de travail ;
- les attributions, la protection, les modalités d'exercice des missions des délégués du personnel ;
- les fondamentaux en sécurité et santé au travail.

Une deuxième session a été organisée du 10 au 12 août 2017 à l'intention de la même cible. Elle a porté sur :

- les principes du dialogue social ;
- les principes de la négociation collective ;
- l'intégration du genre dans les relations professionnelles.

Les participants ont mis à profit les présentations des modules par les formateurs pour exposer à ces derniers des situations et faits survenus au sein de l'entreprise qui y ont suscité des divergences.

Les échanges qui ont suivi toutes ces présentations ont servi de plateforme idéale pour faire évoluer les perceptions réciproques des parties vers une approche conciliant leurs attentes et préoccupations respectives et pouvant permettre :

- d'une part, de relever le défi de la concurrence au niveau national dans le secteur au sein duquel évolue l'entreprise tout en capitalisant l'esprit d'appartenance des travailleurs à une multinationale ;

En effet, en mettant en exergue cette appartenance à un même Groupe, les travailleurs sont tentés de réclamer des avantages octroyés aux employés des autres filiales.

- d'autre part, de garantir la promotion interne au sein de l'entreprise notamment en en prévoyant les modalités dans les dispositions du cadre juridique conventionnel régissant le secteur qu'il urge de réactualiser.

## **C - RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES PARTENAIRES SOCIAUX DE PATISEN**

Le besoin de renforcement des capacités des partenaires sociaux de PATISEN s'est également manifesté durant la procédure de médiation entreprise par le HCDS.

Au-delà de l'impact sur l'amélioration des relations professionnelles, cette formation a été considérée par les acteurs comme préalable à la réalisation de leur commune ambition de conclure un accord d'établissement pouvant prendre en compte toutes les spécificités des différents ateliers de l'entreprise.

Par ailleurs, au regard de la diversité des produits et des métiers de PATISEN, la conclusion de cet accord d'établissement pourra contribuer à la réactualisation du cadre conventionnel des relations professionnelles<sup>10</sup> de ce secteur des industries alimentaires.

La formation, à laquelle ont participé deux cohortes, dont une de quarante (40) et une de trente deux (32) partenaires sociaux, s'est déroulée du 14 au 16 décembre 2016 et du 10 au 12 janvier 2017 et a porté sur les modules suivants :

- les droits et obligations au contrat de travail ;
- les attributions, la protection, les modalités d'exercice des missions des délégués du personnel ;
- l'intégration du genre dans les relations professionnelles.

<sup>10</sup> Convention collective fédérale des Industries alimentaires (1958)

Les participants ont soulevé des préoccupations liées à la prise de mesures pour permettre aux femmes de concilier leurs vies familiale et professionnelle et d'adapter leurs postes de travail en période de grossesse.

A cet effet, dans le cadre de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, le HCDS a prévu de contribuer à l'intégration du genre dans les mécanismes de dialogue social au Sénégal.

Al'issue de la formation, Monsieur Youssef OMAÏS, Président Directeur général de l'entreprise a exprimé toute sa satisfaction à l'endroit du HCDS (annexe 3).

## **D - RENFORCEMENT DE CAPACITÉS DE MANDANTS TRIPARTITES ET DE PARTENAIRES SOCIAUX SUR LES RECOMMANDATIONS 202 ET 204 DE L'OIT**

Al'occasion de sa sixième Assemblée plénière, le HCDS a organisé une session sur "Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME" qui a été mise à profit pour renforcer les capacités des mandants tripartites sur les enjeux liés à cette thématique.

Ont participé à cette session, en plus des membres du HCDS et des personnes ressources du BIT, des représentants :

- de familles d'acteurs de l'économie informelle au nombre de treize (13) ;
- du Bureau opérationnel de suivi du Plan Sénégal Emergent (BOS/PSE) ;
- de la Délégation Générale à la Protection Sociale et à la Solidarité Nationale (DGPSN) ;
- de la Direction des Petites et Moyennes Entreprises ;
- de l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) ;
- de l'Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes entreprises (ADEPME) ;
- du Fonds de Garantie des Investissements prioritaires (FONGIP) ;
- de la Banque nationale de Développement économique (BNDE) ;
- de l'Institut de Technologie alimentaire (ITA) ;

- de la Chambre des Métiers ;
- du Bureau de mise à niveau.

La première partie de la session a été mise à profit pour informer les participants sur les normes internationales du travail ayant traité des thématiques liées aux PME et à l'économie informelle.

Il s'agit de la Recommandation R 202 sur le socle de protection sociale et de la Recommandation R 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Les participants ont également été édifiés sur :

- les contours des réformes et projets phares du PSE prévus au niveau de l'économie informelle ;
- les dispositifs d'appui déjà existants et en voie de mise en place pour accompagner les PME et les acteurs de l'économie informelle.

Les structures d'appui qui ont fait des présentations sont l'Institut de Technologie Alimentaire (ITA), le Fonds de Garantie des Investissements prioritaires (FONGIP), la Banque nationale de Développement économique (BNDE) et l'Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME).

Les dispositifs en voie d'être mis en place qui ont été exposés sont le projet de Loi sur le développement des Petites et Moyennes Entreprises et la promotion de l'économie et le Programme d'Appui au Secteur informel (PASI).

## **E - PARTICIPATION DE MEMBRES DU HCDS À L'ACADÉMIE SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

Cette Académie a été organisée du 28 novembre 2016 au 9 décembre 2017 à Turin par le Centre international de formation de TURIN qui est un institut de perfectionnement professionnel mis en place par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et le Gouvernement ITALIEN.

L'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles a pour objectif de développer les connaissances et capacités des mandants de l'OIT afin qu'ils puissent s'engager dans un dialogue social fructueux.

Madame le Président et deux membres du HCDS dont un du Groupe « Gouvernement » et un du Groupe « Travailleurs » ont pu prendre part à cette importante formation qui a enregistré la participation de soixante sept (67) mandants tripartites provenant de trente cinq (35) pays.

Pour créer les conditions d'une bonne mise en œuvre des actions de médiation et de la décision présidentielle n° 4 qui vise à « **Instaurer une culture de la paix au sein des Etablissements publics d'Enseignement supérieur (EES)** » (cf. Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social), le Président de la Commission « Médiation sociale » du HCDS et le représentant du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ont été choisis.

Les moyens logistiques mobilisés lors de cette Académie ont permis aux participants d'exposer en anglais ou en français les bonnes pratiques en cours dans leurs pays respectifs sans avoir recours au papier tout en s'imprégnant in situ ou par vidéoconférence depuis Genève de l'expertise des experts mobilisés à cet effet.

Les modules dispensés ont notamment porté sur :

- Dialogue social et économie informelle ;
- Dialogue social et protection sociale ;
- Dialogue social et migration de main d'œuvre ;
- Politique pour promouvoir la négociation collective ;
- Les relations de travail dans le secteur public ;
- Études de cas sur l'évolution des conflits.

Au total, par ces activités de formation ayant concerné cent trente neuf (139) acteurs, le HCDS a pu contribuer à hauteur de 46,33% à l'objectif de formation de trois cent (300) partenaires sociaux de 2015 à 2017 en dialogue social et en négociation collective auquel s'étaient engagées les parties prenantes du PNSSEE.

En dehors de ces formations dispensées exclusivement par le HCDS, l'Institution a été impliquée dans des activités organisées par d'autres institutions et organisations professionnelles.

## **F - PARTICIPATION AU RENFORCEMENT DE CAPACITÉS DES MEMBRES DU CONSEIL NATIONAL DU DIALOGUE SOCIAL (CNDS) DE CÔTE D'IVOIRE**

Le Conseil national du Dialogue social (CNDS) de CÔTE D'IVOIRE est le cadre national tripartite de dialogue social de ce pays (annexe 4).

Résultant de la mutation de l'ex Conseil national du Travail (CNT), il est composé de vingt sept (27) membres et leurs suppléants représentant équitablement le Gouvernement, le Patronat et les travailleurs.

Dans le cadre de la rentrée solennelle marquant le lancement des activités en 2016 du Conseil national du Dialogue social de la CÔTE D'IVOIRE qui s'est tenue du 11 au 13 juillet 2016, Madame la Président du HCDS a fait une présentation sur le thème : « **la mise en réseau des cadres nationaux de dialogue des Etats membres de l'UEMOA** ».

Après une projection du film institutionnel de l'Institution conçu dans le cadre du volet « Communication et Presse » du Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 du HCDS, Madame le Président a souligné la nécessité de la mise en réseau des cadres nationaux de dialogue social des Etats membres de l'UEMOA.

Elle a relevé que cette mise en réseau devra s'opérer dans une double optique :

- permettre à ces cadres d'assumer pleinement leur rôle au niveau de la prévention des crises sociales ;
- susciter l'implication des cadres nationaux du dialogue social dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'exécution des politiques publiques.

Pour ce faire, elle a identifié les acquis pouvant y concourir. Il s'agit notamment de :

- l'existence de ressources qualifiées en matière de dialogue social et en technique de négociation collective ;

- l'institutionnalisation du dialogue social dans la plupart des pays de l'UEMOA (six pays sur huit) ;
- de l'institutionnalisation du dialogue social au niveau de la sous région avec la mise en place du Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS) de l'UEMOA.

En termes de perspectives, elle a indiqué le renforcement des capacités des membres des cadres nationaux du dialogue social et la mise en place d'une plateforme de documentation, de suivi et de veille en matière sociale ouverte au public.

## **G - AUTRES PARTICIPATIONS DU HCDS À DES FORMATIONS DE PARTENAIRES SOCIAUX**

Le HCDS a participé au séminaire de formation des attachés parlementaires organisé le 24 mai 2016 par le Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des relations avec les Institutions.

Le thème abordé portait sur « **la contribution des attachés parlementaires dans la médiation sociale et administrative** ».

À cette occasion, il a été relevé que la présence de représentants du Gouvernement au sein du HCDS qui le particularise des autres structures s'investissant dans la médiation (Conseil économique social et environnemental, Médiateur de la République) prédispose le HCDS à conduire des initiatives de médiation.

Le HCDS a aussi participé au renforcement des capacités :

- des membres du Syndicat unique des Travailleurs des Industries diverses (SUTIDS) affiliés à l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal/Forces ouvrières (UDTS/FO) lors de l'atelier qui s'est tenu du 25 au 26 avril 2016 ;
- des élèves du Cycle A (2 mai 2016) et du Cycle B (13 mai 2016) de la Section « Travail et sécurité sociale » en formation à l'Ecole nationale d'Administration (ENA) ;

- des membres de l'Union Syndicale pour une Education de Qualité (USEQ) lors de l'atelier qu'ils ont organisé du 8 au 10 juin 2016 sur le thème : « **Dialogue social et négociation collective de l'Union Syndicale pour une Education de Qualité** » ;
- des membres du Comité national des Jeunes (CNJ) de l'Union démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS) lors du Camp de retraite des jeunes panafricains qu'ils ont organisé du 12 au 14 août 2016 sur le thème « **L'employabilité en mouvement** » ;
- des membres du Rassemblement des Educateurs et Enseignants Libres (REEL) lors du séminaire national de formation sur le Dialogue social dans le Secteur de l'Education qui s'est tenu du 26 au 28 août 2016.
- des étudiants américains du Centre d'études « Council on International Educational Exchange » ayant séjourné dans notre pays et reçus au HCDS le 3 mai 2017 dans le cadre d'un stage de formation qui avait pour objectif de les initier au règlement des conflits et de les informer sur les mécanismes d'intervention des institutions créées à cet effet
- des membres de l'UDTS lors de l'atelier régional de Lancement du programme 2017 – 2019 de CNV international en Afrique et d'élaboration de la théorie de changement (TOC) au Sénégal qui s'est tenue du 17 au 18 mai 2017.

CNV se consacre depuis plus de cent (100) ans à l'amélioration du travail et des revenus aux Pays-Bas. A cet effet, CNV essaie toujours d'engager le dialogue en toute raison pour atteindre ses objectifs.

### **III - CONTRIBUTION DU HCDS A LA MISE EN PLACE DE CADRES DE DIALOGUE SOCIAL ADAPTES**

Conformément au Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social, le HCDS a pour mission de mettre en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle notamment au niveau des branches et des entreprises.

Dans les secteurs formels que sont le secteur public, parapublic et privé, cette mission a consisté à aider les partenaires sociaux à mettre en place des comités de dialogue social.

Dans le secteur privé, le HCDS a également contribué à la réactualisation de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI).

Au niveau de l'économie informelle, l'exercice de cette mission a contribué à la mise en place d'une plateforme et d'un cadre de dialogue entre les acteurs de ce secteur et toutes les structures chargées de les appuyer sur le plan financier ou technique pour que leurs préoccupations soient prises en charge.

## **A - DANS LE SECTEUR PUBLIC : POURSUITE DE LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF ADEQUAT DE DIALOGUE SOCIAL**

Dans le secteur public, les efforts de mise en place et d'amélioration du dispositif de dialogue social aux niveaux des secteurs de l'Education et de l'Enseignement supérieur se sont poursuivis.

En effet, dans le volet « Médiation sociale » de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, le HCDS a prévu de contribuer à l'installation de comités de dialogue social dans les secteurs enregistrant un niveau élevé de conflictualité.

### **1 - DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION**

Depuis le 7 juillet 2010, avec l'encadrement du Comité national du Dialogue social (CNDS), les acteurs du Secteur de l'Education et de la Formation se sont dotés d'un dispositif de dialogue social : le Comité du Dialogue social / Secteur de l'Education et de la Formation (CDS/SEF).

Durant cette année 2016, ledit Comité a finalisé l'élaboration de son Plan stratégique quinquennal 2015 - 2019, de son manuel de procédures administratives et financières et d'un guide de renforcement des capacités des acteurs du système éducatif dans le domaine du dialogue social pour outiller les acteurs en vue d'une bonne appropriation des mécanismes du dialogue social.

En matière de médiation sociale, le CDS/SEF s'est impliqué notamment dans la médiation en rencontrant les responsables des syndicats qui avaient poursuivi les mots d'ordre de grève jusqu'en juin 2016 et procédé à la rétention des notes des élèves.

Le CDS/SEF a aussi joué sa partition dans la préparation de la session prérentrée scolaire 2016 – 2017 en initiant des rencontres avec les acteurs du système éducatif.

Monsieur Mamadou DIOP, Président du CDS/SEF, a aussi procédé solennellement le 15 juillet 2016, à la remise à Madame le Président du HCDS du rapport d'activités du CDS/SEF pour le compte du premier semestre 2016.

Dans la perspective de l'amélioration du dispositif du dialogue social dans le secteur, un pas important a été franchi cette année avec la tenue, le 26 avril 2017, des premières élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Education et de la Formation (ERSSEF).

L'identification des partenaires sociaux les plus représentatifs au sein de ce secteur (cf. Rapport 2015 sur l'état du dialogue social) contribuera en effet à rationaliser et à rendre plus efficace le dialogue social.

A cet effet, l'arrêté n° 17094/MTDSOPRI/DGTSSS/DRTOP/DNRP du 22 novembre 2016 fixant les règles d'organisation des élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Education et de la Formation a prévu en son article 5 :

**« Les pouvoirs publics doivent tenir compte des résultats des élections dans les séances de concertation, de consultation et de négociation ainsi que pour la représentation des personnels enseignants notamment :**

- la participation de droit à toute négociation collective les concernant ;
- la participation à certaines instances de dialogue social dans le secteur public de l'Education et de la Formation (Comité du Dialogue social/Secteur Education et Formation, Commission de Gestion démocratique, tables de concertations, Commission nationale consultative de mutation des personnels) ».

Pour respecter ces dispositions d'ordre public, la cinquième Assemblée générale du CDS/SEF a procédé au renouvellement partiel de ses instances en adoptant à l'unanimité le choix porté par l'Administration sur le Président et le Secrétaire exécutif.

En effet, la partie Administration et la partie syndicale se succèdent alternativement à la présidence du CDS/SEF. Par ailleurs, le poste de Secrétaire exécutif est occupé par la partie qui assure la présidence dudit comité.

Monsieur Baba Ousseynou LY qui a précédemment occupé le poste de Secrétaire général du Ministère de l'Education nationale préside désormais pour une durée de trois (3) ans aux destinées du CDS/SEF et Monsieur Papa Diaga DIONE, présentement Coordonnateur adjoint de la Direction des Ressources humaines du Ministère de l'Education nationale, assure les fonctions de Secrétaire exécutif.

Après la publication définitive des résultats des élections de représentativité, le Comité Directeur et le Bureau seront complètement pourvus et installés.

Dans le cadre de la mise en œuvre des décisions issues du Conseil présidentiel sur les conclusions des Assises nationales de l'Education et de la Formation (ANEF), Monsieur le Premier Ministre a pris l'Arrêté n° 19642 du 27 décembre 2016 portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Comité interministériel chargé de la mise en œuvre des décisions issues du Conseil présidentiel sur les conclusions des ANEF.

Ce Comité interministériel comprend deux organes : le Conseil interministériel d'Orientation (CIO) et le Comité technique de Suivi (CTS).

Le HCDS et le CDS/SEF sont membres du Comité interministériel d'Orientation (CIO).

## 2 - DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

En 2016, en relation avec le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le HCDS a poursuivi ses actions dans le sens de contribuer à la mise en œuvre de la Directive 3 issue des conclusions des Concertations nationales sur l'avenir de l'enseignement supérieur (CNAES) consistant à « **Mettre en place des comités de dialogue social et des structures de médiation dans les Etablissements publics d'Enseignement supérieur (EES)** ».

A cet effet, Monsieur Mary TEUW NIANE, Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche a pris la note circulaire n° 002299/MESR/SG/ad du 18 juillet 2016 demandant aux Recteurs et Coordonnateurs d'Universités de faire la situation du dialogue social dans leurs établissements respectifs en perspective de la tenue d'un Atelier national avec tous les acteurs des universités.

Auparavant, par arrêté rectoral n° 424 du 11 décembre 2015, il a été créé au sein de l'Université Alioune DIOP de BAMBEY (UADB) un Comité chargé de la réflexion pour la mise en place d'un Comité de Dialogue social.

Ce Comité a organisé du 25 au 26 novembre 2016 un atelier de validation de ses travaux présidé par le Professeur Lamine GUEYE, Recteur de l'UADB.

Ont pris part à ces travaux, outre le Secrétaire exécutif du HCDS, Monsieur El Hadji Momar SAMBE, Conseiller économique social et environnemental, Monsieur Bouba DIOP, ancien Médiateur de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (UCAD), des responsables de l'UADB, du Centre des Œuvres universitaires de Dakar (COUD), des représentants des personnels administratif, technique et de service (PATS), des alumni<sup>11</sup> et des responsables d'Amicales d'étudiants de l'UADB.

Les travaux ont notamment porté sur la restitution des résultats de l'enquête sur le climat social à l'UADB, un partage d'expériences et de bonnes pratiques sur le dialogue social ainsi que des travaux de groupe pour affiner la contribution de l'UADB en perspective de la tenue de l'Atelier national.

Le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a aussi transmis au HCDS l'état des lieux des expériences acquises en matière de dialogue social au niveau de l'Université de THIES dirigée par le Professeur Matar Mour SECK.

A l'occasion de l'Assemblée générale du CDS/SEF, le Professeur Chérif Daba BA, représentant le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a réaffirmé l'option de mettre en place un dispositif de dialogue social propre à l'Enseignement supérieur.

Le processus de mise en place de ce dispositif se poursuivra en 2017.

<sup>11</sup> anciens étudiants de l'UADB

## **B - DANS LE SECTEUR PRIVE : REACTUALISATION DE LA CCNI ET MISE EN PLACE DE CADRES DE DIALOGUE SOCIAL**

Dans le secteur privé, les actions menées ont porté sur la redynamisation de la structure de dialogue social du secteur de la pêche et la contribution à la réactualisation du cadre conventionnel des relations professionnelles et des annexes des conventions collectives sectorielles.

### **1 - DANS LE SECTEUR DE LA PÊCHE**

#### **a - Participation à la Journée internationale des Gens de Mer**

En raison de son poids dans l'économie et de son impact sur le plan social, le secteur de la Pêche fait l'objet d'une attention particulière par le HCDS.

Les initiatives amorcées en 2015 (cf. Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social) se sont poursuivies en 2016 avec l'implication du HCDS par Monsieur Oumar GUEYE, Ministre de la Pêche et de l'Economie maritime dans la célébration de la quatrième édition de la Journée internationale des Gens de Mer qui s'est tenue le samedi 25 juin 2016.

A l'occasion de cette activité, les acteurs de la pêche ont pu partager leurs préoccupations relatives notamment aux voies et moyens pour améliorer l'attractivité des offres d'emplois maritimes et la sensibilisation des potentiels demandeurs d'emplois sur les avantages offerts par une carrière de marin.

#### **b - Audience avec le Comité national du Dialogue social du secteur de la Pêche et de l'Aquaculture**

Les échanges du HCDS avec ces acteurs de la pêche se sont tenus lors de l'audience que Madame le Président du HCDS a accordée le 5 juillet 2016 à une délégation conduite par Monsieur Mamadou DIOP THIOUNE, Coordonnateur des organisations syndicales et professionnelles du Comité national du Dialogue social/Pêche et Aquaculture (CNDSPA), accompagné des responsables des organisations syndicales.

A l'issue de cette audience, il a été convenu d'adapter la Charte de dialogue social pour la Pêche et l'Aquaculture et le CNDSPA avec le nouveau dispositif institutionnel de dialogue social.

La Loterie nationale sénégalaise (LONASE) et la Compagnie de Filature et de Sacherie (COFISAC) bénéficient présentement d'un accompagnement du HCDS pour la mise en place de comité de dialogue social au sein de leurs entreprises.

## **2 - CONTRIBUTION À LA RÉACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE (CCNI) ET À L'ÉLABORATION DU CADRE MÉTHODOLOGIQUE D'ÉLABORATION DES ANNEXES DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES CONVENTIONS COLLECTIVES SECTORIELLES**

Le relèvement de l'Institution tripartite nationale de dialogue social au rang de Haut Conseil découle aussi de la volonté des partenaires sociaux et du Gouvernement de procéder à une rénovation du dialogue social.

Cette rénovation du dialogue social est consubstantielle à celle du cadre juridique régissant les relations professionnelles.

Au Sénégal, certaines dispositions de ces relations professionnelles sont définies par la CCNI<sup>12</sup> qui est le cadre conventionnel conclu depuis le 17 mai 1982 par :

- d'une part, les organisations syndicales d'employeurs, membres de l'Union intersyndicale d'Entreprises et d'Industries du Sénégal (UNISYNDI), du Syndicat des Commerçants importateurs et exportateurs (SCIMPEX) et du Syndicat patronal de l'Ouest africain (SYPAOA) ;
- d'autre part, les Syndicats professionnels affiliés à la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS).

Les relations professionnelles sont aussi régies par les dispositions des conventions collectives sectorielles dont la plupart ainsi que les classifications des emplois qui leur sont annexées sont obsolètes et datent d'avant les indépendances.

<sup>12</sup> La Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) est le cadre juridique conventionnel national des relations professionnelles qui prévoit des dispositions applicables à tous les travailleurs régis par le Code du Travail à l'exclusion des agents non fonctionnaires de l'Etat, des agents des collectivités publiques et des agents des établissements publics.

Pour remédier à l'inadaptation de ces cadres régissant les relations professionnelles liée à leur non réactualisation par rapport à l'évolution des emplois et aux exigences de compétitivité de l'économie, le HCDS a consacré sa septième Assemblée plénière tenue du 20 au 23 décembre 2016 à une Concertation nationale tripartite sur la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) et le cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles dites de branches.

Cette activité s'inscrit dans le cadre de la mesure n° 2 du Plan d'actions du PNSSEE portant sur « **l'amélioration du cadre juridique des relations professionnelles et la redynamisation de la négociation collective** ».

Les conclusions de l'atelier technique national tripartite d'évaluation de la CCNI organisé par le CNDS du 02 au 04 novembre 2009 ont été prises en compte.

Il en a été de même des éléments de cadrage juridique et pratique des experts<sup>13</sup> associés à l'exercice et des contributions des différentes parties prenantes qui ont permis de fixer les enjeux liés à la réactualisation de la CCNI et des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles.

Dans le cadre des préparatifs de cette Concertation nationale tripartite, Madame le Président du HCDS a sollicité et obtenu une audience le 21 novembre 2016 auprès Monsieur Mamadou TALLA, Ministre de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat.

### **a - Enjeux de l'élaboration d'un projet consensuel de convention collective nationale interprofessionnelle**

Par son objet portant sur les relations professionnelles, sa nature conventionnelle et son champ d'application national, la CCNI constitue un bon instrument juridique d'uniformisation des conditions de travail et de correction des disparités entre les règles applicables aux travailleurs des différentes branches d'activités.

Par ailleurs, dans un contexte où les travailleurs aspirent à de nouveaux droits dans un environnement marqué plus que jamais par les exigences de compétitivité, il convient pour les partenaires sociaux de s'accorder sur les enjeux d'équilibre entre les masses salariales et les valeurs ajoutées<sup>14</sup> des entreprises.

<sup>13</sup> Messieurs Ibrahima SAMB et Ibrahima Ciré HANNE, Consultants et Inspecteurs du Travail et de la sécurité sociale à la retraite.

<sup>14</sup> La valeur ajoutée constitue la richesse créée par l'entreprise qui va, notamment, lui permettre de financer sa masse salariale.

A ces éléments s'ajoute la nécessité de tirer profit de cette réactualisation pour pallier les difficultés d'interprétation et d'application des dispositions rencontrées depuis l'adoption de la CCNI en 1982.

## **b - Résultats des travaux sur les propositions de réforme de la CCNI**

A l'issue de la Concertation nationale tripartite, les parties prenantes au cadre conventionnel des relations professionnelles ont pu s'accorder sur un projet consensuel de CCNI.

Au-delà de la réactualisation de la CCNI qui date de 1982, le projet propose un certain nombre d'innovations.

Il s'agit notamment de :

- l'insertion d'une clause de révision des annexes de classification des emplois des conventions collectives pour une périodicité de cinq (5) ans ;
- la mise en place de formalités de publicité de la CCNI pour une meilleure appropriation par les partenaires sociaux ;
- la mise en place de procédures d'examen des litiges liés à l'interprétation et à l'application de la CCNI ;
- la réaffirmation des principes de non discrimination au travail et d'égalité de l'emploi ;
- l'institutionnalisation de mécanismes de dialogue social au niveau des secteurs d'activité ;
- la réforme du mécanisme de financement de la formation professionnelle ;
- la priorité de recourir aux travailleurs en service dans leurs entreprises et désireux d'améliorer leur classement hiérarchique pour pourvoir les emplois vacants.
- la revalorisation de l'ancienneté au-delà de 25 ans ;
- l'amélioration de l'encadrement du redéploiement des travailleurs dans l'entreprise.

### **c - Enjeux de la réactualisation des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles**

La classification des emplois se fait en fonction des compétences (connaissances et aptitudes) requises et traduit le système d'organisation du travail à travers les positions hiérarchiques (catégories professionnelles) occupées par les salariés au sein d'une branche d'activité.

Consubstantiels à ceux de la qualification professionnelle, les enjeux de la classification sont liés à :

- la paix sociale par la prévention des différends pouvant opposer les parties au contrat et découlant des problèmes de classement inhérents à des annexes de classification des emplois non mis à jour malgré les avancées technologiques qui touchent toutes les branches d'activités.
- l'harmonisation des pratiques entre entreprises appartenant à une même branche ;
- la gestion du personnel et la mise en place de plans de carrière et de promotion des travailleurs ;
- la nécessité de relever le défi économique par l'accroissement de la productivité des entreprises à travers le facteur travail ;
- l'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emplois et la facilitation de leur insertion professionnelle ;
- la protection sociale des travailleurs comme moyen de lutte contre la précarité de l'emploi ;
- l'exigence d'élaboration d'un référentiel de qualification pour chaque titre qui facilite la délivrance de titre et la classification.

S'agissant des effets attendus de la classification des emplois, ils s'articulent autour de préoccupations relatives à :

- la reconnaissance, l'organisation, la hiérarchisation et la structuration des emplois au sein d'une branche professionnelle ;
- l'élaboration d'une base de rémunération des emplois.

### **d - Résultats des travaux d'adoption d'un cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles**

A l'issue desdits travaux, les participants ont adopté le cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles qui leur a été proposé par la Direction de l'Office national de Formation professionnelle (ONFP).

Imprégnés de l'importance des missions assignées à cet Office, les participants ont aussi relevé la nécessité:

- d'adopter un mode opératoire de classification des annexes de classification des emplois à travers les finalités de la classification de ces emplois qui inclut leur cartographie, leur analyse et leur organisation dans les catégories et échelons professionnels ;
- de capitaliser l'expertise et le dynamisme noté au niveau de l'ONFP pour se doter d'un répertoire des métiers et emplois en adéquation avec les besoins de l'entreprise et garantissant à la main d'œuvre une mobilité professionnelle nationale et internationale ;
- d'établir et de mettre en œuvre un plan de réactualisation des conventions collectives sectorielles et de leurs annexes de classification des emplois.

La tenue de la septième Assemblée plénière du HCDS annonce une grande rupture dans la gestion des relations professionnelles se traduisant par une rénovation de son cadre conventionnel et des mécanismes paritaires de dialogue social.

Les participants ont manifesté un grand engagement à s'approprier les résultats des travaux de la concertation et à poursuivre les actions en vue de la réactualisation de la CCNI dans les meilleurs délais.

## **C - DANS LE SECTEUR DE L'ECONOMIE INFORMELLE : MISE EN PLACE D'UNE PLATEFORME DE DIALOGUE AVEC DES FAMILLES D'ACTEURS**

Dans ce secteur, le HCDS s'est employé à apporter sa contribution à la mise en œuvre du Plan d'Actions du PNSSEE qui, dans sa mesure 10, a préconisé d'aborder et de traiter les problématiques liées à l'économie informelle en ayant recours au dialogue.

Au demeurant dans le cadre des volets « Formation et Sensibilisation » et « Protection sociale » de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, le HCDS a retenu de mener des actions allant dans le sens de contribuer à :

- améliorer les connaissances sur les familles d'acteurs de l'économie informelle ;
- renforcer les capacités de ces familles en organisation, en communication, en négociation et en formalisation de leurs activités ;
- sensibiliser ces acteurs sur les possibilités d'appui et de financements qui leur sont dédiés ;
- étendre la couverture sociale des acteurs de l'économie informelle.

L'importance des problématiques liées à l'économie informelle a motivé le HCDS à formuler un Projet d'Appui à la transition de familles d'acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Soumis à notre principal partenaire technique, le BIT, ce dernier a décidé de nous accompagner dans la mise en œuvre de ce Projet.

Dans cette optique et dans le cadre de sa sixième Assemblée plénière, le HCDS a organisé du 18 au 20 octobre 2016 une session consacrée à la thématique “Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME”.

### **1 - ENJEUX DES PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'ÉCONOMIE INFORMELLE**

Le choix de ce thème trouve sa justification sur le fait que l'économie informelle constitue un nouvel enjeu des politiques de développement.

Pour bien aborder la session, une délégation du HCDS conduite par son Président s'est entretenue sur la question avec Monsieur Abdoul Aziz TALL, Ministre en charge du Plan Sénégal Emergent à l'occasion d'une audience que ce dernier lui a accordée le 28 juillet 2016.

En effet, le Sénégal, à travers le Plan Sénégal Emergent (PSE), cadre de référence des politiques publiques, a consacré l'axe 1 relatif à « **la transformation structurelle de l'économie et croissance** » qui met l'accent sur l'accompagnement et la modernisation des PME en vue de propulser l'économie nationale.

Le Plan d'Actions Prioritaires 2014 – 2018 du PSE a prévu cinq (5) projets phares qui auront des impacts directs sur les PME et les unités de l'économie informelle. Il s'agit :

- du projet de développement intégré de l'agriculture familiale ;
- de trois autres devant promouvoir la modernisation de l'économie sociale et solidaire ;
- du projet phare d'encadrement et de promotion des mines artisanales.

Par ailleurs, au titre des dix sept (17) réformes prioritaires de la première phase de mise en œuvre du PSE, figurent en bonne place l'accès de l'économie informelle à la protection sociale et l'accès des Très petites entreprises (TPE) et Petites et moyennes Entreprises (PME) au crédit.

Pour une bonne maîtrise de ces problématiques, les contours de l'économie informelle et de l'environnement des PME au niveau du Sénégal ont été bien cernés par les participants grâce aux communications présentées par l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD).

## 2 - CONTOURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Bien que produisant plus de 50% de la valeur ajoutée et fournissant plus de 85% des emplois, l'économie informelle ne redistribue que des rémunérations assez faibles.

Aussi convient-il de procéder de manière exhaustive à la mesure de l'économie informelle pour contribuer à la bonne conception et au pilotage optimal des politiques publiques à incidence économique, sociale et environnementale.

Les acteurs évoluant dans l'économie informelle sont la plupart des entrepreneurs sans aucun niveau d'études (27,7%) ou avec un niveau d'études du primaire (28,2%).

Ce niveau d'études est à corrélérer avec le faible niveau d'enregistrement (NINEA, RCCM, faible contribution à l'impôt) des unités de l'économie informelle.

Toujours d'après ENSIS – 2011, les faibles effectifs de travailleurs (3 par unité), le faible niveau des travailleurs ainsi que la forte proportion d'entreprenariat individuel (91,8%) caractérisent l'économie informelle qui évolue dans un environnement difficile caractérisé par :

- l'absence de débouchés/manque de clientèle (60,4%) ;
- la concurrence excessive (36,7%) ;
- les problèmes d'accès au crédit (27,3%) ;
- les charges fiscales (19,2%) ;
- les difficultés d'approvisionnement en matières premières (19,1%).

### **3 - CONTOURS DE L'ENVIRONNEMENT DES PME**

Les PME, dont il convient de redynamiser celles du secteur moderne, ont contribué en 2014 à hauteur de 28,1% sur le chiffre d'affaires et à hauteur de 21% sur la valeur ajoutée et ont concentré une part importante des emplois.

Les PME évoluent dans un environnement à la fois :

- socioculturel et familial induisant souvent une confusion entre patrimoine de l'entreprise et celui du dirigeant, des conflits de personnes ou de succession en cas d'incapacité ou de décès du dirigeant ainsi qu'un recrutement inadéquat du personnel ;
- politico-économique marqué par une non maîtrise des coûts des facteurs de production, une concurrence néfaste, une forte proportion d'informalité et un impact négatif des périodes électorales;

- financier, réglementaire, institutionnel et fiscal se traduisant par une faiblesse des fonds propres et de l'accès aux financements, une fiscalité pesante et une multiplicité des acteurs ;
- technique marqué par une insuffisance de veille technologique.

Sur le plan de la forme juridique, 59,5% des PME sont constituées de personnes physiques pour 40,5% de personnes morales.

Selon le secteur d'activités, le commerce, la réparation de véhicules automobiles et motocycles constituent 39,5% des PME, les industries manufacturières représentant 12,9%, les bâtiments et travaux publics polarisent 7,5%, les transports et la communication, 6,3% et les activités d'hébergement et de restauration, 4,5%.

Selon la répartition en fonction du genre, 81,1% des propriétaires d'entreprises individuelles sont des hommes contre 18,9% de femmes.

En fonction du niveau d'instruction, 38,7% des propriétaires d'entreprises individuelles ont le niveau universitaire, 30,3% ont le niveau secondaire, 13,8% le niveau élémentaire et 15,7% sont des arabisants.

Sur le financement des PME, il est noté que 30,9% des PME ont emprunté de l'argent pour faire fonctionner leurs activités en 2012. La structure de ces emprunts a révélé que:

- 14,2% ont été contractés auprès de banques ;
- 9,6% auprès des institutions de micro finance ;
- 9,3% auprès des fournisseurs ;
- 0,7% auprès des clients;
- 1,2% représente les crédits-bails.

#### **4 - RECOMMANDATIONS FORMULÉES À L'ISSUE DU PANEL AVEC LES FAMILLES D'ACTEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE**

La formalisation des unités de l'économie informelle est un moyen et non une fin. Et deux idées forces peuvent la caractériser :

- la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est essentielle pour réaliser un développement inclusif et le travail décent pour tous ;
- la plupart des individus n'entrent pas dans l'économie informelle par choix mais du fait du manque d'opportunités dans l'économie formelle et faute de disposer d'autres moyens de subsistance.

Pour aider ces unités de l'économie informelle, il convient de lever certaines contraintes auxquelles elles sont confrontées en concertation avec tous les décideurs.

Sous ce rapport, les actions à réaliser en direction des familles d'acteurs de l'économie informelle devront porter notamment sur :

- la promotion de leur formalisation (immatriculations, déclarations);
- l'engagement de tous les acteurs (unités, administration, décideurs) pour un environnement des affaires sain et transparent;
- l'allègement du système de taxation qui leur est appliqué;
- une facilitation de leur accès au financement;
- l'amélioration de leur niveau de connaissance et d'utilisation des dispositifs de financement et d'appui, notamment les règles organisant l'activité au Sénégal et les marchés publics;
- l'accroissement de leur compétitivité (capacité d'exportation, formation des propriétaires, des dirigeants et des travailleurs);
- le développement de fortes synergies entre les structures d'appui dédiées à la promotion des PME et les fonds publics (garantie, capital risque, capital développement, capital retournement) ;
- la promotion des chaînes de valeur.

Pour ce faire, les participants ont préconisé la prise en compte de ces recommandations dans le Projet de Loi portant Développement des PME et Modernisation de l'Economie et l'accélération de la procédure d'adoption dudit Projet de Loi.

En effet, ce Projet de Loi a intégré les Directives de l'UEMOA portant Charte Communautaire des PME de l'UEMOA ainsi que celles de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA) concernant le Statut de l'Entrepreneur.

En outre, il est envisagé à travers ce projet de Loi de :

- consolider, par une valorisation, certaines dispositions existant déjà dans les textes ;
- prévoir, par des innovations, de nouvelles dispositions motivées par la nécessité de trouver des solutions à certaines contraintes et à prendre en compte de nouveaux enjeux.

Ces dispositions se traduisent notamment par un ensemble de mesures prévues, notamment en matière :

- de simplification des procédures administratives ;
- d'incitation et de soutien technique ;
- d'incitations financières, fiscales et sociales ;
- d'accès des PME à la commande publique ;
- d'incitation concourant à l'inclusion des PME dans les Partenariats Publics Privés.

Par ailleurs, pour faciliter la mise en œuvre de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, il convient de procéder à une cartographie des différentes familles d'acteurs de l'économie informelle pour identifier leurs contraintes et leurs besoins spécifiques.

Dans la perspective de disposer d'informations plus pertinentes sur huit (8) familles d'acteurs de l'économie informelle, un partenariat est en train d'être noué entre le HCDS, le BIT et l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) pour :

- mettre à profit les données du Recensement général des entreprises réalisé en 2016 ;

- affiner les données par des enquêtes complémentaires ciblées sur ces familles d'acteurs retenues avec l'appui d'une experte en statistiques et protection sociale mise à disposition par le BIT.

Pour atteindre les objectifs liés à toutes ces actions, la recommandation majeure formulée par les participants est celle relative à la mise en place d'un cadre regroupant les organisations professionnelles des principales familles d'acteurs de l'économie informelle.

## **5 - MISE EN PLACE D'UN CADRE SECTORIEL PERMANENT DE CONCERTATION ENTRE LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DES PRINCIPALES FAMILLES D'ACTEURS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE**

Ce cadre a été mis en place à l'issue d'un atelier d'échanges avec les organisations professionnelles dont les objectifs spécifiques visés étaient de :

- partager les principales orientations de la R204 de l'OIT et leur importance dans la formalisation de l'économie informelle avec un accent sur la formalisation des entreprises ;
- échanger sur l'utilité d'un cadre sectoriel permanent de concertation entre les organisations professionnelles ;
- définir les objectifs et les questions de fonds à traiter par le cadre de concertation notamment en relation avec les douze (12) domaines de la formalisation ;
- s'accorder sur la forme organisationnelle du cadre sectoriel de concertation permanente à mettre en place.

Organisé le 26 janvier 2017 par l'Equipe d'Appui technique au Travail Décent Bureau Pays Dakar, cet atelier a réuni une vingtaine de représentants d'organisations professionnelles du secteur de l'informel, Monsieur Cheikh BADIANE, Spécialiste technique principal « Développement des Entreprises et Création d'emplois de l'ETD7BP – Dakar, le Secrétaire exécutif du HCDS et Monsieur Ahmed SADJI un Expert/Consultant Facilitateur engagé par le BIT.

A l'issue des travaux, Monsieur Mamadou DIOP THIOUNE, Coordonnateur des Organisations syndicales et professionnelles du Comité national du Dialogue social/Pêche et Aquaculture, par ailleurs membre du Haut Conseil des Collectivités territoriales (HCCT), a été porté à la tête du cadre sectoriel de concertation permanente des acteurs de l'économie informelle.

## **D - AUTRES PARTICIPATIONS DU HCDS A DES CADRES DE DIALOGUE SOCIAL**

### **1 - CADRES NATIONAUX DE DIALOGUE**

#### **a - Le lancement du Dialogue national**

Le HCDS, représenté par son Président, a pris part au lancement du Dialogue national initié par Son Excellence Macky SALL, Président de la République du Sénégal.

Cette manifestation qui s'est tenue le 28 mai 2016 et désormais inscrite dans l'agenda national a été l'occasion pour le Chef de l'Etat de décliner le sens et la portée de cette initiative qui conforte son option résolue depuis son accession au pouvoir, de placer le dialogue, la concertation et l'inclusion au cœur de sa conception de la gouvernance.

Cette vision du reste conforme à la tradition de notre peuple, devrait à son avis, être perpétuée par la mise en place d'instruments de régulation et l'adoption des règles du jeu du système politique.

A l'occasion de cette plateforme de dialogue qui a réuni tous les segments de la Nation, le Président de la République a réaffirmé sa conception du consensus comme une forme d'expression de la démocratie et de manifestation de la volonté commune de renforcer ce qui nous est commun afin de mieux gérer notre diversité.

#### **b - Le Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE)**

La coordination de l'élaboration du PNSSEE a été assurée par le Comité national du Dialogue social auquel s'est substitué le HCDS.

Chargé de l'animation et de la coordination du dispositif global de suivi et d'évaluation du PNSSEE, le HCDS a tenu à apporter une contribution à l'atteinte des objectifs du Plan d'Actions qui lui est adossé.

Cette contribution est jointe en annexe (annexe 5).

### **c - La Conférence sociale**

Le HCDS a pris part à ce cadre innovant de dialogue social de haut niveau entre le Gouvernement, les Centrales syndicales et les Organisations patronales qui s'est tenu du 24 au 25 avril 2017.

Madame le Président et le Secrétaire exécutif ont participé aux travaux de cette deuxième Conférence sociale qui a porté sur le thème : « **La réforme des retraites au Sénégal : vers les régimes viables et inclusifs** ».

Madame le Président du HCDS a présidé la table ronde n° 4 sur la mise en place des Fonds privés de pensions (FPP).

Le HCDS a aussi participé à toutes les réunions auxquelles il a été convié dans le cadre des préparatifs de cette Conférence.

Il s'agit notamment :

- de la réunion du 3 avril 2017 au MTDSOPRI à laquelle a participé Madame le Président du HCDS ;
- du Conseil interministériel du 27 mars 2017 tenue à la Primature présidée par le Premier Ministre en présence de Madame le Président et du Secrétaire exécutif du HCDS ;
- des réunions préparatoires des 26 juillet, 21 juillet et 28 juin 2016 auxquelles a pris part le Secrétaire exécutif avant le report de la Conférence sociale.

### **d - Les Assises de l'Entreprise 2017**

Les Assises de l'Entreprise 2017 du Conseil national du Patronat (CNP) ont aussi constitué des moments importants de dialogue social tripartite. Elles se sont tenues du 21 au 22 février 2017 sous la présidence de Monsieur le Premier Ministre Mahammed Boun Abdallah DIONNE autour des thématiques suivantes :

- la Déclaration de Monsieur Baïdy AGNE, Président du CNP, sur **«l'Environnement et la Compétitivité des Entreprises»** ;
- le Symposium national sur **« Le partenariat public/privé dans les branches pétrole et gaz : Opportunités de croissance économique - Création & développement d'Entreprises - Nouveaux métiers & emploi »** ;
- le Colloque international des professionnels des ressources humaines sur **«Le bien-être au travail : Dernier levier de rétention et de performance du capital humain ?»** ;
- le Forum de Promotion **«Du Management et de la Certification en Sécurité, Santé, Hygiène & Environnement dans les Entreprises»**.

Le Président Baïdy AGNE a proposé six (6) actions collectives Etat/Secteur privé pouvant concourir à la mise e œuvre d'une diplomatie économique plus forte, plus vivante et davantage porteuse de développement de nos capacités productives nationales.

Ces actions devraient consistent à :

- examiner la nature des projets structurants pouvant être réalisés partiellement ou totalement par des privés nationaux et ceux nécessitant l'Investissement Direct Etranger ;
- définir la préférence-pays de l'Investissement Direct Etranger recherché en privilégiant l'offre-pays la plus avantageuse durablement pour le Sénégal ;
- hiérarchiser nos priorités et nos centres d'intérêts nationaux ;
- favoriser autant que possible la contractualisation entre le Privé National et le Privé Etranger plutôt, que cette alliance disproportionnée Etat du Sénégal et privé étranger ;
- organiser les relations entre le Privé national et le privé étranger dans les domaines du co-investissement, du transfert de technologies, de la sous-traitance ;
- mettre en place un cadre institutionnel stratégique Etat-Secteur Privé National de propositions et de suivi.

## e - Les Journées économiques du Nord

La Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES) a organisé du 7 au 8 avril 2017 à SAINT LOUIS la deuxième édition de ses Journées économiques du Nord sous la présidence de Monsieur Abdoulaye DIOUF SARR, Ministre de la Gouvernance locale, du Développement et de l'Aménagement du Territoire.

Le HCDS a été représenté à cette manifestation par le conseiller Amary DIOUF. Membre de la Commission « Formation – Sensibilisation ».

Après la première édition tenue dans cette zone Nord en 2010, le concept de pôles économiques régionaux qui sous-tend ces journées a été aussi expérimenté dans les zones Centre (KAOLACK, KAFFRINE, FATICK, DIOURBEL), Sud (ZIGUINCHOR, SEDHIOU ET KOLDA) et Ouest (THIES ET DAKAR).

Placée sous le thème « **l'Opérationnalisation du PSE dans le Pôle économique Nord** », ce conclave a été l'occasion pour le Président Mansour CAMA de préconiser la prise de mesures pour que les régions puissent constituer des pôles développement dans le cadre de la mise en œuvre du PSE.

Dans cette optique, il a appelé à un partenariat entre les collectivités locales, gestionnaires des terroirs, les universités, creusets de la formation et tous les acteurs du privé.

Les participants se sont penchés sur les problématiques suivantes :

- « **Territorialisation des politiques publiques et cartographie des interventions dans le Pôle économique Nord** » ;
- « **La nouvelle dynamique de promotion des investissements au niveau local** » ;
- « **Potentialités et opportunités dans le Pôle économique Nord** » ;
- « **Pôle économique et processus de construction d'un Pôle de compétitivité Nord** » ;
- « **Quelles offres de services financiers et non financiers pour la construction d'un Pôle compétitif du Nord** » ?

- « Autour de quels piliers construire l'émergence du Pôle économique Nord ? ».

## 2 - CADRES SECTORIELS DE DIALOGUE

### a - Cadre de dialogue sur les enjeux de la gouvernance du pétrole et du gaz

Madame le Président du HCDS a pris part à la cérémonie d'ouverture de l'atelier multi-acteurs de réflexion et d'apprentissage sur la gouvernance du pétrole et du gaz au SENEGAL organisé par Oxford Committee for Relief Famine (OXFAM) et qui s'est tenu du 20 au 21 juillet 2016.

OXFAM est une confédération internationale de 20 organisations qui travaillent ensemble, avec des partenaires et communautés locales, dans plus de 90 pays.

Oxfam s'investit dans la mise en œuvre de mesures d'urgence et de programmes de développement à long terme dans les communautés vulnérables.

Cette organisation développe aussi une campagne pour lutter contre le changement climatique et les règles commerciales non équitables et promouvoir de meilleurs services de santé et d'éducation, et lutter contre le changement climatique.

Cet atelier organisé par OXFAM a permis notamment de :

- faire le point de la situation d'alors sur les découvertes de pétrole et de gaz et de donner un aperçu sur les potentialités qu'elles recouvrent et de définir les attitudes proactives à observer ;
- faire l'état des lieux du cadre juridique et institutionnel du secteur du pétrole et du gaz et identifier les facteurs pouvant contribuer à la mise en œuvre d'une bonne politique de gouvernance économique de ces ressources ;
- partager les expériences ghanéenne et mauritanienne en matière de gouvernance économique de ces ressources ;
- identifier les rôles des différents acteurs (parlementaires, société civile, Gouvernement) au sein d'un cadre de dialogue et de redevabilité favorable à une bonne gouvernance du secteur.

Monsieur Mamadou DIALLO, a représenté le HCDS aux travaux dudit atelier.

Dans l'optique de mieux assister le Chef de l'Etat et le Gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de la politique en matière de gestion des ressources pétrolières et gazières nationales, le « Comité d'Orientation stratégique du Pétrole et du Gaz » (COS – PETROGAZ) a été institué par le Décret 2016 – 1542 du 3 octobre 2016 portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Comité d'Orientation stratégique du Pétrole et du Gaz (COS – PETROGAZ).

### **b - Cadre de dialogue dans le secteur de la décentralisation**

Madame le Président du HCDS a participé à la cérémonie de lancement de l'Université de la Décentralisation tenue le 29 juillet 2016 sous la présidence de Monsieur Abdoulaye DIOUF SARR, Ministre de la Gouvernance Locale, du Développement et de l'Aménagement du Territoire.

L'Université de la Décentralisation qui entre dans le cadre du Plan stratégique 2016 – 2019 du Cercle des Communicants en Décentralisation (2CD) vise à renforcer la sensibilisation des acteurs territoriaux sur les enjeux du développement territorial.

Le thème de la première édition qui a porté sur « **la contribution du secteur privé au développement territorial** » a été introduit par Madame Awa GUEYE THIOUNE.

Le Secrétaire exécutif du HCDS a pris part aux travaux de cette session de lancement.

Madame le Président du HCDS a accordé le 4 août 2016 une audience à une délégation du 2CD conduite par son Président Ibrahima ETIA.

Dans ce secteur, en collaboration avec l'Association des Elus départementaux (ANED), le HCDS envisage d'organiser un atelier de partage sur ses missions et ses réalisations.

## **TROISIEME PARTIE**

# **RECONNAISSANCE NATIONALE ET INTERNATIONALE DU HCDS EN 2016**



L'un des plus grands défis qui se posait à l'Institution nationale tripartite de dialogue social était de convaincre les observateurs nationaux et internationaux sur la pertinence de son relèvement au rang de Haut Conseil.

Après vingt huit (28) mois d'existence, les activités menées par le HCDS lui ont valu une reconnaissance tant au niveau national qu'international.

## **I - RECONNAISSANCE NATIONALE DU HCDS**

Cette reconnaissance s'est traduite par un engagement constant des mandants tripartites à accompagner l'Institution par leur implication et leur contribution dans la réussite des activités qu'elle mène.

Cette reconnaissance s'est également consolidée à l'occasion de manifestations auxquelles Madame le Président du HCDS a été conviée ou primée et lors de rencontres initiées par le HCDS en direction des Chefs religieux.

### **A - PARTENARIATS DEVELOPPES PAR LE HCDS EN 2016**

En plus de la collaboration exemplaire qui le lie à l'Equipe d'Appui technique au Travail Décent Bureau Pays Dakar, le HCDS a développé des partenariats avec les organisations professionnelles et les départements ministériels ci-après : le Ministère de l'Economie des Finances et du Plan, le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, le Ministère du Commerce, du Secteur informel, de la Consommation, de la Promotion des Produits locaux et des PME, le Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat, l'Office national de la Formation professionnelle et le Bureau opérationnel de Suivi du Plan Sénégal Emergent.

### **1 - PARTENARIAT AVEC LE GOUVERNEMENT**

En plus de la subvention que lui a allouée le Gouvernement et qui a fait l'objet d'une augmentation par les soins du Chef de l'Etat qui l'a annoncé solennellement à l'occasion de la remise du Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social, le HCDS a développé un partenariat avec certains ministères.

### **a - Le Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan**

Le Ministère de l'Economie des Finances et du Plan a financé l'organisation de la session de revue et de consolidation des accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants qui s'est tenue du 9 au 10 mars 2016.

Le HCDS et les partenaires sociaux tripartites ont aussi pris part du 23 au 24 juin 2016 aux travaux de l'atelier de validation technique du Rapport provisoire en prélude à la tenue de la Revue annuelle conjointe 2016 de la Politique économique et sociale portant sur l'exécution 2015 du Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan (MEFP).

Il en a été de même pour l'atelier de validation technique du Rapport provisoire de la Revue annuelle conjointe 2017 de la Politique économique et sociale portant sur l'exécution 2016 du MEFP.

### **b - Le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance**

Ce ministère a impliqué le HCDS dans certaines de ses activités, notamment dans le cadre de la participation :

- à la délégation sénégalaise à la soixante et unième (61<sup>ème</sup>) session de la Commission de la Condition de la Femme qui s'est tenue du 13 au 24 mars 2017 ;
- à l'atelier de capitalisation sur la budgétisation sensible au genre qui s'est tenu du 18 au 20 mai 2016 à DAKAR ;
- à la Quinzaine nationale de la Femme qui s'est tenue du 5 au 23 mai 2017.

### **c - Le Ministère du Commerce, du Secteur informel, de la Consommation, de la Promotion des Produits locaux et des PME**

Le HCDS a noué une collaboration avec ce ministère dans le sens de contribuer à la transition de huit (8) familles d'acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Il s'agit de :

- la menuiserie bois ;
- la pêche dans ses composantes post capture et transformation ;
- les cuirs et peaux ;
- la transformation des produits agricoles ;
- la mécanique automobile ;
- la couture – confection – habillement ;
- la restauration ;
- le commerce.

Ce partenariat s'est matérialisé par :

- la participation active du HCDS aux trois éditions de la Caravane des PME qui se sont tenues à GUDEDIAWAYE (2 août 2016), à THIES (6 au 7 septembre 2016) et à ZIGUINCHOR (19 au 20 décembre 2016) ;

Le concept « Caravane des PME » est une stratégie pour impulser le réflexe d'entreprendre, développer la culture entrepreneuriale et accompagner les entrepreneurs dans la mise en œuvre de leurs projets au plan local.

Elle favorise une meilleure connaissance des dispositifs mis en place par le Gouvernement relatifs aux services financiers, techniques et à l'amélioration de l'environnement juridique, fiscal et administratif propice au développement des PME.

Elle consiste également à contribuer à la mise à niveau des unités de l'économie informelle en usant de mécanismes adaptés de dialogue social dont la promotion est assurée par le HCDS.

- la présidence de la cérémonie d'ouverture de la sixième Assemblée plénière du HCDS consacrée à la thématique « **Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME** » par Monsieur Alioune SARR, Ministre du Commerce, du Secteur Informel, de la Consommation, de la Promotion des Produits locaux et des PME.

## **d - Le Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat**

Ce ministère et l'Office national de la Formation professionnelle ont contribué financièrement et techniquement à la bonne tenue de la Concertation nationale tripartite sur la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) et le cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles dites de branches.

## **2 - PARTENARIAT AVEC LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**

Le soutien de ces organisations professionnelles à l'endroit du HCDS a été constant.

Ainsi au-delà des organisations professionnelles membres du HCDS, une mobilisation exceptionnelle a été notée au niveau des Centrales syndicales.

En effet, sous la supervision du Vice-président « Travailleurs » Pape Birama DIALLO, le Groupe « Travailleurs » a versé aux travaux une contribution qui a servi de document de travail.

De même, les organisations patronales ont toutes contribué à l'élaboration du projet.

Toutefois, au-delà de sa contribution scientifique aux travaux de l'atelier, le Conseil national du Patronat (CNP) a aussi participé à son financement.

Les entreprises DANGOTE CEMENT SENEGAL et PATISEN ont également contribué sur les plans financier et logistique à la bonne tenue des activités de renforcement de capacités dont ont bénéficié leurs partenaires sociaux.

## **3 - PARTENARIAT AVEC L'EQUIPE D'APPUI TECHNIQUE AU TRAVAIL DÉCENT BUREAU PAYS DAKAR**

L'Equipe d'Appui technique au Travail décent Bureau Pays Dakar (ETD/BP - Dakar) a participé financièrement et techniquement à l'organisation de :

- la sixième Assemblée plénière consacrée à la thématique « **Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME** » ;

- la septième Assemblée plénière consacrée à l'Atelier national tripartite sur la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) et le cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles dites de branches.

L'ETD/BP - Dakar a aussi financé en partie la participation de trois membres du HCDS à l'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles qui s'est tenue du 28 novembre 2016 au 9 décembre 2016 à TURIN.

## **B - ACTIVITES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AVEC LE MONDE UNIVERSITAIRE**

Les activités de promotion avec le Monde universitaire ont mis à contribution les chercheurs, les femmes universitaires, le sport universitaire et les étudiants.

### **1 - RÉFLEXION SUR LA PERCEPTION DES DIRIGEANTS POLITIQUES PAR LES SYNDICALISTES DU SECTEUR ÉDUCATIF**

La perception des dirigeants politiques par les syndicalistes du secteur éducatif a fait l'objet d'échanges auxquels ont pris part entre autres Madame le Président du HCDS, l'Honorable Député Iba Der THIAM, le Ministre Kalidou DIALLO, le Professeur Boubacar BARRY de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar (UCAD), Monsieur Bouba DIOP, ex Médiateur de l'UCAD et Monsieur Mademba SOCK, Secrétaire général de l'UNSAS.

Cette session de réflexion a été organisée le 7 avril 2016 par le West African Research Center (WARC) et le Syndicat autonome des Enseignants du Supérieur (SAES).

Les participants se sont accordés sur la nécessité de mettre en place un dispositif de dialogue social au niveau de l'espace universitaire tel que préconisé par les conclusions de la CNAES.

## **2 - ACTIVITÉ DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AVEC LES FEMMES UNIVERSITAIRES**

Les femmes n'ont pas été également en reste dans les activités de promotion du dialogue social.

Représentant Monsieur le Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à la journée de lancement du plan stratégique de la Convergence des Femmes universitaires pour le Leadership féminin (COFULEF) qui s'est tenue le 30 juillet 2016, Madame le Président du HCDS a lancé un plaidoyer pour plus d'engagement des femmes dans le dialogue social.

## **3 - ACTIVITÉ DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL EN RELATION AVEC LE SPORT UNIVERSITAIRE**

Comme en 2015, Madame le Président du HCDS a, en qualité de marraine, présidé la finale de l'édition 2016 du Championnat Inter-nations universitaire de Football (COCINUF) qui s'est tenue le 14 août 2016.

Ce championnat met en lice tous les pays dont les ressortissants fréquentent les établissements d'enseignements supérieurs au SENEGAL.

En plus du Sénégal, il s'agit du CAMEROUN, des COMORES, du CONGO, de la CÔTE D'IVOIRE, du GABON, de la GUINEE EQUATORIALE, du MALI, du MAROC, de la MAURITANIE, du NIGER, de la REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE, de la REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO, du TCHAD et du TOGO.

Au même titre que le sport, le dialogue social a été ainsi mis à contribution pour promouvoir l'intégration africaine.

## **4 - JOURNÉE DE L'EXCELLENCE DE L'AMICALE DES ÉTUDIANTS DE LA FACULTÉ DES SCIENCES JURIDIQUES ET POLITIQUES DE L'UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR**

Futurs acteurs des relations professionnelles, futurs dirigeants de demain, les jeunes constituent une cible de choix pour asseoir de manière durable une culture de dialogue social.

Réceptifs aux actions menées par le HCDS en matière de médiation dans les secteurs de l'Education et de l'Enseignement supérieur, l'Amicale des étudiants de la Faculté des Sciences juridiques et politiques de l'Université Cheikh Anta DIOP de DAKAR a choisi Madame le Président du HCDS comme marraine de leur Journée de l'Excellence 2016.

Cette journée, tenue le 12 novembre 2016 et qui a été l'occasion de primer les meilleurs étudiants de la Faculté, a été mise à profit pour les sensibiliser sur les enjeux, les objectifs, les principes, les formes et les contraintes du dialogue social et de la négociation collective.

Il a été mis en exergue l'intérêt pour les étudiants de s'approprier les mécanismes du dialogue social pour jouer pleinement leur rôle d'acteurs dans la mise en place et le fonctionnement de comité de dialogue social dans chaque établissement d'enseignement supérieur comme prévu par les conclusions de la CNAES.

Madame le Président du HCDS a offert des lots d'ouvrages aux étudiants primés qui se sont engagés à promouvoir le dialogue social dans l'espace universitaire.

### **C - ACTIVITE DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AVEC LA PRESSE**

Après sa remise officielle à Monsieur le Président de la République, le Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social a été vulgarisé auprès des populations par le biais d'un « ndogou de presse » organisé le 22 juin 2016 en collaboration avec le Réseau des Journalistes en dialogue social (REJDIS) qui a été mis en place par le HCDS (cf. Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social).

Avec l'appui du Ministère de la Fonction publique, de la Rationalisation des effectifs et du Renouveau du Service public, le REJDIS a bénéficié d'une formation sur « **le statut des agents de l'Etat** » qui s'est tenue le 21 octobre 2016.

### **D - ACTIVITES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AVEC LES JEUNES**

Il s'agit notamment de manifestations auxquelles a été conviée Madame le Président du HCDS et qui ont été mises à profit pour sensibiliser les jeunes sur le sens et la portée du dialogue social.

Il s'agit notamment de :

- la présidence de la cérémonie de lancement de la deuxième édition de « Kaay débattre », une compétition de débats interscolaires et universitaires sur le thème « **La jeunesse face au défi de l'émergence** » organisée le 27 avril 2016 par l'association « Initiatives et Innovations Jeunes » ;

Ce programme, initié en partenariat avec le Centre des Œuvres Universitaires de Dakar (COUD) et la Direction de l'Enseignement Moyen Secondaire Général (DEMSG), vise à développer le potentiel des élèves et étudiants, à renforcer leurs capacités oratoires et surtout à promouvoir les débats d'idées et les échanges intellectuels de façon saine et studieuse.

Un diplôme d'honneur a été décerné à Madame le Président du HCDS pour sa contribution.

- le parrainage et la présidence de la finale de l'édition 2016 du concours universitaire « Reine des grandes Ecoles » qui s'est tenue le 21 mai 2016 sous le thème « Femme et numérique » ;

« Reine des grandes Ecoles » est un concours qui a pour objectif de mettre en avant la beauté, la culture, l'intelligence et l'entrepreneuriat de la jeune femme étudiante africaine à travers différentes prestations.

Ce concours qui réunit quinze établissements universitaires offre l'opportunité aux participantes de suivre une formation en développement personnel et en expression.

La lauréate qui a pu bénéficier d'une bourse d'études, d'un stage et de nombreux autres lots s'est engagée à présenter un programme et à défendre une cause durant son mandat.

- la présidence de la finale du Concours d'entrepreneuriat organisée le 30 juillet 2016 par la Jeune Chambre Internationale Universitaire (JCI-U) Dakar Espoir sur le thème : « **Une jeunesse entreprenante pour un Sénégal Emergent** ».

La Jeune Chambre Internationale Universitaire Dakar Espoir, est une Organisation Locale Membre (OLM) universitaire de la JCI. Elle œuvre pour la promotion du civisme, de la formation des jeunes, de la santé et du bien-être des populations.

Pour mieux promouvoir l'emploi au Sénégal, la JCI U Dakar Espoir, persuadée que seul l'entrepreneuriat peut renforcer la croissance économique et jouer un rôle crucial dans la stimulation du développement durable, a initié un Concours « Espoir Business » qui met en compétition plusieurs jeunes porteurs de projets dans les quatre (4) domaines suivants :

- Développement durable et préservation de l'environnement
- Agriculture et Agro-alimentaire
- TIC et e-business
- Entrepreneuriat social et développement communautaire

A l'issue de ce concours, trois (3) projets ont été retenus et leurs porteurs bénéficieront d'un accompagnement tant sur le domaine de la formation que sur le mentorat.

Un diplôme de reconnaissance a été décerné à Madame le Président pour sa contribution scientifique et financière.

## **E - PARTICIPATION DU HCDS A UNE ACTIVITE SUR LA SECURITE ET LA PAIX EN CASAMANCE**

Sur invitation de la Plateforme des Femmes pour la Paix en Casamance (PFPC), Madame le Président du HCDS a pris part à la célébration de la Journée internationale de la Paix tenue le 21 septembre 2016 à ZIGUINCHOR.

La participation à cette manifestation d'organisations féminines de la GAMBIE et de la GUINEE BISSAU traduit la volonté partagée d'agir pour la paix et le développement au niveau de l'Espace sous régional.

## **F - ACTIVITE DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AVEC LE MONDE DE LA CULTURE**

Madame le Président du HCDS a présidé la cérémonie d'ouverture de la deuxième édition du Festival international du film de famille 2016 qui s'est tenue du 10 au 12 novembre 2016 sous le thème « **Famille, Genre et Développement humain** ».

Initié par Baobab Production, filiale du Groupe Baobab Développement, en collaboration avec la Maison de la Culture Douta SECK (MCDS) de Dakar, ce festival a pour ambition de réhabiliter et de promouvoir autour de la famille, matrice de la société, toutes les valeurs positives, dont notamment le dialogue social.

Cette activité a été l'occasion de procéder à des projections de films, des expositions de photographie, des renforcements de capacités professionnelles des acteurs de cinéma.

Des échanges ont également porté sur le thème «**Famille et Développement**» avec la participation de sociologues, de chercheurs, d'économistes, de spécialistes en développement et d'acteurs culturels.

Monsieur Hugues DIAS, Directeur de la Cinématographie, représentant Monsieur le Ministre de la Culture et de la Communication a salué la tenue du festival qui, selon lui, permet d'instaurer des cadres d'expression et de dialogue autour de la promotion d'un modèle de famille épanouie et ancrée dans les valeurs.

Dans la perspective de redynamisation de la cinématographie, il a annoncé la réhabilitation de salles de cinéma à Dakar et dans les régions ainsi que l'installation de complexes cinématographiques par des investisseurs étrangers.

Dans ce cadre, le groupe international de médias et de contenus VIVENDI a ouvert une nouvelle salle de cinéma et de spectacles baptisée « CANAL OLYMPIA TERANGA ».

Le Vice Président « Travailleurs » Pape Birama DIALLO a représenté le HCDS à l'inauguration de cette infrastructure qui s'est tenue le 11 mai 2017.

## **G - ACTIVITES DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AVEC LES FEMMES**

Au titre des activités menées avec les organisations de femmes, il y a lieu de relever :

- le séminaire organisé par le Réseau national des Femmes syndicalistes du Sénégal (RENAFESS) ;
- les manifestations commémorant la Journée internationale de la Femme ;

- la séance de travail avec les membres de l'Association Women in Mining Senegal (WIMS).

## **1 - PARTICIPATION À UNE ACTIVITÉ EN PRÉLUDE À L'ORGANISATION DE LA 61<sup>ÈME</sup> SESSION DE LA COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME DES NATIONS UNIES**

Le Réseau national des Femmes syndicalistes du Sénégal (RENAFESS) a organisé du 8 au 9 février 2017 en collaboration avec la Fondation Friedrich EBERT un séminaire sur le thème : « **Restitution de la réunion préparatoire des syndicats mondiaux en vue de la soixante et unième (61<sup>ème</sup>) session de la Commission de la Condition de la Femme des Nations Unies** ».

Les échanges ont tourné autour des conditions des femmes dans le monde du travail aujourd'hui en perpétuelle mutation en phase avec le thème retenu cette année par la Commission: « **L'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution** ».

Le Secrétaire exécutif du HCDS a pris part à ces travaux.

## **2 - ACTIVITÉS DE COMMÉMORATION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME**

Dans le cadre de la célébration de la Journée du 8 mars, Madame le Président du HCDS a présidé la cérémonie d'ouverture officielle des manifestations organisées par :

- l'Association des Femmes du siège de l'Agence pour la Sécurité de la Navigation aérienne en Afrique et à Madagascar (ASECNA), pour la deuxième fois consécutive, autour du thème retenu par la soixante et unième (61<sup>ème</sup>) session de la Commission de la Condition de la Femme des Nations Unies.

L'ASECNA Siège dispose d'un comité de dialogue social.

A titre de rappel, le thème de la Journée du 8 mars de l'année dernière avait porté sur « **La parité en 2030 : avancer plus vite vers l'égalité des sexes** ».

Des efforts ont été notés dans la promotion du genre au niveau de cet établissement avec la nomination de femmes à des postes de responsabilité.

- Femme Développement Entreprise en Afrique (FDEA) autour du thème « **Pour une économie solidaire et inclusive : la place et le rôle des jeunes et des femmes entrepreneurs** ».

FDEA est une institution dirigée par Madame le Ministre Soukeyna NDIAYE BA dont les actions s'inscrivent autour de la mise en place d'un système de microfinance pour transformer la vie des femmes entrepreneures et celle des populations les plus démunies.

### **3 - IMPLICATION DU HCDS À LA RESTITUTION D'UNE ÉTUDE DU GROUPE BANQUE MONDIALE SUR LE GENRE**

Tenant compte de l'engagement de l'Institution dans la lutte contre les inégalités liées au genre dans le Monde du Travail, le GROUPE BANQUE MONDIALE a associé le HCDS à la restitution d'une étude Genre menée durant le dernier trimestre 2016.

Portant sur le thème « **Le rôle de la femme sur le marché de l'emploi : focus sur les normes sociales** », cet événement s'est tenu le mardi 21 mars 2017 dans le cadre de la célébration de la « Quinzaine de la Femme ».

Des femmes leaders du Gouvernement du Sénégal, du Parlement, de l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar, du Secteur privé, de la Société civile ont été conviées à cette réflexion qui a suscité des échanges fructueux auxquels a pris part la conseillère Maïmouna DIOP MBOUP, membre de la Commission « Genre et Relations professionnelles ».

En effet, en délimitant le rôle, la place et les comportements de l'homme et de la femme, les normes sociales affectent le pouvoir de négociation des femmes dans et en dehors du ménage.

Ces normes interagissent avec les défaillances du marché et du cadre institutionnel pour créer et maintenir des inégalités de genre.

Il convient donc de bien appréhender ces normes liées au genre afin d'influer sur elles dans le cadre de la mise en œuvre de politiques d'inclusion des femmes.

Ces politiques peuvent consister à réduire les écarts de genre par :

- la stimulation de l'entrepreneuriat féminin et de la formation professionnelle ;
- le renforcement des services et d'appui financier pour la prise en charge des malades et des handicapés ;
- l'accès à la planification familiale, les congés de maternité et la mise en place de crèches pour les enfants ;
- les campagnes contre la discrimination, les violences faites aux femmes, et le mariage précoce ;
- la réforme et l'application des lois et campagnes de promotion de l'égalité des sexes.

#### **4 - RENCONTRE AVEC L'ASSOCIATION "WOMEN IN MINING SENEGAL"**

Le HCDS a tenu, le 26 avril 2017, une séance de travail avec les membres de l'association « Women in Mining Senegal » (WIMS).

Cette association créée en octobre 2012 a pour ambition de mettre en réseau les femmes du secteur des mines et des industries extractives (pétrole et gaz) au SENEGAL et de faire la promotion du leadership féminin dans ce secteur.

Partageant des ambitions en matière de promotion du secteur des mines et des industries extractives et du genre, le HCDS et WIMS envisagent de mener des actions pouvant contribuer à :

- renforcer les capacités des membres de WIMS en dialogue social et en négociation collective ;
- réactualiser la convention collective régissant le secteur ;
- faciliter la transition vers l'économie formelle des femmes évoluant dans l'économie informelle et résidant dans les zones d'activité minière.

## **H - ACTIVITE DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL AVEC LE MOUVEMENT SYNDICAL AFRICAIN**

La quatrième Conférence régionale d'UNI Africa s'est tenue à DAKAR du 23 au 25 mars 2017 sur le thème « **En avant pour une nouvelle Afrique : Mobiliser, syndiquer, innover !** ».

Le choix du SENEGAL se justifie par les avancées notées en matière de démocratie et de stabilité politique, de dialogue social et de cohésion sociale.

UNI Africa est l'organisation régionale d'UNI Global Union qui compte trois (3) autres organisations régionales : UNI Americas, UNI Asia and Pacific et UNI Europa.

Représentant cent soixante et un (161) syndicats de quarante (40) pays africains, UNI Africa fait de UNI Global Union le plus grand syndicat mondial en Afrique.

Au SENEGAL, les syndicats affiliés à UNI Global Union sont le Syndicat national des Travailleurs des Postes et télécommunications (SNTPT), le Syndicat des Travailleurs de la SONATEL (SYTS), le Syndicat des Travailleurs de la Poste (SYTPOSTE) et le Syndicat national des Travailleurs des Industries polygraphiques (SYNTIPS).

Dans le cadre des préparatifs de cet événement, Madame le Président du HCDS a accordé deux audiences à une délégation du Comité préparatoire le 14 octobre 2016 et le 11 novembre 2016.

## I - DISTINCTION NATIONALE



*Remise du « Malaw d'Or de la Paix sociale » par Monsieur Alioune SARR, Ministre du Commerce, du Secteur Informel, de la Consommation, de la Promotion des Produits locaux et des PME.*

L'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal/JAPPO (UNACOIS/JAPPO) a organisé le 15 avril 2017 la septième édition du « Malaw d'Or ».

Le « Malaw d'Or » est un Gala d'Excellence placé sous le haut patronage du Président de la République qui prime chaque année des opérateurs économiques, des entreprises et des personnalités pour leur esprit d'initiative et d'innovation dans les domaines où ils évoluent.

L'UNACOIS/JAPPO qui est l'organisation patronale la plus ancrée au sein de l'économie informelle a décerné le « **Malaw d'Or de la Paix sociale** » à Madame le Président du HCDS pour les efforts consentis par l'Institution dans le sens de contribuer à la stabilité sociale et à la mise en place de cadres adaptés de dialogue social dans tous les secteurs, y compris dans l'économie informelle.

A cette occasion, Madame le Président du HCDS a réaffirmé la volonté du HCDS de faire jouer pleinement au dialogue social son rôle dans l'atteinte des objectifs liés à l'axe I du PSE relatif à la transformation structurelle de notre économie.

## J - MISE A CONTRIBUTION DES AUTORITES RELIGIEUSES



*Visite de courtoisie chez Serigne Abdoul Aziz SY AlAmine, Khalife Général des Tidianes  
le 30 septembre 2016*



*Visite de courtoisie chez Feu Serigne Moustapha Cissé, le Khalife Général de Pire à Dakar  
le 1<sup>er</sup> novembre 2016*



*Visite de courtoisie chez Mame Bouh Mamadou KOUNTA, le Khalife Général de Ndiassane  
le 12 novembre 2016*



*Visite de courtoisie chez Monseigneur Benjamin NDIAYE, l'Archevêque de Dakar  
le 23 novembre 2016*



*Visite de courtoisie chez le Khalife Général des Layènnés le 30 novembre 2016*

Le dialogue social peut engager des acteurs autres que ceux traditionnels que sont les partenaires sociaux et le Gouvernement.

Cette ouverture du dialogue à d'autres entités de la société civile permet d'accroître les possibilités de conclure des consensus sur des questions d'intérêt national ou de mener des médiations dans des secteurs complexes.

Le tripartisme « plus » et le bipartisme « plus » entrent dans cette perspective.

Au SENEGAL, les chefs religieux jouissent d'une notoriété faisant d'eux des régulateurs sociaux et des voies de recours privilégiées mis à profit par les populations en général, les partenaires sociaux et le Gouvernement en particulier dans la recherche de solutions à des difficultés rencontrées.

Dans le cadre du volet « Communication et Presse » de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 relatif à la promotion du dialogue social et de ses mécanismes en direction des leaders d'opinion, le HCDS a effectué des périple auprès de certains responsables religieux.

Il s'agit de :

- de Serigne Abdoul Aziz SY AL AMINE, rencontré à TIVAOUANE le 30 septembre 2016, à l'époque Porte parole du Khalife général des TIDIANES assumant présentement les fonctions de Khalife général des TIDIANES ;
- de Serigne Sidy Mokhtar MBACKE, Khalife général des MOURIDES, rencontré le 22 octobre 2016 à TOUBA ;
- de Feu Serigne Moustapha CISSE, Khalife général de PIRE, rencontré le 2 novembre 2016 à Sacré Cœur 1 ;
- de Monseigneur Benjamin NDIAYE, Archevêque de DAKAR, rencontré le 24 novembre 2016 à FANN Résidence ;
- de Mame Bou Mamadou KOUNTA, Khalife général de NDIASSANE, rencontré le 12 novembre 2016 à NDIASSANE ;
- de Seydina Issa THIAW LAYE, au nom du Khalife général des LAYENES, rencontré le 30 novembre 2016 à YOFF.

A l'occasion des échanges que nous avons eus avec elles, ces autorités religieuses ont souligné l'utilité du dialogue pour remédier aux divergences inéluctables pouvant opposer les hommes.

Les autorités religieuses perçoivent le dialogue comme un rempart contre la division entre les hommes et les fissures au sein de la société qui pourraient être évitées si chacun s'évertuait à prononcer les meilleures paroles possibles.

Le verset 125 de la sourate 16 du CORAN l'illustre en ces termes « **Et ne dialoguez que de la meilleure façon avec les gens du Livre (les Juifs et les Chrétiens)** ».

Toutefois, les autorités religieuses n'ont pas manqué de relever l'importance de la confiance dans la conduite du dialogue.

L'absence ou le déficit de confiance peut susciter une certaine crainte voire une suspicion qui peut impliquer chez l'une des parties, une impression de compromission dans la conduite du dialogue.

Aussi, suggèrent-elles aux parties prenantes de toujours faire preuve de tolérance qui est prônée par toutes les religions dans le processus de dialogue.

Dans cette dynamique, au-delà de la volonté partagée d'aller vers des consensus, les différentes parties doivent, sur la base de principes acceptés d'un commun accord, manifester un engagement à privilégier le dialogue et la concertation.

Les autorités religieuses ont toutes réitéré leur engagement constant à continuer d'assumer leurs fonctions de régulateurs sociaux et formulé des prières pour que la paix et la quiétude perdurent au Sénégal et que le HCDS réalise ses ambitions.

Dans le dialogue social au niveau du secteur de l'Education et de la Formation, le bipartisme « plus » se traduit par l'implication dans le CDS/SEF, d'organisations de la société civile telles que la Fédération nationale des Parents d'Elèves et d'Etudiants du Sénégal (FENAPES), l'Union nationale des Parents d'Elèves et d'Etudiants du Sénégal (UNAPEES), la Coalition des Organisations en Synergie pour la Défense de l'Education publique (COSYDEP) et la Coalition nationale pour l'Education pour tous (EPT).

## II - RECONNAISSANCE INTERNATIONALE



*Remise de la Distinction « Prix pour l'esprit de paix et d'harmonie culturelle » à Madame le Président du HCDS*

### A - PARTICIPATION DU HCDS À LA 105<sup>ÈME</sup> SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Le HCDS a fait partie de la délégation tripartite sénégalaise conduite par Monsieur Mansour SY, Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions.

Représentés par le Président, Madame Innocence NTAP NDIAYE et le Secrétaire exécutif, Monsieur Oumar FALL, le HCDS a mis à profit la présence de certains membres du Bureau à cette Conférence.

Il s'agit notamment de Monsieur Pape Birama DIALLO, Vice – Président Travailleurs, de Madame Fatoumata Bintou YAFA, Présidente de la Commission « Genre et Relations Professionnelles », de Monsieur Attou DIAW, Président de la « Commission Formation et Sensibilisation » et de Monsieur Gora THIAO, Président de la Commission « Protection Sociale ».

Le HCDS a eu des rencontres avec des autorités du BIT, des délégations de pays de l'UEMOA et des personnalités disposant d'une expertise dans le domaine du dialogue social.

## 1 - RENCONTRES AVEC LES AUTORITÉS DU BIT

Les responsables de l'unique agence tripartite mais aussi la plus ancienne institution spécialisée du système des Nations Unies rencontrés sont :

- Monsieur Gilbert Fossoun HOUNGBO, Directeur général adjoint du BIT pour les programmes extérieurs et les partenariats ;
- Monsieur Moussa OUMAROU, Directeur du Département de la Gouvernance et du Tripartisme du BIT.

### a - Rencontre avec le Directeur adjoint du BIT



*Monsieur Guy RYDER, Directeur général du BIT et  
Madame le Président du HCDS*

Les échanges avec le Directeur général adjoint du BIT ont porté sur :

- le sens et la portée du Dialogue national lancé le 28 mai 2016 par son Excellence Macky SALL, Président de la République ;

- les activités menées par l'Institution depuis sa mise en place avec notamment une présentation du Rapport 2015 sur l'Etat du Dialogue social et des supports de communication institutionnelle ;
- la revue des actions de médiation menées dans le Secteur public de l'Education en particulier où des initiatives sont en train d'être prises par le Gouvernement pour y améliorer la qualité du dialogue social par l'organisation d'élections de représentativité des syndicats.

Après avoir apprécié les initiatives développées par le Président de la République en matière de dialogue sous toutes ses formes ainsi que celles menées par le HCDS, le Directeur général adjoint du BIT a précisé que la décentralisation de certaines activités du BIT, notamment du Programme d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration/ Bureau international du Travail (PAMODEC/BIT) à ABIDJAN n'affectera pas le soutien des activités du HCDS.

Il a relevé le rôle important joué par Monsieur Mody GUIRO au sein de la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix en qualité de Vice – Président.

Il a exhorté le HCDS à tirer profit de sa composition tripartite pour apporter sa contribution dans l'examen de la thématique relative à l'avenir du travail.

En application de cette recommandation, Madame le Président a présenté une communication à l'occasion de la manifestation organisée le 8 novembre 2016 par le Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions pour préparer la contribution du Sénégal aux préparatifs de la célébration du centenaire de l'OIT.

### **b - Rencontre avec le Directeur du Département de la Gouvernance et du Tripartisme du BIT**

L'audience avec le Directeur du Département de la Gouvernance et du Tripartisme du BIT a été mise à profit pour procéder à la revue du cadre de coopération entre le BIT et le HCDS et identifier les activités à mettre en œuvre durant la deuxième année de fonctionnement de l'Institution.

Il a été ainsi retenu de mener des actions dans les domaines de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et de l'intégration du genre dans les mécanismes de dialogue social.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces actions, des séances de travail se sont tenues avec :

- Madame Shauna OLNEY, Chef du Service des questions de Genre, de l'Egalité et de la Diversité du Département des conditions de travail et de l'égalité ;
- Monsieur Philippe MARCADENT, Chef du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail du Département des conditions de travail et de l'égalité en présence de Madame Florence BONNET, experte en statistiques et protection spécialiste en protection sociale.

C'est d'ailleurs suite à ces échanges que Madame Florence BONNET a effectué une mission à DAKAR du 20 au 24 mars 2017 pour affiner la collecte de données envisagée qui porte sur les huit (8) familles d'acteurs de l'économie informelle.

## **2 - RENCONTRE AVEC MONSIEUR LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DU BURKINA FASO**

Suscitée par Monsieur le Ministre Pengwindé Clément SAWADOGO, cette audience, qui s'est tenue le 8 juin 2016, a été l'occasion pour la délégation gouvernementale du BURKINA FASO de s'imprégner de l'expérience sénégalaise en matière de mesure de la représentativité des centrales syndicales et de mise en place d'institution tripartite de dialogue social.

Soucieux de se conformer aux bonnes pratiques en vigueur en la matière dans l'espace UEMOA, notamment dans notre pays, le Conseil des Ministres de la République du Burkina Faso a adopté le 5 mai 2017 le Décret n° 2017- 0261/PRES/PM/MINEFID/MFPTPS portant création, attributions et fonctionnement d'un Haut conseil du dialogue social (HCDS) (annexe 6).

La vision de son Excellence Monsieur le Président de la République en matière de dialogue social s'en trouve ainsi partagée.

Des rencontres similaires se sont tenues avec des mandants tripartites du NIGER, du BENIN, du TOGO et de la CÔTE D'IVOIRE.

Les échanges ont porté sur les modalités d'organisation d'élections de représentativité syndicale ou de mise en place d'institution de dialogue social.

### **3-AUTRES AUDIENCES AVEC DES PERSONNES RESSOURCES DE PREMIER PLAN EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL**

La délégation du HCDS a aussi eu des audiences avec :

- Monsieur Daniel DUYSSENS, ex Conseiller Technique Principal du projet du Programme de Promotion du Dialogue social en Afrique francophone (*PRODIAF*) du BIT ;
- Monsieur Paul WINDEY, Président du Conseil national du Travail du Royaume de BELGIQUE.

Ces audiences ont porté sur les mécanismes de dialogue social mis en œuvre au Sénégal et en Belgique ainsi que sur les perspectives de collaboration entre le HCDS et le Conseil national du Travail du Royaume de BELGIQUE.

Pour rappel, le PRODIAF, qui avait accompagné le Comité national du Dialogue social, a été financé par les Gouvernements belge et français.

A l'occasion de cette 105<sup>ème</sup> Conférence internationale du Travail, la délégation sénégalaise a été éprouvée par le rappel à DIEU de Feue Ndèye Aïssatou NIANG, Présidente de la Convention nationale des femmes de la CNTS/FC.

Un hommage solennel lui a rendu à la cérémonie de clôture de cette Conférence qui s'est tenue le vendredi 10 juin 2016.

Toujours dans le cadre des relations avec le Bureau international du Travail, Madame le Président du HCDS a eu, le 28 juin 2016, une séance de travail avec Madame WASSILA, Coordinatrice du Programme de Coopération Sud Sud BIT/Alger.

### **B - PARTICIPATION DU HCDS À LA 61<sup>ÈME</sup> SESSION DE LA COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME**

Le HCDS a pris part à la 61<sup>ème</sup> session de la Commission de la Condition de la Femme qui s'est tenue du 13 au 24 mars 2017 à NEW YORK et a participé à des activités organisées en marge de cette manifestation.

## 1- PARTICIPATION À LA 61<sup>ÈME</sup> SESSION DE LA COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME

Organe fonctionnel du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), la Commission de la Condition de la Femme est le principal organe intergouvernemental à l'échelle mondiale, dédié exclusivement à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

Chaque session annuelle de la commission se consacre à un thème spécifique pertinent au regard des questions structurelles et émergentes relatives au genre et à la condition féminine dans le monde.

Pour cette année, le thème principal était : « **L'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution** » inspiré par les Objectifs de Développement Durable (ODD).

En effet, à l'occasion du soixante-dixième anniversaire de l'Organisation des Nations Unies célébré à NEW YORK du 25 au 27 septembre 2015, les Chefs d'États et de Gouvernements et les hauts représentants ont arrêté de nouveaux objectifs mondiaux de développement durable (ODD) (annexe 7).

Les objectifs 3 (Bonne santé et Bien être), 5 (Egalité entre les sexes) et 8 (Travail décent et Croissance économique) concernent particulièrement les acteurs des relations professionnelles.

Ont pris part à cette 61<sup>ème</sup> session de la Commission de la Condition de la Femme, les représentants des Gouvernements, des responsables de syndicats et du secteur privé, des chercheurs privés, des experts, des Organisations non gouvernementales, des organisations de femmes et de jeunes, ainsi que des Organismes régionaux, sous régionaux et internationaux.

Quarante cinq (45) Etats membres ont pris part à cette rencontre.

Mesdames Fatoumata Bintou Yafa et Marie Siby Faye, respectivement Présidente et membre de la Commission « Genre et Relations professionnelles » du HCDS, ont fait partie de la délégation conduite par Madame Mariama SARR, Ministre de la Femme, de la Famille et de l'Enfance.

Dans ses conclusions, la Commission reconnaît que **« les femmes et les filles d'ascendance africaine apportent une contribution importante au développement des sociétés et à la promotion de la compréhension mutuelle et du multiculturalisme, et rappelle que les États se sont engagés à intégrer la problématique hommes-femmes lorsqu'ils élaborent des politiques publiques et en assurent le suivi, en tenant compte des besoins et des réalités propres aux femmes et aux filles d'ascendance africaine, conformément au Programme d'activités relatives à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine. Elle souligne également l'importance que revêt l'autonomisation économique des femmes d'ascendance africaine ».**

La Commission a préconisé des mesures allant dans le sens :

- de renforcer l'éducation, la formation et l'amélioration des compétences ;
- de mettre en œuvre des politiques économiques et sociales propices à l'autonomisation économique des femmes ;
- de faire face au caractère de plus en plus informel du travail et à la mobilité de la main-d'œuvre féminine ;
- de gérer le changement technologique et numérique en vue de l'autonomisation économique des femmes ;
- de donner aux femmes davantage de possibilités pour faire entendre leur voix, d'exercer des fonctions de direction et de prendre des décisions ;
- de renforcer le rôle du secteur privé dans l'autonomisation économique des femmes.

A titre de rappel, le HCDS s'est déjà doté d'une commission « Genre et Relations professionnelles » et a prévu de mettre en œuvre, dans le cadre de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, des actions devant concourir à intégrer le genre dans les mécanismes de dialogue social.

## 2 - PARTICIPATION À LA CONCERTATION FRANCOPHONE DE HAUT NIVEAU



*Madame Michaëlle JEAN, Secrétaire générale de la Francophonie et  
Madame le Président du HCDS*

Madame le Président du HCDS a participé à la Concertation francophone de haut niveau sur le thème « **Promouvoir l'autonomisation économique des femmes et assurer le plein exercice de leurs droits dans le monde du travail** » qui s'est tenue le 15 mars 2017 sous la présidence de Madame Michaëlle JEAN, Secrétaire Général de la Francophonie.

## 3 - PARTICIPATION À L'ÉVÉNEMENT PARALLÈLE ORGANISÉ PAR « AFRICAN VIEWS »

Madame le Président a prononcé le discours inaugural de l'événement parallèle organisé le 17 mars 2017 par « African Views » intitulé : « **Cent (100) solutions pour une promotion sans violence des femmes à travers les cultures** ».

Cet événement marque la cinquième édition de la campagne annuelle qui a pour objet de faire de la lutte contre toutes les formes de discrimination, d'abus et de violence contre les femmes ou les filles une priorité absolue pour les Etats africains.

A cette occasion, cette Organisation non gouvernementale ayant un statut consultatif auprès du Conseil économique et social des Nations unies a remis à Madame le Président du HCDS la distinction « **Prix pour l'esprit de paix et d'harmonie culturelle** ».

En marge des travaux, Madame le Président a eu des séances de travail avec :

- Madame Michaelle JEAN, Secrétaire général de la Francophonie ;
- Docteur Morissanda KOUYATE, Directeur Exécutif du Comité Inter – africain (CI-AF) *sur les pratiques traditionnelles ayant effet sur la santé des femmes et des enfants*, par ailleurs Expert des Nations Unies.

## **C - RECONNAISSANCE DU HCDS DANS L'ESPACE FRANCOPHONE**

Le Sénégal a été honoré à l'issue de l'Assemblée constitutive du Groupe International Francophone de Dialogue Social (IFDS) qui a élu Madame le Président du HCDS, coordinatrice du Groupe pour une durée de quatre (4) années (annexe 8).

Tenue à TURIN le 7 décembre 2016 en marge de l'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles, cette Assemblée est composée de représentants d'institutions de dialogue social de l'ALGERIE, du BENIN, du BURKINA FASO, du BURUNDI, du CAMEROUN, de la CÔTE D'IVOIRE, de l'EGYPTE, de la FRANCE, de la GUINEE, du MADAGASCAR, de la MAURITANIE, du NIGER, du SENEGAL, du TCHAD et de la TUNISIE.

L'objectif principal de l'IFDS est de promouvoir et de renforcer le dialogue social dans l'espace francophone.

En termes de résultats attendus, l'IFDS envisage :

- de constituer une base de données sur le dialogue social dans l'espace francophone ;

- d'échanger les informations et les expériences de bonnes pratiques sur le dialogue social entre les pays membres ;
- de contribuer à l'implémentation de la vision de l'OIT sur le dialogue social dans l'espace francophone.

## **D - RECONNAISSANCE DU HCDS AU NIVEAU DE L'ESPACE UEMOA**

### **1 - PARTICIPATION DU HCDS À DES ACTIVITÉS SUR LA SÉCURITÉ ET LA PAIX DANS L'ESPACE UEMOA**

#### **a - Participation à la Réunion ministérielle sur la Sécurité et la Paix dans l'Espace UEMOA**

Sur invitation de Son Excellence Macky SALL, Président de la République du Sénégal, Madame le Président du HCDS a participé à la Réunion ministérielle sur la Sécurité et la Paix dans l'Espace UEMOA qui s'est tenue le 27 mai 2016 à ABIDJAN.

Dans son allocution, Son Excellence Monsieur Macky SALL, Président de la République du Sénégal, Président du Comité de haut niveau sur la mise en œuvre du chantier « Paix et sécurité », a souligné le besoin d'action urgente et efficace face aux défis sécuritaires auxquels est confronté notre espace communautaire.

Il s'est félicité de la mise en place prochaine d'un mécanisme de veille et d'alerte précoce de l'UEMOA qui permettra de renforcer les capacités de perception, d'analyse et d'anticipation des menaces au niveau de la sous région.

Il a aussi mis l'accent sur l'opérationnalisation de la Délégation générale à la paix et à la sécurité qui doit être dotée d'un statut et de moyens lui permettant d'assumer pleinement sa mission de mise en œuvre de la politique commune de paix et de sécurité au niveau de l'UEMOA.

## **b - Participation à l'Assemblée générale de la Représentation au Sénégal du Groupe de Travail Femmes, Jeunes, Paix et Sécurité en Afrique de l'Ouest et au Sahel (GTFJPS-AOS)**

Madame le Président du HCDS a aussi présidé, le 2 mars 2017 à Goree Institute, la cérémonie de clôture de l'Assemblée générale de la Représentation au Sénégal du Groupe de Travail Femmes, Jeunes, Paix et Sécurité en Afrique de l'Ouest et au Sahel (GTFJPS-AOS).

Ce groupe constitue une plateforme régionale d'échanges, de coordination et d'harmonisation des actions des organisations de la société civile, des institutions de recherche, des donateurs, des missions et agences des Nations Unies et autres acteurs en faveur de la mise en œuvre des Résolutions 1325(2000) et suivantes du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les Femmes, les Jeunes, la Paix et la Sécurité en Afrique de l'Ouest et le Sahel.

Le GTFPS-AOS se focalise sur le partage des expériences, l'analyse et l'évaluation participative des initiatives et des efforts de la sous-région en faveur de la participation des femmes aux processus de paix et de sécurité.

## **2 - PARTICIPATION DU HCDS À LA 7<sup>ÈME</sup> ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU CONSEIL DU TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL (CTDS) DE L'UNION ECONOMIQUE ET MONÉTAIRE OUEST AFRICAINE (UEMOA)**

Le leadership du SENEGAL en matière d'approfondissement de la démocratie sociale et de rénovation du dialogue social a été encore magnifié à l'occasion de la septième Assemblée Générale du Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) qui s'est tenue du 13 au 15 décembre 2016 à COTONOU.

Le Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) a été créé par l'acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 par la Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement de l'Union (annexe 9).

Le CTDS est un Organe consultatif et a pour objectif de réaliser l'implication effective de tous les acteurs non étatiques dans le processus d'intégration de l'UEMOA.

Le Conseil a renouvelé ses félicitations à l'endroit des autorités du Sénégal pour la création du HCDS et l'organisation de la Conférence sociale qui est un évènement qui occupe une place centrale dans l'agenda du Gouvernement en rapport avec les partenaires sociaux.

Le HCDS a été représenté lors de cette Assemblée plénière par le Secrétaire exécutif qui a présenté une communication portant sur « **Les initiatives de promotion du dialogue social en cours au Sénégal** » et abordant les actions :

- de médiation et de facilitation sociale dans les secteurs public, privé et parapublic ;
- de vulgarisation du dialogue social et de ses mécanismes ;
- de réactualisation des conventions collectives.

Faisant écho à la recommandation de Monsieur Guy RYDER, Directeur général du BIT à l'endroit des pays africains lors de la 104<sup>ème</sup> Conférence internationale du Travail (cf. Rapport 2015 sur l'état du dialogue social), le Conseil a exhorté les pays de l'UEMOA à mutualiser leurs expériences en matière de mesure de la représentativité et de mise en place de cadre national de dialogue social.

Le Conseil a aussi manifesté un intérêt pour le Rapport annuel sur l'état du Dialogue social élaboré par le HCDS et a préconisé que les pays puissent s'en inspirer pour permettre à l'UEMOA de disposer d'informations sur le climat social et les initiatives de promotion du dialogue social.

### **3 - VISITE AU SÉNÉGAL DU MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA PROTECTION SOCIALE DE LA RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE**

A la tête d'une délégation tripartite, Monsieur Moussa DOSSO, Ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale de la République de CÔTE D'IVOIRE a séjourné au SENEGAL du 12 au 16 avril 2016 et a eu des échanges avec des représentants du Ministère en charge du Travail, du HCDS et des organisations professionnelles.

Cette mission a porté sur :

- les enjeux et les modalités de la mesure de la représentativité des organisations professionnelles ;
- les modalités de mise en place d'une institution de dialogue social.

#### **4 - PARTICIPATION DU HCDS À LA RENTRÉE SOLENNELLE DU CONSEIL NATIONAL DU DIALOGUE SOCIAL (CNDS) DE CÔTE D'IVOIRE**

Madame le Président du HCDS a été également conviée à la rentrée solennelle du Conseil National du Dialogue Social (CNDS) de CÔTE D'IVOIRE portant sur le thème : « **Le dialogue social, socle du développement économique et social** » qui s'est tenue du 11 au 13 juillet 2016 à ABIDJAN.

La cérémonie d'ouverture de cette rentrée solennelle marquant le lancement des activités du CNDS de CÔTE D'IVOIRE a été présidée par Monsieur le Premier Ministre, Daniel Kablan DUNCAN.

#### **5 - AUDIENCE AVEC LA DIRECTRICE DU GENRE DE LA COMMISSION DE L'UEMOA**

En marge de l'atelier de capitalisation sur la budgétisation sensible au genre organisé à DAKAR par le Ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfance du 18 au 20 mai 2016, Madame le Président du HCDS a eu une audience avec Madame Aïssata MININGOU, Directrice du Genre de la Commission de l'UEMOA.

Cette dernière a réitéré sa volonté de rechercher des sources de financement des études prévues dans le volet « Genre et relations professionnelles » du Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 du HCDS.

#### **E - LE PRIX MACKY SALL POUR LE DIALOGUE EN AFRIQUE**

L'événement qui a le plus valu au HCDS une reconnaissance sur le plan international est le « **Prix Macky SALL pour le Dialogue en Afrique** ».

Le Centre indépendant de recherches et d'initiatives pour le dialogue (CIRID) promoteur de ce Prix a voulu, par sa décision d'instaurer ce Prix, magnifier toutes les initiatives développées par le Président de la République dans le domaine du dialogue sous toutes ses formes que sont le dialogue civil, le dialogue politique, le dialogue interreligieux et le dialogue social.

Dans ce registre, Il y a lieu de noter :

- les résolutions pacifiques de conflits entreprises par le Président de la République ;
- l'institutionnalisation de la Journée du Dialogue national ;
- les concertations menées notamment dans les secteurs de la santé, du foncier, de l'énergie, de la gestion des ressources naturelles, de l'agriculture de l'élevage.

Les initiatives présidentielles ayant concouru à l'apaisement des relations professionnelles justifient également la création de ce Prix.

Il s'agit d'une part de la tenue de concertations nationales portant sur :

- des thématiques d'actualité abordées par la Conférence sociale, dont la première édition a porté sur « **Dialogue social, travail décent et Compétitivité** » ;
- des secteurs stratégiques tels que l'Education avec les Assises nationales de l'Education et de la Formation (ANEF) et l'Enseignement supérieur avec les Concertations nationales sur l'avenir de l'enseignement supérieur (CNAES) ;

Il s'agit également du relèvement de l'Institution nationale tripartite de dialogue social au rang de Haut Conseil qui constitue un cadre de dialogue entre le Gouvernement, les centrales syndicales et les Organisations patronales.

Convié par le CIRID au panel de haut niveau organisé le 22 mars 2016 à GENEVE autour du thème « **Prix Macky SALL : une contribution pour le Dialogue en Afrique** », le HCDS y a été représenté par son Président.

Le CIRID est représenté au niveau de l'Afrique de l'Ouest et du Centre par Monsieur Maodo Malick MBAYE.

## **QUATRIEME PARTIE**

### **LEÇONS APPRISES ET RECOMMANDATIONS**



# **I - AMELIORER LA CONGRUENCE ENTRE LA DEMOCRATIE SOCIALE ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA GESTION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

Il existe une dialectique entre le dialogue social et la démocratie sociale.

Perçue comme la finalité du dialogue social, la démocratie sociale peut s'apprécier par le niveau de satisfaction des attentes des salariés tout en assurant la compétitivité des entreprises.

Sous ce rapport, elle implique la possibilité pour les partenaires sociaux d'intervenir dans la gouvernance sociale par le biais du dialogue social.

## **A - PROCÉDER RÉGULIÈREMENT À LA MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES PARTENAIRES SOCIAUX**

Sur un autre plan, la démocratie sociale constitue aussi un levier pour améliorer la qualité du processus de dialogue social en permettant d'en identifier les parties prenantes.

Cette assertion est corroborée par le contraste relevé entre le dynamisme de notre dialogue social dans sa composition tripartite et l'inertie notée dans sa dimension bipartite, notamment au niveau des branches.

En effet, les avancées enregistrées dans le dialogue social tripartite (meilleure appropriation du HCDS par les organisations professionnelles, conclusion et mise en œuvre du PNSSEE, consensus autour d'un projet de CCNI entre les parties prenantes) ont pu être réalisées grâce à l'identification préalable des partenaires sociaux les plus représentatifs.

Aussi, à l'instar des élections politiques, il est judicieux de procéder régulièrement à l'identification des partenaires sociaux les plus représentatifs.

### **RECOMMANDATION N°1 :**

**Conformément aux dispositions du Code du Travail<sup>15</sup>, il sied, pour le Gouvernement, au-delà des centrales syndicales et des confédérations patronales, de mesurer la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs au niveau des différentes branches d'activité.**

<sup>15</sup> Article L.85 du Code du Travail

## **B - VEILLER AU RENOUVELLEMENT RÉGULIER DES INSTANCES DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**

L'approfondissement de la démocratie sociale à travers la mesure de la représentativité des organisations professionnelles emporte aussi celui de la démocratie interne au niveau de ces dernières.

Parmi les causes de l'émiettement des centrales syndicales de travailleurs, et de la baisse du taux de syndicalisation, figure, le non renouvellement régulier de leurs instances et de leurs organes dirigeants.

La plupart des scissions et des nouvelles créations de centrales syndicales font suite à des conflits liés à ce non renouvellement.

Et, en ne s'astreignant pas à la dynamique de réadaptation face aux défis du Monde du Travail, les organisations professionnelles s'exposent au risque de ne pas pouvoir :

- d'une part, prendre en charge de manière efficiente les aspirations de leurs membres ;
- d'autre part, contribuer, par le dialogue social, à la stabilité sociale sans laquelle les perspectives de satisfaction de ces aspirations sont réduites.

En effet, les relations sociales sont moins conflictuelles dans les pays qui enregistrent les plus forts taux de syndicalisation parce que les organisations professionnelles y disposent d'une capacité de négociation plus considérable.

Les plus fortes proportions de travailleurs syndiqués (entre 50 et 80%) se retrouvent au niveau des pays nordiques (ISLANDE, FINLANDE, SUEDE, NORVEGE) et de la BELGIQUE.

Ces pays sont aussi ceux au niveau desquels la couverture sociale est la plus améliorée avec implication des syndicats dans le versement des allocations de chômage.

**RECOMMANDATION N°2 :**

**Conformément aux dispositions du Code du Travail<sup>16</sup>, il convient, pour le Gouvernement et les organisations professionnelles de veiller au renouvellement régulier des instances et organes dirigeants des organisations professionnelles.**

Avec la tenue, le 30 mai 2017, des deuxièmes élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs, notre pays a réaffirmé son option d'approfondissement de la démocratie sociale et de rénovation du dialogue social.

Toutefois, dans l'optique d'améliorer la qualité de la représentativité et de l'implication des partenaires sociaux dans la gouvernance sociale, il serait judicieux de procéder à une analyse du taux de participation enregistré lors de ces élections afin d'en tirer les enseignements et d'identifier les actions à mener par chacun des acteurs.

## **II - REACTUALISER LE CADRE JURIDIQUE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR PRIVE POUR ASSURER UNE MEILLEURE STABILITE SOCIALE**

La stabilité des relations professionnelles et leur impact sur l'atteinte des objectifs de développement économique et social dépendent en grande partie du cadre juridique dans lequel elles s'exercent.

### **A - PARACHEVER LE PROCESSUS DE RÉACTUALISATION DE LA CCNI**

Au Sénégal, le cadre juridique des relations professionnelles est composé du Code du Travail, des dispositions réglementaires le complétant, de la CCNI et des conventions collectives sectorielles.

De nature conventionnelle et de champ d'application national, la CCNI concourt à amoindrir les disparités entre les règles applicables aux travailleurs des différentes branches d'activité.

<sup>16</sup> Article L.8 du Code du Travail

Durant l'année 2016, le HCDS a contribué à l'amélioration du cadre juridique des relations professionnelles et à la redynamisation de la négociation collective en organisant une Concertation nationale tripartite sur la CCNI et le cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois des conventions collectives sectorielles dites de branches.

A l'issue de cette concertation, les parties prenantes à ce cadre conventionnel se sont accordées sur un projet consensuel de CCNI.

### **RECOMMANDATION N°3 :**

**Il convient, en application de l'instruction du Président de la République, à l'occasion de la cérémonie solennelle de remise des cahiers de doléances du 1er mai 2017 renouvelée lors du Conseil des Ministres du 10 mai 2017, de poursuivre et d'accompagner le processus de réactualisation de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI).**

## **B - REDYNAMISER LE DIALOGUE SOCIAL BIPARTITE**

L'approfondissement de la démocratie sociale est aussi le gage de la rénovation du dialogue social au niveau des différents secteurs et branches d'activités.

En effet, la gouvernance des cadres de dialogue social et le processus de négociation collective impliquent les partenaires sociaux et organisations professionnelles les plus représentatifs.

Dans un contexte de mise en œuvre du Plan Sénégal Emergent (PSE) qui va induire l'émergence de nouveaux métiers et emplois, les conventions collectives sectorielles doivent faire l'objet de réactualisation et les secteurs n'en disposant pas devraient en être dotés.

Les annexes de ces conventions portant classification des emplois doivent aussi être mises à jour pour réduire notamment les différends liés au classement des travailleurs dans les catégories professionnelles dont relèvent les emplois qu'ils occupent.

Au JAPON où l'obligation de négociation collective loyale est consacrée par la Constitution japonaise de 1946 et garantie par des sanctions prévues en cas de violations, le problème de renouvellement des cadres conventionnels de législation sociale ne se pose pas.

En l'état actuel de notre législation, l'engagement des acteurs tripartites du dialogue social doit tendre vers la mise en place d'un cadre des relations professionnelles adapté aux exigences de l'heure.

#### **RECOMMANDATION N°4 :**

**Il convient d'élaborer et de mettre en œuvre un Plan de réactualisation et de conclusion des conventions collectives et de leurs annexes portant classification des emplois à l'horizon 2020 (année de la tenue de la troisième Conférence sociale) afin que les résultats économiques du Plan Sénégal Emergent :**

- **soient amplifiés par la stabilité sociale et la compétitivité des entreprises dans tous les secteurs d'activités ;**
- **se traduisent aussi par un progrès social des salariés de ces secteurs.**

### **C - EVALUER LE CODE DU TRAVAIL ET SES TEXTES D'APPLICATION**

Dans le même ordre d'idée, les exigences de compétitivité de nos entreprises et de conformité de notre législation sociale par rapport aux normes internationales du travail devraient également conduire les acteurs tripartites du dialogue social à réexaminer les dispositions du Code du Travail et de ses textes d'application.

#### **RECOMMANDATION N°5 :**

**Il sied de procéder à une évaluation exhaustive du Code du Travail et des dispositions réglementaires qui le complètent afin de se doter d'un cadre juridique des relations professionnelles adapté aux exigences économiques et sociales de l'heure et renfermant des mécanismes de réactualisation périodiques.**

### **D - ACCROÎTRE LES MOYENS JURIDIQUES, LOGISTIQUES ET FINANCIERS DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL**

Le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance du droit de négociation sont des conditions préalables à la réussite du dialogue social.

Pour garantir ces conditions, il convient de se donner les moyens d'appliquer le cadre légal et réglementaire prévu à cet effet.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont les agents chargés de veiller à cette application.

La Convention n° 81 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) définit les trois principales fonctions des inspecteurs du travail qui consistent à :

- contrôler l'application de la législation ;
- conseiller les employeurs et les travailleurs ;
- fournir des informations aux autorités compétentes.

Les inspecteurs du travail sont les agents de l'Inspection du Travail qui constitue un élément fondamental de tout système d'Administration du Travail.

Les missions des inspecteurs du travail peuvent varier selon les pays. Mais de manière générale, ils veillent au respect des droits fondamentaux au travail, assurent la promotion de la santé et de la sécurité au travail, garantissent la protection des salaires et des prestations de sécurité sociale et contribuent au fonctionnement approprié des relations professionnelles et du dialogue social.

Au-delà de son rôle dans la promotion du travail décent, l'Administration du Travail est au cœur de la mise en œuvre des politiques sociales et peut jouer sa partition dans l'amélioration de la productivité et de la compétitivité.

Par le Décret n° 77-884 du 10 octobre 1977 portant statut particulier du cadre des fonctionnaires du Travail et de la Sécurité sociale, le Sénégal s'est doté du Corps des inspecteurs du travail et de la sécurité sociale, de celui des inspecteurs adjoints du travail et de la sécurité sociale et de celui des contrôleurs du travail et de la sécurité sociale.

Les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale sont assistés dans leurs fonctions par les contrôleurs du travail et de la sécurité sociale.

#### **RECOMMANDATION N° 6**

**Il convient de doter l'Administration du Travail de pouvoirs juridiques, de moyens logistiques et financiers pour garantir le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance du droit de négociation qui constituent des conditions préalables à un dialogue social efficace et productif.**

### **III - REACTUALISER LA PROCEDURE DE REGLEMENT DES DIFFERENDS COLLECTIFS DANS LE SECTEUR PUBLIC**

Au même titre que le secteur privé créateur de richesses, un service public de qualité jouant pleinement son rôle d'encadrement et de régulation de l'économie ne saurait se priver d'une stabilité.

Sous ce rapport, le cadre juridique régissant la Fonction publique devrait intégrer une procédure préalable de règlement des différends collectifs de manière à offrir à l'Etat employeur et aux organisations syndicales du secteur public suffisamment de temps avant d'être contraintes à négocier dans un climat conflictuel non propice à la conclusion d'accords réalisables.

Par conséquent, les périodes précédant le dépôt de préavis de grève par ces organisations doivent être mises à profit pour créer un espace de dialogue et par conséquent être encadrées par les dispositions légales en la matière.

Les dispositions actuelles de la Loi n° 61 – 33 du 15 juin 1963 relative au Statut général des fonctionnaires ne prévoient pas une telle procédure de règlement des différends collectifs qui existe pourtant dans celles régissant le Secteur privé<sup>17</sup>.

La présence au sein du service public de la plupart des services essentiels considérés par la Commission des experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) comme pouvant faire l'objet de limitation du droit de grève milite dans ce sens.

#### **RECOMMANDATION N° 7**

**Compte tenu de l'importance des missions et des principes du service public, il convient d'aménager au niveau des textes régissant les agents de la Fonction publique une procédure préalable de règlement pacifique des différends collectifs avant que les parties ne s'engagent dans une posture conflictuelle.**

<sup>17</sup> Article L.271 à article L.276 de la Loi 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail

**Le recours des parties à une médiation auprès des cadres de dialogue social existants avant le dépôt de préavis de grève constitue aussi une modalité à examiner dans le cadre du Comité de pilotage<sup>18</sup> chargé de superviser les travaux d'élaboration de la nouvelle Loi de la Fonction publique.**

#### **IV - EVALUER LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE NATIONAL DE STABILITE SOCIALE ET D'EMERGENCE ECONOMIQUE (PNSSEE), DEFINIR LES MODALITES DE SON RENOUVELLEMENT ET CONCLURE LE PACTE DE STABILITE DANS LE SECTEUR EDUCATIF**

Dans le cadre de la modernisation des relations professionnelles, les pactes constituent des mécanismes promouvant la concertation en toutes circonstances et permettant une planification consensuelle des processus de prise en charge des attentes des partenaires sociaux ainsi que des allocations de ressources y afférent.

Au niveau tripartite, le Gouvernement, les centrales syndicales de travailleurs et les organisations patronales ont pu conclure le Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE).

La coordination de l'élaboration du PNSSEE a été assurée par le Comité national du Dialogue social auquel s'est substitué le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS).

Le PNSSEE a été conclu le 15 avril 2014, pour une durée de trois ans, entre le Gouvernement, les centrales syndicales de travailleurs et les organisations patronales.

Par la trêve sociale qu'il a instaurée, le PNSSEE a permis de contribuer à asseoir une stabilité sociale au niveau des entreprises.

Le PNSSEE est arrivé à son terme depuis le 15 avril 2017 dans un contexte marqué par :

<sup>18</sup> Comité mis en place en application des décisions prises par le Président de la République à l'issue du Forum de l'Administration tenu les 9 et 10 avril 2016

- l'identification de ses parties prenantes travailleurs à travers la tenue, le 30 mai 2017, des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs ;
- la mise en œuvre du Plan d'Actions prioritaires 2014 – 2018 du Plan Sénégal Emergent (PSE) et l'élaboration du deuxième Plan d'Actions prioritaires 2019 – 2023.

Au niveau bipartite, et plus spécifiquement au niveau du secteur public de l'Education, une des conclusions des Assises nationales de l'Education et de la Formation est la signature du Pacte de stabilité.

Après le renouvellement complet de ses instances, le Comité du Dialogue social du Secteur de l'Education et de la Formation (CDS/SEF) sera le cadre approprié pour contribuer à l'élaboration de ce Pacte.

#### **RECOMMANDATION N°8 :**

**Pour optimiser l'apport des partenaires sociaux dans l'atteinte des objectifs du référentiel unique des politiques économiques et sociales, par l'intégration de leurs préoccupations et la consolidation de la stabilité sociale, il convient de mener des concertations entre les acteurs tripartites du dialogue social pour :**

- **d'une part, évaluer le niveau de mise en œuvre du Plan d'Actions adossé au Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE) ;**
- **d'autre part, s'accorder sur les modalités de renouvellement ou de conclusion d'un nouveau PNSSEE.**

L'Institution tripartite nationale de dialogue social marque sa disponibilité pour jouer sa partition dans cette perspective.

Le Comité du Dialogue social du Secteur de l'Education et de la Formation doit être mis à profit pour élaborer le Pacte de Stabilité dans le secteur éducatif.

## **V - RENFORCER LES CAPACITES DES INSTITUTIONS ET DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE EN PERSPECTIVE D'UNE MEILLEURE STABILITE SOCIALE**

« Le dialogue social et le tripartisme ont joué un rôle majeur à travers l'histoire. Nous pensons qu'ils seront aussi indispensables dans le futur pour trouver des solutions appropriées aux défis que posent les transformations du monde du travail. »

Mais « comme pour le reste, cela dépend de la capacité des acteurs tripartites et des institutions du dialogue social à produire des résultats concrets et tangibles pour les populations »

Cette déclaration de Monsieur Guy RYDER, Directeur général du Bureau international du Travail (BIT) tenue le 26 octobre 2015 à SINGAPOUR nous conduit à examiner les voies les plus idoines pour :

- d'une part, parfaire le cadre juridique de promotion du dialogue social et l'ancrage institutionnel de l'Institution tripartite nationale de dialogue social ;
- d'autre part, renforcer les capacités des partenaires sociaux.

### **A - PARFAIRE LE CADRE JURIDIQUE DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL ET L'ANCRAGE INSTITUTIONNEL DE L'INSTITUTION TRIPARTITE NATIONALE DE DIALOGUE SOCIAL**

L'amélioration du cadre juridique de promotion du dialogue social passe d'abord par le parachèvement et la stabilisation de l'option de mise en place de l'Institution tripartite nationale de dialogue social par voie réglementaire.

#### **1 - PARACHEVER ET STABILISER L'OPTION DE MISE EN PLACE DE L'INSTITUTION TRIPARTITE NATIONALE DE DIALOGUE SOCIAL PAR VOIE RÉGLEMENTAIRE**

A travers le monde, les institutions de dialogue social peuvent avoir une base constitutionnelle ou législative.

Leur création peut aussi découler d'une réglementation gouvernementale suite à des concertations entre les parties prenantes du dialogue social tripartite.

Un accord entre ces parties peut également fonder l'institution du dialogue social tripartite national.

Le Sénégal s'est très tôt engagé dans le processus d'institutionnalisation du dialogue social.

Institué par l'article 10 de la Charte nationale du Dialogue social qui a été adoptée le 22 novembre 2002, le Comité National du Dialogue social (CNDS), mis en place le 1<sup>er</sup> juillet 2003, procédait donc d'un accord entre les acteurs tripartites du dialogue social.

Par la suite, matérialisant la volonté du Chef de l'Etat de placer le dialogue social au cœur de sa conception de la Gouvernance, le Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social a été pris.

#### **RECOMMANDATION N°9 :**

**Pour consolider l'option de mise en place de l'Institution tripartite nationale de dialogue social par voie réglementaire, il sied d'arrimer le décret de création du HCDS à des dispositions légales en modifiant le Code du Travail et en y prévoyant notamment un titre qui serait consacré au dialogue social.**

Le contenu de ce titre pourrait aborder la portée, les orientations et les missions des mécanismes tripartites et bipartites de promotion du dialogue social et renvoyer à des dispositions réglementaires pour la définition des modalités fixant leurs règles d'organisation et de fonctionnement.

Dans la même perspective, une rationalisation des structures de dialogue social au niveau de l'entreprise ainsi que la définition d'articulations entre celles des différents niveaux de dialogue social contribueraient à une meilleure promotion du dialogue social à tous les niveaux.

## 2- RATIONNALISER LES STRUCTURES DE DIALOGUE SOCIAL

A titre d'exemple, la rédaction en une seule mouture de certaines dispositions du Décret n° 67-1360 du 17 décembre 1967<sup>19</sup> et du Décret n° 2009-1413 du 23 décembre 2009<sup>20</sup> aurait ainsi permis de remédier aux réticences notées auprès de certains partenaires sociaux à mettre en place des comités de dialogue social au niveau de l'entreprise.

En effet, il est inopérant de faire tenir aux mêmes partenaires sociaux d'une entreprise la réunion mensuelle des délégués du personnel avec l'employeur prescrite par le Décret n° 67-1360 et la réunion trimestrielle du comité de dialogue social d'entreprise instituée par le Décret n° 2009-1413.

Cette rationalisation des structures de dialogue social est du reste prévue par la l'activité 4 de la mesure 2<sup>21</sup> du Plan d'Actions du PNSSEE qui consiste à « **Faire l'état des lieux des cadres de concertation et de négociation collective dans le public et dans le privé et contribuer à la redynamisation de la négociation collective par la tenue régulière des réunions des instances bipartites et tripartites** ».

## 3 - ETABLIR DES RELATIONS FONCTIONNELLES ENTRE LES STRUCTURES DE DIALOGUE SOCIAL

La carence de dispositions légales ou réglementaires définissant les relations fonctionnelles entre les institutions et structures de dialogue social constitue un obstacle à la mise en œuvre cohérente des activités de promotion du dialogue social.

Le Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du HCDS réaffirme certes la mission dévolue à l'Institution nationale tripartite de dialogue social de mettre en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle notamment au niveau des branches et des entreprises,

19 fixant les conditions et les modalités de désignation des délégués du personnel dans les entreprises et définissant leurs missions

20 fixant les conditions d'application des dispositions de l'article L.5 du Code du travail relatives au droit d'expression directe et collective et aux procédures de négociations au sein de l'entreprise

21 améliorer le cadre juridique et institutionnel des relations professionnelles et redynamiser la négociation collective

Toutefois, bien que pris antérieurement à la mise en place du HCDS, le Décret n° 2009-1413 ne mentionne pas le rôle de l'Institution tripartite nationale de dialogue social d'alors, le Comité national du Dialogue social (CNDS).

Le Comité du Dialogue social / Secteur de l'Education et de la Formation (CDS/SEF), seul cadre sectoriel de dialogue social présentement fonctionnel, s'est inscrit dans cette dynamique en :

- collaborant de manière étroite avec le HCDS dans la conduite de ses activités ;
- remettant au HCDS son rapport d'activités qui a alimenté le présent rapport.

#### **RECOMMANDATION N°10 :**

**Il convient de rationaliser les structures de dialogue social et de définir entre elles des relations fonctionnelles pour contribuer à une meilleure cohérence dans les initiatives de promotion du dialogue social et de la négociation collective à tous les niveaux.**

### **4 - ATTRIBUER UN ANCRAGE INSTITUTIONNEL PLUS ADÉQUAT AU DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE NATIONAL**

Au-delà du relèvement de l'Institution nationale de dialogue social au rang de Haut Conseil, le Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social a permis, à l'épreuve de la pratique :

- de retrouver exclusivement les partenaires sociaux les plus représentatifs au niveau des organes du HCDS, capitalisant ainsi les résultats des premières élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs de 2011 et des enquêtes de représentativité des organisations patronales de 1998 ;
- de conférer de manière explicite, l'autonomie nécessaire à l'exercice de toutes les missions dévolues à l'Institution.

Toutefois, un certain nombre de contraintes ont été rencontrées.

Il s'agit notamment :

- de la non mise à disposition des experts ;
- du non remplacement de membres représentant le Gouvernement appelés à d'autres fonctions ;
- des difficultés à conclure des protocoles et conventions avec des structures ou des institutions.

## **A - NON MISE À DISPOSITION DES EXPERTS**

Le HCDS peine encore à disposer des deux (2) experts chargés d'études respectivement sur les questions de dialogue social et de législation sociale.

En effet, après le lancement d'un appel à candidatures paru dans les journaux « Le Soleil du 1er août 2015 » et « L'Observateur du 3 août 2015 », la procédure de sélection a abouti le 17 septembre 2015 au choix de deux (2) candidats.

A ce jour, ces derniers non pas encore été nommés par le Ministre en charge du Travail habilité en la matière conformément à l'article 7 du Décret créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du HCDS.

Au demeurant, la qualité d'employeur de ces experts aurait dû conférer au HCDS la prérogative de les embaucher.

## **B - NON REMPLACEMENT DE MEMBRES DU GOUVERNEMENT APPELÉS À D'AUTRES FONCTIONS**

Suite au rappel à d'autres fonctions dans d'autres structures de membres titulaires du HCDS représentant le Gouvernement, leurs suppléants, nommés dans le même décret que les titulaires, ont été appelés à siéger au niveau de l'Institution.

Cette situation a concerné successivement :

- le Ministère de l'Education nationale avec la suppléance de Madame Khady NDIAYE BEYE par Madame Marie Siby FAYE depuis le 26 mars 2015 ;

- le Ministère de la Santé et de l'Action sociale avec la suppléance de Monsieur Gallo BA par Madame Geneviève SAGNA depuis le 30 décembre 2015 ;
- le Ministère de la Fonction publique, de la Rationalisation des Effectifs et du Renouveau du Service public avec la suppléance de Monsieur Nouhou Demba DIALLO par Monsieur Mamadou Lamine SANE depuis le 20 janvier 2016 ;
- le Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions avec la suppléance de Madame Mame Khar DIALLO SECK par Monsieur Oumar BARRY depuis le 18 mai 2016.

Pour ce qui concerne le Ministère de la Santé et de l'Action sociale, le départ à la retraite de la suppléante est présentement à l'origine d'un défaut de représentation de ce ministère au niveau du HCDS.

Du fait des divergences d'interprétation sur les modalités de remplacement d'un membre titulaire appelé à d'autres fonctions, les représentants du Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions, dont le Vice Président « Gouvernement » du HCDS, se sont abstenus de participer aux réunions statutaires de l'Institution (Assemblée plénière, réunions de Bureau) depuis le jeudi 8 septembre 2016.

### **C - DIFFICULTÉS À CONCLURE UN PROTOCOLE D'ACCORD ET UNE CONVENTION AVEC UN ORGANISME ET UNE INSTITUTION**

En 2016, le HCDS n'a pas pu conclure un protocole d'accord avec l'Agence nationale pour la Promotion de l'Investissement et des grands Travaux (APIX) et une convention avec le Programme de Coopération Sud Sud BIT Alger.

Le projet de protocole d'accord entre le HCDS, l'APIX et la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale avait pour objet de contribuer à :

- l'évaluation du code du travail et des conventions collectives ;
- la simplification et la transparence sur les règles de contractualisation ;
- l'accompagnement et la communication avec les parties prenantes.

La non représentation du HCDS au niveau du Comité de pilotage prévu à cet effet a constitué un obstacle à la conclusion dudit protocole d'accord annihilant de ce fait la contribution de l'Institution qui a l'avantage de compter en son sein des représentants de toutes les parties prenantes au dialogue social tripartite.

Des contraintes de même nature n'ont pas également permis à l'Institution de conclure directement un cadre de coopération avec le Programme de Coopération Sud Sud BIT/Alger en dépit de l'identification d'axes de coopération portant sur le dialogue social.

Ces situations qui affectent le principe de l'autonomie de l'Institution<sup>22</sup>, posent la problématique de la nature des relations entre les institutions tripartites nationales de dialogue social et les gouvernements.

Ces institutions ne peuvent opérer efficacement sans un lien étroit avec les Gouvernements, qui sont des parties prenantes fondamentales au Dialogue social tripartite national.

Toutefois, pour pouvoir apporter une véritable contribution, ces institutions doivent être en mesure de formuler de manière équidistante leurs opinions sur les actions réalisées et à mener dans la promotion du dialogue social par tous les acteurs des relations professionnelles y compris celles menées par les Ministères en charge du Travail.

D'où le défi pour chaque pays de définir l'ancrage institutionnel le plus adéquat pour renforcer le rôle, le fonctionnement et l'impact de son institution tripartite nationale de dialogue social.

Cette question a occupé une place de choix lors de l'atelier tripartite sous régional qui s'est tenu à ABIDJAN du 9 au 11 mai 2017 sur le thème **« Renforcer le rôle, l'impact des institutions nationales de dialogue social en Afrique pour une gouvernance économique et sociale plus efficace »**.

Sur la question, au-delà du caractère hybride du cadre juridique le mettant en place et qu'il convient de stabiliser (Recommandation n°6), le HCDS rend compte au Président de la République à travers le Rapport annuel sur l'état du Dialogue social.

<sup>22</sup> Article premier du Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social

La porte d'entrée du HCDS vis-à-vis du Gouvernement est le Ministère en charge du Travail.

Toutefois, le champ d'application des missions du HCDS qui englobe les secteurs public, parapublic et privé y compris l'économie informelle et qui déborde celui des attributions du Ministère en charge du Travail<sup>23</sup> milite pour un ancrage institutionnel à un niveau plus élevé.

Le Rapport final du Plan de développement stratégique du Comité national du Dialogue social (CNDS) 2012 – 2016 tenu en août 2011 avait du reste déjà recommandé de conférer à l'Institution un ancrage à la Primature.

A l'occasion de la cinquième Assemblée plénière du HCDS qui s'est tenue du 26 au 28 septembre 2016, a réitéré, à travers une Résolution (annexe 10), la demande de placer l'Institution sous l'autorité de la Présidence de la République ou de la Primature pour garantir l'atteinte des objectifs assignés.

Cette Résolution fait suite aux difficultés rencontrées par l'Institution dans le cadre de l'exécution et du suivi des activités relevant des missions transversales qui lui sont dévolues.

#### **RECOMMANDATION N°11 :**

**Il sied de revoir le cadre juridique du HCDS pour:**

- **permettre au HCDS d'assurer pleinement son autonomie en lui permettant de se doter de ressources humaines adéquates pour l'exécution de ses missions ;**
- **conférer au HCDS un ancrage institutionnel qui puisse lui permettre de remplir pleinement en toute équidistance sa fonction de formulation d'avis et de recommandations, de rechercher et de mobiliser des ressources additionnelles pour le financement du dialogue social.**

<sup>23</sup> Décret n°2014-890 du 22 juillet 2014 relatif aux attributions du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions

Il convient aussi de prendre les dispositions pour procéder au remplacement des membres titulaires et suppléants concernés conformément au dernier alinéa de l'article 3 du Décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 qui fixe les règles d'organisation et de fonctionnement du HCDS et le premier alinéa de l'article 6 du Règlement intérieur du HCDS qui précisent que « les membres du HCDS sont nommés par le Président de la République ».

## **5 - Renforcer les capacités des acteurs tripartites du dialogue social**

Une bonne conduite des processus d'échanges d'informations, de consultation et de négociation requiert la maîtrise des diverses et complexes thématiques liées aux relations professionnelles.

Sous ce rapport, le renforcement des capacités des partenaires sociaux devrait constituer une préoccupation pour les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs et le Gouvernement.

Le Code du Travail, en son article L.70, prévoit certes des facilités aux travailleurs en considérant comme temps de service la suspension de leurs contrats de travail pour raison de congé d'éducation ouvrière.

Toutefois, les dispositions actuelles dudit Code ne prévoient pas les modalités de l'instauration d'un congé de formation syndicale garantissant aux représentants des travailleurs le maintien de leur rémunération.

Cette carence au niveau de notre législation sociale n'a pas permis de définir les modalités de l'encadrement du congé de formation syndicale à l'occasion des travaux de la Concertation nationale tripartite sur la CCNI.

Pour rappel, la Convention n° 140 de l'OIT sur le congé éducation payé « non encore ratifiée par notre pays » prévoit des dispositions en la matière.

Bien que ne l'ayant pas encore ratifiée, la CÔTE D'IVOIRE a ouvert droit aux représentants des travailleurs la possibilité de bénéficier d'un congé de formation syndicale avec maintien de la rémunération (article 13.32 de la Loi 2015 – 532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail de la République de CÔTE D'IVOIRE).

Un différend sur la question a opposé les partenaires sociaux de l'entreprise COFISAC suite à la décision d'un délégué du personnel de passer outre le refus de la Direction de l'autoriser à suivre une formation syndicale hors du territoire national.

La posture de dialogue entre les partenaires sociaux de cette entreprise qui est en train d'être accompagnée par le HCDS dans la mise en place d'un comité de dialogue social a permis de trouver une solution à l'amiable.

En l'état actuel de notre législation, les parties prenantes au dialogue social tripartite doivent amplifier les efforts déployés dans le cadre de la mesure 4 du Plan d'Actions du PNSSEE qui consiste à « **renforcer les capacités des employeurs et des travailleurs en matière de dialogue social et de négociation collective** ».

#### **RECOMMANDATION N°12 :**

**Il convient, dans le cadre du renouvellement du PNSSEE, d'élaborer et de mettre en œuvre un Plan de renforcement de capacités des partenaires sociaux afin qu'ils puissent :**

- **concilier les attentes de progrès social aux exigences de compétitivité des entreprises ;**
- **jouer pleinement leur partition dans la réactualisation des conventions collectives de branches d'activité ;**
- **conclure des pactes de stabilité au niveau de toutes ces branches pour contribuer à l'atteinte des objectifs nationaux de développement économique et social.**



## CONCLUSION

Aujourd'hui, plus que jamais, par leur engagement, les parties prenantes au dialogue social tripartite se sont inscrites dans la dynamique d'approfondissement de la démocratie sociale et de rénovation du dialogue social.

Après le relèvement, par le Chef de l'Etat, de l'Institution tripartite nationale de dialogue social au rang de Haut Conseil, le Gouvernement, à travers certains de ses démembrements, a contribué à la réalisation de plusieurs initiatives du HCDS.

Les centrales syndicales de travailleurs et les organisations qui leur sont affiliées se sont appropriées l'Institution, en faisant recours à elle pour résoudre les différends qui les ont opposé à des employeurs.

N'ayant pas été en reste dans ces démarches de saisine aux fins de médiation, certaines entreprises ont aussi financé des sessions de renforcement de capacités de leurs partenaires sociaux en dialogue social et en négociation collective avec l'appui du HCDS.

Ensemble, en synergie, sur l'initiative du HCDS, avec l'appui du BIT et du Gouvernement, les centrales syndicales de travailleurs et les organisations patronales ont contribué à la réactualisation de la CCNI.

La modernisation de notre économie, par sa transformation structurelle, a également fait l'objet d'une attention particulière dans une démarche inclusive associant les familles d'acteurs de l'économie informelle à travers la mise en place de plateformes de dialogue appropriées.

Toutefois, tous ces efforts de promotion du dialogue social déployés par les parties prenantes au dialogue social doivent être maintenus et consolidés.

Il conviendra notamment d'œuvrer dans le sens de renouveler le PNSSEE et de conclure le Pacte de stabilité dans le secteur éducatif en capitalisant l'approfondissement de la démocratie sociale suite à la tenue des élections de représentativité syndicale dans le Secteur public de l'éducation et de la formation.

Le contexte de réformes consubstantielles à la mise en œuvre du Plan Sénégal Emergent, dont le deuxième Plan d'Actions prioritaires est en cours d'élaboration, doit davantage nous conforter dans l'option, désormais partagée au niveau de la sous région, de faire du dialogue social un instrument de gouvernance participative.

Il convient donc d'opérer les ruptures pour améliorer la prévention et la gestion des conflits professionnels, éprouver les mécanismes adaptés de dialogue social, renforcer le capital humain impliqué dans les processus de dialogue social et conférer au dialogue social tripartite national (DSTN) la posture et les moyens lui permettant de jouer pleinement sa partition dans les défis d'émergence économique et du progrès social.

## **ANNEXES**

## LISTES DES CENTRALES SYNDICALES DES TRAVAILLEURS

| N°  | DENOMINATIONS | SECRETAIRE GENERAL   | SG ADJOINT         | ADRESSE                                                                                                                                        |
|-----|---------------|----------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | CNTS          | Mody GUIRO           | Lamine FALL        | 7, Av. Lamine GUEYE<br>B.P : 937 Dakar                                                                                                         |
| 2.  | UNSAS         | Mademba SOCK         | Papa Birama DIALLO | Derklé - Castors<br>B.P : 10841                                                                                                                |
| 3.  | UDTS          | Marième BA KONATE    |                    | Pikine Tally Boubess, rue du Centre n°<br>4702<br>B.P : 7124- Dakar Médina<br><a href="mailto:udts_senegal@yahoo.fr">udts_senegal@yahoo.fr</a> |
| 4.  | CSA           | Elimane DIOUF        | Ibrahima GUEYE     | Cité SOPRIM<br>BP 10224<br><a href="mailto:csasenegal@yahoo.com">csasenegal@yahoo.com</a>                                                      |
| 5.  | UTS           | Alioune NDIAYE       | Ibrahima SYLLA     | Pikine ICOTAF Villa 2208 – B.P : 18506<br><a href="mailto:uniontravailleurs@yahoo.fr">uniontravailleurs@yahoo.fr</a>                           |
| 6.  | CDS/A         | Mbaye GUEYE          | -                  | Bourse du travail : Parcelles assainies<br>U14, villa 090<br><a href="mailto:cdsa61@sunumail.sn">cdsa61@sunumail.sn</a>                        |
| 7.  | UTLS/A        | Idrissa KOTE         |                    | Usine Niary Tally, Parcelle n ° 877<br>BP: 10 541 Dakar-Liberté                                                                                |
| 8.  | UTLS/B        | Abdoulaye WAGUE      | -                  | Fadia Guentaba villa n° 19                                                                                                                     |
| 9.  | STDS          | Talla DIA            |                    | Thiaroye-sur-mer, quartier Oryx<br>B.P. : 20024                                                                                                |
| 10. | FGTS/A        | Cheikh Alassane SENE |                    | Fronte Résidence B32- Front de Terre<br>BP : 35 293 – Dakar<br><a href="mailto:fgts@orange.sn">fgts@orange.sn</a>                              |

|     |           |                                                                                     |                           |                                              |                                                                                          |
|-----|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11. | FGTS/B    | Fédération Générale des Travailleurs du Sénégal/ <i>Tendance B</i>                  | Sidya NDIAYE              |                                              | Hôtel de ville de Dakar<br>BP 754 Dakar RP                                               |
| 12. | COGES     | Confédération Générale des Syndicats de Cadres et du personnel d'Encadrement        | Mamadou Sougou dit Traoré | -                                            | 19, Rue de Thann – BP : 1500 Dakar CP<br>18522 Immeuble RP B.P : 396                     |
| 13. | CDTS      | Confédération Démocratique des Travailleurs du Sénégal                              | Ibra DIOUF Niokhobaye     |                                              | Terminus Liberté 5 (rondpoint)<br>BP : 11886- Peytavin Dakar<br>Cdts-sénégal@gmx.fr      |
| 14. | CGTDS     | Confédération Générale des Travailleurs Démocrates du Sénégal                       | Papa Mohamed DIAKHATE     |                                              | En face parcelle n° 31, Grand-Dakar                                                      |
| 15. | CNTS/FC   | Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement             | Cheikh DIOP               | -                                            | HLM SODIDA sis Dunya                                                                     |
| 16. | CDSL      | Confédération Démocratique des Syndicats Libres                                     | Ibrahima SARR             | -                                            | 60, rue 45x46 6- Colobane<br>sgcdsl@yahoo.fr / c.cdsl@yahoo.com                          |
| 17. | CFS       | Coordination des Forces Sociales                                                    | Moussa DIENE              | -                                            | 29, Cité Lobatt FALL                                                                     |
| 18. | USDS      | Union des Syndicats Démocratiques du Sénégal                                        | Mamadou DRAME             | -                                            | Pikine Icotaf 3168 angle Croix rouge<br>mamadoudrame6@gmail.com                          |
| 19. | UNTD      | Union nationale des Travailleurs Démocrates                                         | Ismaila GUEYE             | Oumar SOW<br>76 523 38 01.                   | Marché Nierty Mbar<br>Pikine ICOTAF Prolongée.                                           |
| 20. | CNTS/FC-A | Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement Authentique | Bakhao NDIONGUE DIOUF     | Doudou CISSE<br>77 439 67 26<br>76 690 59 27 | 16 bis, rue Jules Ferry x Mouhamed V-<br>Dakar                                           |
| 21. | UDTS-FO   | Union démocratique des Travailleurs du Sénégal-Force ouvrière                       | Seyni Mbaye NDIAYE        | -                                            | Pikine Cité Sotiba, n° 126                                                               |
| 22. | CNTLS     | Confédération nationale des Travailleurs Libres du Sénégal                          | Papa Mamadou KANE         | Mamadou DEMBELE                              | Immeuble Féccé Macci Boolé, 2 <sup>ème</sup><br>étage, sis à la rue 11 X 6 de la Médina, |
| 23. | OGTS      | Organisation générale des Travailleurs du Sénégal                                   | Mamadou GOUDIABY          | Mamadou TAMBA                                | 239 Ouakam Extension<br>ogts.sn@yahoo.fr                                                 |

000708

N° .....MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

Ministère du Travail, du Dialogue social,  
Des Organisations professionnelles et des  
Relations avec les Institutions

21-10-2015

Direction générale du Travail  
et de la Sécurité sociale

**Arrêté interministériel abrogeant et remplaçant l'arrêté interministériel n° 6508 du 30 juin 1997 modifiant le plafond de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs**

**NOTE DE PRESENTATION**

L'examen des cahiers de doléances 2013 des centrales syndicales de travailleurs a abouti à la conclusion d'un protocole d'accord tripartite issu des négociations, entre le Gouvernement, le patronat et les centrales syndicales de travailleurs.

Les accords d'une grande portée sociale, obtenus au sein des différentes commissions sectorielles mises en place à cet effet, ont porté, entre autres, sur l'amélioration des relations syndicales entre les travailleurs et leurs organisations professionnelles.

A ce titre, les négociations menées au sein de la commission sur les revendications générales ont abouti à un accord visant, notamment, à augmenter le plafond de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs, prévue à l'article L 130 du Code du Travail.

Les différentes parties prenantes aux dites négociations ont ainsi accepté à l'unanimité de porter le montant de cette cotisation syndicale de cinq cent (500) francs CFA à mille (1000) francs CFA sur la rémunération mensuelle du travailleur.

Il est donc apparu nécessaire, conformément aux conclusions du protocole d'accord tripartite signé à cet effet le 17 avril 2015, de procéder à l'augmentation du plafond de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs pour le porter à mille (1000) francs CFA.

Telle est l'économie du présent projet d'arrêté.

Le Directeur général du Travail  
et de la Sécurité sociale



26 NOV. 2015\* 21699

REPUBLIQUE DU SENEGAL  
Un Peuple – Un But – Une Foi

N°.....MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP

Dakar, le

**ANALYSE : Arrêté interministériel abrogeant et remplaçant  
l'arrêté interministériel n° 6508 du 30 juin 1997 modifiant le plafond  
de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs**

**LE MINISTRE DU TRAVAIL, DU DIALOGUE SOCIAL, DES ORGANISATIONS  
PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS,**

**LE MINISTRE DELEGUE AUPRES DU MINISTRE DE L'ECONOMIE, DES  
FINANCES ET DU PLAN, CHARGE DU BUDGET ;**

**Vu** la Constitution ;

**Vu** le Code du Travail, notamment en son article 130 ;

**Vu** le décret 86-1576, du 22 décembre 1986 fixant le plafond et les modalités du prélèvement et de reversement de la retenue opérée au titre de la cotisation syndicale sur les traitements et salaires des travailleurs, notamment en son article 3 ;

**Vu** le décret n° 2014- 845 du 06 juillet 2014 portant nomination du Premier Ministre ;

**Vu** le décret n° 2015- 855 du 22 juin 2015 portant composition du Gouvernement ;

**Vu** le décret n° 2014-853 du 09 juillet 2014 portant répartition des services de l'Etat et du contrôle des établissements publics, des sociétés nationales et des sociétés à participation publique entre la Présidence de la République, la Primature et les ministères, modifié ;

**Vu** le décret n°2014-890 du 22 juillet 2014 relatif aux attributions du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions ;

**Vu** le protocole d'accord issu des cahiers de doléances 2013 des centrales syndicales de travailleurs, signé le 17 avril 2015 entre le Gouvernement et les partenaires sociaux ;

**Vu** la note de présentation du Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale ;

### ARRETENT

**Article premier** : Le montant de la retenue opérée sur les traitements et salaires des travailleurs est porté de cinq cent francs CFA à mille francs CFA par mois.

**Article 2 :** Le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale et le Directeur de la Solde, des Pensions et des Rentes viagères, sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel. ↗

Le Ministre du Travail, du Dialogue social,  
des Organisations professionnelles  
et des Relations avec les Institutions



Le Ministre Délégué auprès du  
Ministre de l'Economie, des Finances  
et du Plan, chargé du Budget



**Birima MANGARA**



Dakar, le 05 Décembre 2016

Haut Conseil du Dialogue Social – HCDS  
A l'attention de Madame la Présidente  
Madame Innocence Ntap NDIAYE  
Dakar - SENEGAL

Objet : Remerciements.

Madame la Présidente,

Par la présente, nous souhaitons remercier le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) pour sa contribution au rétablissement d'un bon climat de travail dans notre entreprise.

En effet, nos objectifs ne pouvant se réaliser que dans un cadre de travail serein, vous nous aviez proposé il y a quelques mois de mettre en place un comité multipartite (HCDS, Direction, Collège, Centrale syndicale) dont le principal objectif sera la résolution des points de la plateforme revendicative de Janvier 2016. Nous sommes heureux de noter que la plupart des points sont clôturés.

D'autres pistes de travail ont également été proposées notamment :

- Le déroulement de formations sur le dialogue social au bénéfice des différents acteurs ;
- L'approfondissement de la réflexion sur la mise en place d'un Comité Dialogue Social ;
- L'approfondissement de la réflexion sur la rédaction d'un Accord d'établissement ;
- Etc.

Nous vous confirmons donc notre volonté de continuer ce travail en améliorant les cadres d'échanges qui contribueront à la fois à l'épanouissement de nos équipes et au développement de notre entreprise.

Nous sommes donc favorable au déroulement des formations notamment la première « *Législation du travail et les relations professionnelles* » et vous remercions de bien vouloir trouver les détails joints à la présente.

Recevez, Madame la Présidente, l'expression de notre parfaite considération.

Youssef OMAIS  
Président Directeur Général



Documents joints : 1) Cahier des charges de la formation  
2) Liste des participants

DEPUIS 1981 SINCE

SOCIETE ANONYME AU CAPITAL DE 2 557 500 000 DE FRANCS CFA - RC SN DKR 81 B 121 - NINEA 0024464 2G3

DIRECTION : ROND POINT CYRINOS BP 185 DAKAR SÉNÉGAL - TEL +221 33 889 67 00 - FAX +221 33 889 67 10 - direction@patisen.sn

FOODSERVICE : 33 BOULEVARD DE LA LIBERATION BP 185 DAKAR SÉNÉGAL - TEL +221 33 849 65 65 - FAX +221 33 822 81 06 - foodservice@patisen.sn

COMMERCIAL : KM 4,5 BCCD BP 185 DAKAR SÉNÉGAL - TEL +221 33 889 29 29 - FAX +221 33 889 29 30 - commercial@patisen.sn - site www.patisen.sn



PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE  
Union-Discipline-Travail

**DECRET N° 2015-651 DU 23 SEPTEMBRE 2015  
PORTANT MODIFICATION DU DECRET N°2007-608  
DU 08 NOVEMBRE 2007 INSTITUANT LE CONSEIL  
NATIONAL DU TRAVAIL EN ABREGE CNT**

**LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,**

Sur rapport conjoint du Ministre d'Etat, Ministre de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle, du Ministre auprès du Premier Ministre, chargé de l'Economie et des Finances et du Ministre auprès du Premier Ministre, chargé du Budget,

- Vu la Constitution ;
- Vu l'acte additionnel n° 02/2009/CCGE/UEMOA portant création et organisation du Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA (CTDS) ;
- Vu le décret n° 2007-608 du 8 novembre 2007 instituant le Conseil National du Travail (CNT) ;
- Vu le décret n° 2012-1118 du 21 novembre 2012 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- Vu le décret n° 2012-1119 du 22 novembre 2012 portant nomination des Membres du Gouvernement, tel que modifié par les décrets n°2013-505 du 25 juillet 2013, n°2013-784, n°2013-785, n°2013-786 du 19 novembre 2013, n°2014-89 du 12 mars 2014, n°2015-334, n°2015-335 et n°2015-336 du 13 mai 2015 ;
- Vu le décret n°2013-506 du 25 juillet 2013 portant attributions des Membres du Gouvernement, tel que modifié par les décrets n°2013-802 du 21 novembre 2013, n°2015-445, n°2015-446, n°2015-447, n°2015-448 et n°2015-449 du 24 juin 2015 ;
- Vu le décret n° 2014-320 du 04 juin 2014 portant organisation du Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle ;

**LE CONSEIL DES MINISTRES ENTENDU,**

**DECRETE :**

**Article 1 :** Dans l'intitulé et dans les dispositions du décret n°2007-608 du 08 novembre 2007 susvisé, la dénomination « Conseil National du Travail, en abrégé CNT » est remplacée par « *Conseil National du Dialogue Social, en abrégé CNDS* ».

**Article 2 :** Aux articles 13, 22 et 23, le groupe de mots « Secrétariat Permanent » est remplacé par « *Secrétariat Exécutif* ».

Aux articles 18, 20, 21 et 22 le groupe de mots « Secrétaire Permanent » est remplacé par « *Secrétaire Exécutif* ».

**Article 3 :** Les articles 3, 4, 10, 15, 21 et 22 du décret n°2007-608 du 08 novembre 2007 susvisé sont modifiés ainsi qu'il suit :

Article 3 nouveau : Le CNDS a pour mission, la promotion du dialogue social en Côte d'Ivoire. A ce titre, il contribue :

- à l'instauration d'un dialogue social effectif entre les partenaires sociaux ;
- au règlement des questions d'ordre économique et social d'intérêt national touchant le monde du travail ;
- au règlement des conflits majeurs en matière de travail dans les secteurs public, para public et privé ;
- au règlement des conflits de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs et en assure l'arbitrage ;
- au règlement des conflits nationaux en matière de travail avant leur éventuelle soumission aux instances internationales.

Article 4 nouveau : Le CNDS comprend vingt-sept membres titulaires dont neuf membres représentant l'Etat, neuf membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs les plus représentatives et neuf membres représentant les organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives.

Les membres représentant l'Etat sont :

- un représentant du Président de la République ;
- un représentant du Premier Ministre ;
- un représentant du Ministre chargé du Travail ;
- un représentant du Ministre chargé de l'Economie et des Finances ;
- un représentant du Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur ;
- un représentant du Ministre chargé de l'Education Nationale ;
- un représentant du Ministre chargé de la Fonction Publique ;
- un représentant du Ministre chargé de la Santé ;
- un représentant du Ministre chargé de l'Industrie.

Article 10 nouveau : Les fonctions de membres du CNDS sont gratuites.

Toutefois, il est alloué aux membres du CNDS une indemnité de défraiement dont le montant est déterminé par arrêté conjoint du Ministre chargé du Travail, du Ministre chargé des Finances et du Ministre chargé du Budget.

Article 15 nouveau : Le CNDS se réunit au moins une fois par trimestre en session ordinaire, sur convocation de son Président.

Il peut se réunir en session extraordinaire à l'initiative du Président ou à la demande de la majorité simple des membres.

Le Président du CNDS peut, lorsqu'il le juge nécessaire, inviter tout expert à ses réunions. L'expert n'a pas voix délibérative.

Article 21 nouveau : Le Secrétariat Exécutif est le service administratif et technique du CNDS.

Le Secrétariat Exécutif a pour mission d'administrer le CNDS. A ce titre, il est chargé :

- de préparer les réunions des sessions ;
- de préparer les travaux et de finaliser les documents de travail des Commissions Techniques Permanentes et d'en assurer la bonne tenue ;
- de procéder à l'élaboration des fiches de mission pour toute prestation intellectuelle ;
- de tenir les archives et de mettre à jour le fichier des experts du CNDS ;
- d'assurer le suivi de l'évolution des chantiers du CNDS et d'identifier tout projet de décision susceptible de recueillir l'avis du CNDS ;
- d'assurer la gestion de l'équipe d'appui du Secrétariat Exécutif ;
- de préparer le plan de formation des membres du CNDS et d'en assurer l'exécution ;
- d'assurer le suivi du dialogue social au plan national et d'en faire un rapport annuel ;
- de participer à l'organisation de missions périodiques auprès des partenaires du CNDS ;

- d'exécuter toutes autres missions à lui confiées par le Président dans le cadre de ses fonctions.

Article 22 nouveau : Le Secrétariat Exécutif est dirigé par un Secrétaire Exécutif nommé par décret pris en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre chargé du Travail. Il a rang de Directeur d'Administration Centrale.

Le Secrétaire Exécutif est assisté dans ses fonctions par deux chefs de service. Les chefs de service sont nommés par arrêté du Ministre chargé du Travail. Ils ont rang de Sous-directeur d'Administration Centrale.

Article 4 : Le Ministre d'Etat, Ministre de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle, le Ministre auprès du Premier Ministre, chargé de l'Economie et des Finances et le Ministre auprès du Premier Ministre, chargé du Budget assurent, chacun en ce qui le concerne, l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.

Fait à Abidjan, le 23 septembre 2015

Alassane OUATTARA

Copie certifiée conforme à l'original  
Le Secrétaire Général du Gouvernement



*Sansan KAMBILE*  
Magistrat

# REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

Haut Conseil du Dialogue social

## CONTRIBUTION DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL A LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D' ACTIONS DU PACTE NATIONAL DE STABILITE SOCIALE ET D'EMERGENCE ECONOMIQUE

### Mesure 2 : AMELIORER LE CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET REDYNAMISER LA NEGOCIATION COLLECTIVE

| Activités                                                                                                                                                                                                                                                          | Mesures à prendre                                                                                                                       | Niveau de mise en œuvre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4) Faire l'état des lieux des cadres de concertation et de négociation collective dans le public et dans le privé ;<br><br>contribuer à la redynamisation de la négociation collective par la tenue régulière des réunions des instances bipartites et tripartites | contribuer à la redynamisation de la négociation collective par la tenue régulière des réunions des instances bipartites et tripartites | <p>L'état des lieux des cadres non encore réalisé<br/>Les instances du HCDS se sont régulièrement tenues depuis sa mise en place (8 sessions ordinaires tenues en 2015 et en 2016)</p> <p>1<sup>ère</sup> Assemblée plénière : Elaboration du Règlement intérieur<br/>2<sup>ème</sup> Assemblée plénière : Finalisation du règlement intérieur et Mise en place des organes<br/>3<sup>ème</sup> Assemblée plénière : Elaboration du Plan d' Actions triennal 2015 – 2018 du HCDS<br/>4<sup>ème</sup> Assemblée plénière : Le dialogue social, une moyen d'attendre les objectifs de développement économique et social<br/>5<sup>ème</sup> Assemblée plénière :Promouvoir le dialogue social par la</p> |

1

| formation des mandants tripartites                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>6<sup>ème</sup> Assemblée plénière : Le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME</p> <p>7<sup>ème</sup> Assemblée plénière : Atelier national tripartite sur la CCNI et le cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification des emplois</p> <p>8<sup>ème</sup> Assemblée plénière : Revue annuelle des activités HCDS</p> <p>Le CDS/SEF a également régulièrement tenu ses instances.</p> <p>Les autres branches ne sont pas mises en place ou ne fonctionnent pas en raison de la non identification des partenaires sociaux parties à la négociation collective.</p> <p>Le HCDS a offert en décembre 2016 aux partenaires sociaux parties à la CCNI une plateforme de dialogue leur ayant permis de s'accorder sur un projet consensuel de CCNI et un cadre méthodologique d'élaboration des annexes de classification.</p> <p>Le HCDS a prévu dans son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018 de contribuer à la réactualisation de la convention collective des Industries extractives et à la conclusion de conventions collectives dans les secteurs de la Santé privée, de l'Agriculture et des Technologies de l'Information et de la Communication.</p> <p>La non identification des partenaires sociaux parties à la négociation dans les branches n'a pas permis de contribuer à la conclusion ou à la réactualisation des conventions collectives.</p> | <p>Tenir par an 9 ateliers d'élaboration de 3 conventions collectives et de leurs annexes de classification</p> | <p>5) Réviser la convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) et les conventions collectives de branches ;</p> <p>Compléter et/ ou adopter les annexes de classification des dites conventions.<br/>(10 ateliers par an)</p> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                             |

**Mesure 10 : ACCROITRE LES MOYENS DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL**

| Activités                                                                                                                    | Mesures à prendre                                                                                                                                                                                                                 | Niveau de mise en œuvre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4) Adopter une approche préventive globale du dialogue social par la mise en place de mécanismes innovants de veille sociale | Mettre en œuvre des mécanismes adéquats de prévention des conflits, de procédures de médiation, de suivi des accords et de partage des connaissances ; point pris en charge par l'institution du Haut Conseil du Dialogue social. | Dans le Secteur de l'Education, le HCDS a tenu deux sessions préentree en octobre 2016 et en septembre 2017.<br><br>Deux sessions de revue et de consolidation des accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants ont été tenues en mars 2016 et en mars 2017.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Aborder et traiter les problématiques liées à l'économie informelle en ayant recours au dialogue                             |                                                                                                                                                                                                                                   | Dans le cadre de son Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, le HCDS a prévu des actions de sensibilisation des acteurs de l'économie informelle sur leurs préoccupations en termes de couverture sociale, d'information sur les dispositifs d'appui qui leur sont dédiés.<br><br>A cet effet, le HCDS a consacré sa sixième Assemblée plénière tenue en octobre 2016 à l'examen de ces problématiques et à la recherche de moyens pour favoriser la transition des acteurs de l'économie informelle vers l'économie informelle.<br><br>Suite à cette Assemblée plénière, les acteurs se sont regroupés en réseau pour mieux formuler leurs préoccupations et mieux tirer profit des opportunités qui leur sont offerts.<br><br>Avec l'appui du BIT, une cartographie sur 10 familles d'acteurs de l'économie informelle est en cours pour mieux identifier ces préoccupations et opportunités. |

**Mesure 14 : RENFORCER LES CAPACITES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS EN MATIERE DE DIALOGUE SOCIAL ET DE NEGOCIATION COLLECTIVE**

| Activités                                                                                                                  | Mesures à prendre                                                                                                                               | Niveau de mise en œuvre                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Organiser 10 sessions de formation pour 300 partenaires sociaux (à raison de 30 partenaires sociaux formés par session) | Tenir dix (10) sessions de formation de 300 partenaires sociaux à raison de 30 par session sur la négociation collective et le dialogue social. | <p>Le HCDS a organisé cinq sessions de renforcement de capacités à l'intention de 136 partenaires sociaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une session à l'intention des 30 membres du HCDS sur la législation sociale, le dialogue social et la négociation collective ;</li> <li>- Trois sessions à l'intention de 89 partenaires sociaux employeurs et travailleurs de PATISEN (72) et de Dangote Cement Sénégal (17) sur la législation sociale, le dialogue social, les missions des délégués du personnel et le genre ;</li> <li>- Une session sur le dialogue social, la négociation collective et la gestion de la sécurité et de la santé au travail à l'intention de 17 partenaires sociaux employeurs et travailleurs de Dangote Cement Sénégal ;</li> </ul> <p>NB : Avec l'appui de l'Institution, 3 partenaires sociaux ont pris part à l'Académie du dialogue social et des relations professionnelles au Centre de TURIN qui s'est tenue du 28 novembre 2016 au 9 décembre 2016.</p> |

AB/INA  
BURKINA FASO

Unité – Progrès – Justice

**DECRET N°2017- 0261 /PRES/PM/MINEFID/  
MFPTPS portant création, attributions,  
organisation et fonctionnement d'un Haut Conseil  
du dialogue social.**

**LE PRESIDENT DU FASO,  
PRESIDENT DU CONSEIL DES MINISTRES,**

- VU** la Constitution ;
- VU** le décret n° 2016-001/PRES du 06 janvier 2016 portant nomination du Premier Ministre ;
- VU** le décret n° 2017-0075/PRES/PM du 20 février 2017 portant remaniement du Gouvernement du Burkina Faso ;
- VU** le décret n° 2016-006/PRES/PM/ SGG-CM du 08 février 2016 portant attributions des membres du Gouvernement ;
- VU** le décret n° 2016-344/PRES/PM/MFPTPS du 4 mai 2016, portant organisation du Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale ;
- VU** le décret n° 2016-381/PRES/PM/MINEFID du 20 mai 2016, portant organisation du Ministère de l'Economie, des Finances et du Développement ;
- Le** Conseil des ministres, entendu en sa séance du 09 mars 2017,

**DECRETE**

**CHAPITRE 1 : CREATION**

**Article 1 :** Il est créé, auprès de la Présidence du Faso, une institution de promotion du dialogue social et de prévention de conflits sociaux à caractère national relevant du monde du travail dénommée « Haut conseil du dialogue social », en abrégé HCDS.

Le Haut conseil du dialogue social est un organe national tripartite de dialogue social composé de représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement en vue de promouvoir le dialogue social et de contribuer à la recherche de solutions appropriées aux conflits sociaux à caractère national relevant du monde du travail.

**CHAPITRE II : ATTRIBUTIONS**

**Article 2 :** Le Haut conseil du dialogue social est consulté par le Président du Faso et/ou le Gouvernement sur les questions relatives aux politiques économiques et sociales qui ont des conséquences sur le monde du travail, sur les conditions de travail et d'emploi et la situation des entreprises.

**Article 3 :** Le Haut conseil du dialogue social a pour mission la promotion du dialogue social à tous les niveaux, national, sectoriel, dans les secteurs public, parapublic et privé, y compris l'économie informelle.

Il est chargé notamment de :

- contribuer à la prévention et au règlement des conflits sociaux à caractère national relevant du monde du travail, y compris ceux relevant des branches d'activités ;
- promouvoir la concertation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux sur toute question relative au climat social et émettre des avis permettant d'anticiper sur les situations de crises sociales ;
- formuler des propositions, recommandations, et émettre des avis sur toutes autres préoccupations liées au renforcement et à la dynamisation du dialogue social, notamment l'élaboration de la Charte nationale du dialogue social pour la prévention et la gestion des conflits sociaux ;
- encourager et faciliter le dialogue permanent entre les employeurs et les employés dans les entreprises et les administrations ;
- procéder à des études et des recherches sur toutes les questions relevant de sa compétence ;
- procéder au renforcement des capacités des partenaires sociaux à tous les niveaux.

Il contribue à la promotion de la négociation collective. A ce titre, il est chargé notamment :

- d'examiner toutes difficultés nées à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;
- de susciter la négociation ou la révision de conventions collectives.

### **CHAPITRE III : ORGANISATION**

**Article 4 :** Le Haut conseil du dialogue social est composé, outre le président, de trente (30) membres titulaires ainsi répartis :

- dix (10) représentants du Gouvernement ;
- dix (10) représentants des organisations professionnelles d'employeurs ;
- dix (10) représentants des organisations syndicales de travailleurs.

**Article 5 :** Le Haut conseil du dialogue social est présidé par une personnalité dont l'autorité morale, les compétences et les connaissances du monde du travail la rendent apte à promouvoir le dialogue social, à prévenir et à régler les conflits.

Le Président du HCDS est nommé par le Président du Faso pour une durée de trois (03) ans renouvelable une seule fois. Il a rang de Président d'institution.

**Article 6 :** Le Président du HCDS est suppléé dans ses tâches par un vice-président Gouvernement, un vice-président employeurs et un vice-président travailleurs.

Les vice-présidents Gouvernement, employeurs et travailleurs sont désignés par leurs pairs.

**Article 7 :** Il est désigné un suppléant pour chaque membre titulaire qui siège en l'absence de ce dernier.

**Article 8 :** Les membres du Haut conseil du dialogue social sont nommés par décret pris en Conseil des Ministres pour une durée de trois (03) ans renouvelable.

Les modalités de renouvellement des membres du Haut conseil du dialogue social sont déterminées par un règlement intérieur.

**Article 9 :** Le Haut conseil du dialogue social peut faire appel à des personnes ressources pour l'éclairer dans ses travaux. Ces personnes ressources sont désignées pour leurs qualités, leurs expériences ou leurs compétences.

Les personnes ressources invitées dans les séances de travail n'ont pas de voix délibérative.

**Article 10 :** Les fonctions de membre du Haut conseil du dialogue social sont exercées à titre gratuit.

Toutefois, il est alloué aux membres du Haut conseil du dialogue social une indemnité forfaitaire mensuelle et une indemnité journalière de session dont les montants et les modalités sont déterminés par décret pris en Conseil des ministres.

**Article 11 :** Le cumul de la qualité de député et d'élu local est incompatible avec la qualité de membre du Haut conseil du dialogue social.

**Article 12 :** Le Haut conseil du dialogue social comprend l'instance et les organes suivants :

- l'Assemblée plénière ;
- le Bureau ;
- le Secrétariat général ;
- les Commissions spécialisées.

**Article 13 :** L'assemblée plénière délibère sur :

- le budget ;
- le programme d'activités annuel ;
- la création de commissions spécialisées.
- elle délibère sur tout autre point inscrit à son ordre du jour.

Elle est composée de membres titulaires remplacés en cas d'absence par les membres suppléants.

L'Assemblée plénière ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint, soit la moitié de ses membres plus un.

**Article 14 :** Les sessions du Haut conseil du dialogue social sont présidées par un bureau composé :

- du Président ;
- des trois (3) Vice-Présidents ;
- et du Secrétaire général.

Le Président du Haut conseil du dialogue social est le Président du bureau et le Secrétaire Général en est le rapporteur.

**Article 15 :** Le Secrétariat général est le service administratif et technique du HCDS.

Le Secrétariat général est dirigé par un Secrétaire général nommé par décret pris en Conseil des ministres, sur proposition du Ministre chargé du travail. Il a rang de Secrétaire général d'institution.

Il est choisi parmi les cadres supérieurs de l'Etat disposant d'une ancienneté d'au moins dix ans et d'une compétence avérée en matière de législation sociale et de dialogue social.

**Article 16 :** Le Secrétariat général est chargé :

- de recevoir et d'élaborer les propositions de points à inscrire à l'ordre du jour au Conseil ;
- de préparer les convocations des sessions du Conseil et les documents y relatifs ;
- de rédiger et de transmettre les comptes rendus de l'Assemblée plénière ;
- de procéder à l'élaboration des fiches de mission pour toute prestation intellectuelle ;
- de tenir les archives et de mettre à jour le fichier des experts du HCDS ;
- d'assurer le suivi de l'évolution des dossiers d'études et de recherche et d'identifier tout projet de décision susceptible de recueillir l'avis du HCDS ;
- de préparer le plan de formation des membres du HCDS et d'en assurer l'exécution ;
- d'assurer le suivi du dialogue social au plan national et d'en faire un rapport annuel ;
- de participer à l'organisation des missions périodiques auprès des partenaires du HCDS ;
- de suivre l'exécution du budget ;
- d'exécuter toutes autres missions à lui confiées par le Président du HCDS dans le cadre de ses attributions.

**Article 17 :** L'organisation et le fonctionnement du Secrétariat général sont précisés par arrêté du Président du Haut conseil du dialogue social.

**Article 18 :** Il est créé au sein du Haut Conseil du dialogue social des commissions spécialisées :

- une Commission économique et sociale du travail qui traite de toutes les questions économiques, mais aussi les questions sociales relevant du domaine du travail et de la protection sociale ;
- une Commission du dialogue social et de la médiation qui traite des questions relatives au dialogue social, à la négociation collective, aux cadres de dialogue, etc.

Des commissions ad hoc peuvent être créées en cas de besoin par le Haut Conseil du dialogue social.

**Article 19 :** Les attributions, l'organisation et le fonctionnement des commissions spécialisées sont précisés par le règlement intérieur.

**CHAPITRE IV : FONCTIONNEMENT**

**Article 20 :** Le Haut conseil du dialogue social élabore et adopte son règlement intérieur qui détermine notamment, les modalités de ses délibérations, les règles disciplinaires applicables, l'organisation et le fonctionnement des commissions spécialisées ainsi que les modalités de renouvellement de ses membres.

**Article 21 :** Le Haut Conseil du dialogue social se réunit en session ordinaire, sur convocation de son président, une fois par trimestre. La durée de chaque session ne saurait excéder quinze (15) jours.

Il peut se réunir en session extraordinaire à l'initiative de son Président ou à la demande de la majorité des membres pour une durée maximale de sept (07) jours.

Le Haut conseil du dialogue social peut également, dans le cadre de la médiation sociale, se réunir en session extraordinaire sur demande écrite du Ministre chargé du travail.

**Article 22 :** Les travaux du Haut Conseil sont sanctionnés par des procès-verbaux signés par le Président, les Vice-Présidents et le Secrétaire général.

Les décisions du Haut Conseil sont prises par consensus.

Les procès-verbaux des travaux, les accords et recommandations sont transmis au Président du Faso, du Premier Ministre et à chacune des trois parties prenantes. Il en est fait ampliation au Ministre chargé du travail.

**Article 23 :** Le Haut Conseil est doté de l'autonomie administrative et financière. Son budget est rattaché au budget de la Présidence du Faso et s'exécute selon les règles de la comptabilité publique.

Le Président du HCDS est l'ordonnateur des crédits qui sont alloués à l'institution.

Le Haut Conseil du dialogue social peut bénéficier :

- d'appuis des partenaires techniques et financiers ;
- de dons et legs approuvés par le Haut conseil du dialogue social.

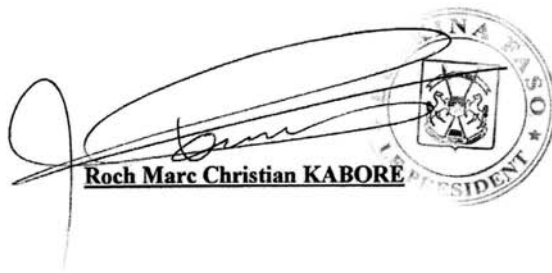
**Article 24 :** Les modalités de rémunération du Président du Haut conseil du dialogue social, des Vice-Présidents, du Secrétaire général et des experts chargés d'études ainsi que les taux d'indemnité journalière de session sont fixés par décret pris en Conseil des ministres.

**Article 25 :** Le Président du Haut Conseil du dialogue social élabore et présente chaque année au Président du Faso un rapport d'activités et un rapport sur l'état du dialogue social et le climat social du pays.

**CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES**

**Article 26** : Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale et le Ministre de l'Economie, des Finances et du Développement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel du Faso.

Ouagadougou, le 05 mai 2017



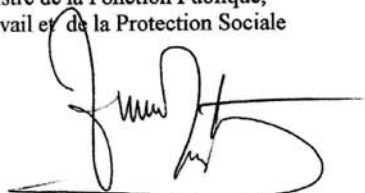
**Roch Marc Christian KABORE**

Le Premier Ministre



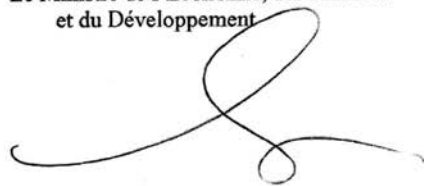
**Paul Kaba THIEBA**

Le Ministre de la Fonction Publique,  
du Travail et de la Protection Sociale



**Clément Pengdwendé SAWADO**

Le Ministre de l'Economie, des Finances  
et du Développement



**Hadizatou Rosine COULIBALY/SORI**

## LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT

- Objectif 1 : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde
- Objectif 2 : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
- Objectif 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
- Objectif 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
- Objectif 6 : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau
- Objectif 7 : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable
- Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- Objectif 9 : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation
- Objectif 10 : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre
- Objectif 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables
- Objectif 12 : Établir des modes de consommation et de production durables
- Objectif 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions
- Objectif 14 : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable
- Objectif 15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité
- Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes
- Objectif 17 : Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser

## ***Déclaration du Groupe International Francophone de Dialogue Social (IFDS)***

Le mercredi sept décembre deux mille seize au TIC ILO – Turin s’est tenue une assemblée générale constitutive du Groupe International Francophone de Dialogue Social (IFDS). Ont pris part à cette assemblée générale les représentants des pays participants à l’académie sur le dialogue social et les relations professionnelles ci-après :

Algérie, Benin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Côte d’Ivoire, Egypte, France, Guinée Conakry, Madagascar, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad et Tunisie.

**Objet :** l’IFDS a pour objet la promotion et le renforcement du dialogue social dans l’espace francophone.

### **Objectifs spécifiques :**

- constituer une base des données sur le dialogue social dans l’espace francophone ;
- échanger les informations et les expériences de bonnes pratiques sur le dialogue social entre les pays membres ;
- contribuer à l’implémentation de la vision de l’OIT sur le dialogue social dans l’espace francophone.

### **Coordination du Groupe l’IFDS :**

La coordination est constituée d’un collège d’experts composé de tous les membres fondateurs présents. Elle est animée pour quatre ans par l’équipe de coordination composée comme suit :

- |                                                |                                |
|------------------------------------------------|--------------------------------|
| - Président :                                  | Mme NDIAYE Innocence Angeline  |
| - Vice-Président :                             | Mahamat Saleh Brahim DOUGRI    |
| - Rapporteur General :                         | Timothée T. BOKO               |
| - Rapporteur General 1 <sup>er</sup> Adjoint : | Mme RAZAKABOANA Hanitra        |
| - Rapporteur General 2eme Adjoint :            | Mme HANIQUE Dominique Patricia |

Fait à IT- ILO Turin le 09 décembre 2016

Le Groupe IFDS

**UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE  
OUEST AFRICAINE**

La Conférence des Chefs d'Etat  
et de Gouvernement



**ACTE ADDITIONNEL N° 02/2009/CCEG/UEMOA  
PORTANT CREATION ET ORGANISATION DU CONSEIL DU TRAVAIL ET  
DU DIALOGUE SOCIAL DE L'UEMOA**

**LA CONFERENCE DES CHEFS D'ETAT ET DE GOUVERNEMENT  
DE L'UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE OUEST AFRICAINE**

- VU** le Traité constitutif de l'UEMOA, notamment en ses articles 4, 8, 16, 19, 40, 42, 43 et 45 ;
- PERSUADEE** de ce que la promotion d'un dialogue social efficace au niveau régional favorisera la réalisation des objectifs de l'UEMOA et la mise en œuvre des réformes économiques en cours dans chaque Etat membre et celles découlant de l'intégration économique et monétaire ;
- CONVAINCUE** de la nécessité de la création d'un cadre susceptible de favoriser la promotion d'un tel dialogue entre les autorités de l'UEMOA d'une part, les partenaires tripartites impliqués dans la gestion des relations de travail et des relations sociales en général, à savoir les Gouvernements des Etats membres, les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de travailleurs, d'autre part ;
- DESIREUSE** d'assurer les conditions de l'implication effective des partenaires sociaux et de la société civile dans le processus d'intégration de l'Union, à travers l'instauration d'un cadre permanent de dialogue social ;
- SOUCIEUSE** de la nécessité d'ériger le dialogue social en processus préalable pour le renforcement de la bonne gouvernance et de la démocratie pour réduire les tensions, favoriser la prévention et le règlement des différends ;
- CONSCIENTE** de la nécessité de construire un consensus social fort autour des enjeux, des objectifs de la construction communautaire, des politiques et réformes à mettre en œuvre ;

**SUR** recommandation du Conseil des Ministres de l'UEMOA, en sa session du 15 mars 2009 ;

## **ADOpte L'ACTE ADDITIONNEL DONT LA TENEUR SUIT :**

### **Chapitre I : Définitions**

#### **Article premier :**

Aux fins du présent Acte additionnel, on entend par :

**Acteurs économiques :** Ensemble désignant les partenaires sociaux, tels que définis ci-dessous et les groupements de la société civile, représentatifs d'intérêts économiques.

**Dialogue social :** Tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des Gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun.

**Partenaires sociaux :** Ensemble constitué par les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs.

**Société civile :** Ensemble constitué par toutes organisations non étatiques à but non lucratif (à l'exception des partenaires sociaux), ayant vocation à influencer sur la prise de décision et à répondre de façon collective et organisée aux préoccupations d'intérêt commun. Sont notamment classées dans la société civile, les organisations non gouvernementales, les associations professionnelles (autres que les syndicats), les organisations caritatives et les organisations de base.

### **Chapitre II : Création, Objet et Attributions**

#### **Article 2 :**

Il est créé, au sein de l'UEMOA, un organe consultatif dénommé « le Conseil du Travail et du Dialogue Social » dont la mission est d'assurer la participation des partenaires sociaux et de la société civile à la réalisation des objectifs de l'Union.

#### **Article 3 :**

Le Conseil du Travail et du Dialogue Social a pour objectif de réaliser l'implication effective de tous les acteurs non étatiques dans le processus d'intégration de l'UEMOA, par notamment :

- l'examen et l'appréciation de toute question susceptible d'avoir un impact social dans l'Union ;
- le renforcement des mécanismes de consultation, de concertation tripartite au sein de l'Union ;
- l'appui à la consolidation du processus et des structures de dialogue social dans les pays membres.

**Article 4 :**

Le Conseil du Travail et du Dialogue Social donne des avis, à son initiative ou à celle des Etats membres, du Conseil des Ministres, de la Commission, des représentants des employeurs, des représentants des travailleurs.

Toutes demandes de consultation du Conseil du Travail et du Dialogue Social lui sont transmises par le Président de la Commission.

**Chapitre III : Composition, Organisation et Fonctionnement**

**Article 5 :** Le Conseil du Travail et du Dialogue Social est composé pour chaque Etat membre ainsi qu'il suit :

- 3 représentants du Gouvernement ;
- 2 représentants d'organisations représentatives d'employeurs ;
- 2 représentants d'organisations représentatives de travailleurs ;
- 2 représentants de la société civile.

Le mode de désignation des représentants susvisés est précisé par Règlement Intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social.

**Article 6 :** Le Conseil du Travail et du Dialogue Social comprend :

- Une Assemblée Générale ;
- Un Bureau.

Pour son fonctionnement, le Conseil du Travail et du Dialogue Social est doté d'un Secrétariat administratif permanent.

**Article 7 :** L'Assemblée Générale se compose des représentants tels que définis à l'article 5.

L'Assemblée Générale est seule compétente pour rendre des avis et émettre des recommandations ou formuler des propositions.

Elle se réunit une fois par an en session ordinaire sur convocation de son Président, conformément au Règlement intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social.

Elle peut se réunir en session extraordinaire, en cas de besoin, sur l'initiative de son Président ou sur proposition des deux Vice-présidents, après consultation de leurs mandants.

**Article 8 :** Le Bureau est composé de trois membres, dont un Président (représentant gouvernemental), un Vice-président (représentant des employeurs) et un Vice-président (représentant des travailleurs).

Les modalités d'élection, ainsi que la durée du mandat des membres du Bureau sont fixées par le Règlement intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social.

**Article 9** : Les attributions du Secrétariat administratif permanent sont fixées par le Règlement intérieur.

Le Secrétaire administratif est recruté, par voie de concours, par la Commission de l'UEMOA. Il est nommé dans ses fonctions par le Président de la Commission, après avis conforme du Bureau du Conseil du Travail et du Dialogue Social.

Le personnel administratif nécessaire au fonctionnement du Secrétariat administratif permanent est recruté par la Commission de l'UEMOA.

**Article 10** : Le Conseil du Travail et du Dialogue Social coopère avec les structures chargées du dialogue social dans les Etats membres de l'Union, avec les partenaires de l'Union et toutes autres institutions contribuant à la promotion du dialogue social.

**Article 11** : Le Conseil du Travail et du Dialogue Social élabore son Règlement intérieur.

**Article 12** : Le fonctionnement du Conseil du Travail et du Dialogue Social est assuré par le Budget général des organes de l'Union.

Les fonctions de membres de l'Assemblée Générale et du Bureau sont gratuites.

#### **Chapitre IV : Dispositions transitoires et finales**

**Article 13** :

Le présent Acte Additionnel, qui entre en vigueur à compter de sa date de signature sera publié au Bulletin Officiel de l'Union.

En foi de quoi, ont apposé leur signature au bas du présent Acte additionnel, ce 17 mars 2009 à Ouagadougou :

*Pour la République du Bénin*

*Pour la République du Mali*

**S.E. Dr Boni YAYI**  
**Président de la République**

**S.E.M. Amadou Toumani TOURE**  
**Président de la République**

*Pour le Burkina Faso*

*Pour la République du Niger*

**S.E.M. Blaise COMPAORE**  
**Président du Faso**

**S.E.M. Seini OUMAROU**  
**Premier Ministre, Chef du Gouvernement**

*Pour la République de Côte d'Ivoire*

*Pour la République du Sénégal*

**S.E.M. Laurent GBAGBO**  
**Président de la République**

**Monsieur Abdoulaye DIOP**  
**Ministre d'Etat, Ministre de  
l'Economie et des Finances**

*Pour la République de Guinée-Bissau*

*Pour la République Togolaise*

**S.E.M. Raimundo PEREIRA**  
**Président de la République**

**S.E.M. Faure Essozimna GNASSINGBE**  
**Président de la République**

## HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL ASSEMBLEE PLENIERE DU 26 AU 28 SEPTEMBRE 2016

### RESOLUTION

**Considérant** la qualité du Rapport 2015 sur l'état du Dialogue social dont la portée sociale recoupe les préoccupations des différentes parties prenantes ;

**Considérant** la pertinence des activités à ce jour réalisées et le niveau de mise en œuvre du Plan d'actions triennal 2015-2018 du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) ;

**Considérant** l'engagement sans faille de tous les membres de l'Institution pour relever les défis assignés au Haut Conseil du Dialogue social ;

**Appréciant au plus haut point** la volonté du Président de la République d'impulser le renouveau du dialogue social en élevant l'ancien Comité national du Dialogue social (CNDS) au rang de Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) ;

**Appréciant au plus haut point** le rôle du dialogue social dans la stabilité sociale et l'émergence économique tel que décliné dans le Plan Sénégal émergent (PSE) et le Pacte de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE) ;

**Appréciant au plus haut point** les missions de facilitation, d'appui et d'encadrement dévolues au HCDS pour la réalisation des conditions optimales de stabilité et de préservation de la paix sociale propices à une mise en œuvre réussie des politiques publiques ;

**Appréciant au plus haut point** les difficultés rencontrées par l'Institution dans le cadre de l'exécution et du suivi des activités relevant des missions transversales qui lui sont dévolues ;

**Appréciant au plus haut point** la nécessité de conférer à l'Institution, un ancrage institutionnel qui puisse lui permettre de remplir pleinement en toute équidistance sa fonction de formulation d'avis et de recommandations, de rechercher et de mobiliser des ressources additionnelles pour le financement du dialogue social.

**L'ASSEMBLEE PLENIERE**, à l'issue de la cinquième session du Haut Conseil du Dialogue social tenue du 26 au 28 septembre 2016 à l'hôtel « S.A. Le Saly »,

- **exprime sa gratitude, son soutien et ses encouragements** à l'endroit de Madame le Président du Haut Conseil du Dialogue social au regard de la qualité des résultats obtenus et de la pertinence des initiatives engagées pour relever les grands défis inhérents à la bonne mise en œuvre des nobles missions assignées à l'Institution ;
- **exprime son entière satisfaction** au Bureau et lui renouvelle sa confiance ;
- **donne mandat** au Bureau du Haut Conseil du Dialogue social pour effectuer les arbitrages budgétaires nécessaires à l'affectation judicieuse des dotations disponibles pour l'exercice 2016 ;
- **réitère la demande** de placer l'Institution sous l'autorité de la Présidence de la République ou de la Primature pour garantir l'atteinte des objectifs assignés.

**Fait à Saly, le 28 septembre 2016**

**GROUPE DE FORMATEURS****DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL (HCDS)**

- **Madame Innocence NTAP NDIAYE** : Présidente du HCDS
- **Monsieur Oumar FALL** : Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, Secrétaire exécutif du HCDS
- **Monsieur Attou DIAW** : Président de la Commission « Formation et Sensibilisation » ;
- **Madame Fatoumata Bintou Yafa MANGARA** : Présidente de la Commission « Genre et Relations professionnelles » ;
- **Monsieur Aldiouma SAGNA** : Président de la Commission « Médiation sociale » ;
- **Monsieur Amadou Massar SARR** : Membre de la Commission « Médiation sociale »
- **Madame Awa WADE** : Membre de la Commission « Genre et Relations professionnelles » ;
- **Monsieur Hammadou BALDE** : Inspecteur régional du Travail et de la Sécurité sociale de THIES ;
- **Monsieur Mamadou CAMARA FALL** : Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale.

**EXPERTS ASSOCIES**

- **Monsieur Birane THIAM**, Secrétaire permanent du Conseil du Travail et du Dialogue social de l'UEMOA ;
- **Monsieur Mamadou DIALLO**, Cadre du HCDS à la retraite ;
- **Monsieur Ibrahima BARRY**, ex Conseiller technique principal du BIT – PRODIAF ;
- **Monsieur Ibrahima SAMB**, Consultant, Inspecteur du Travail et de la sécurité sociale à la retraite ;
- **Monsieur Ibrahima Ciré ANNE**, Consultant, Inspecteur du Travail et de la sécurité sociale à la retraite

## Tableau récapitulatif des ressources du HCDS pour l'exercice 2016

| Subvention de l'ETAT<br>Exercice 2016 | Ressources additionnelles | Poste                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Montant                                                                   |
|---------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|                                       |                           | 7ème Assemblée plénière:<br>Le dialogue social: un levier<br>de formalisation et de<br>développement des PME                                                                                                                                                                                                                                                         | 223 320 000 FCFA                                                          |
|                                       | ONFP                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2 500 000 FCFA                                                            |
|                                       |                           | .Contribution à la tenue de la<br>6ème Assemblée plénière<br>.Contribution à la tenue de la<br>7ème Assemblée plénière<br>.Contribution à la prise en<br>charge des trois participants<br>du HCDS à l'académie sur le<br>dialogue social et les<br>relations professionnelles à<br>TURIN: transport DKR-TURIN-<br>DKR de DEUX candidats<br>Hébergement et nourriture | 12 022 675 FCFA                                                           |
|                                       | BIT                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                           |
|                                       |                           | 7ème Assemblée plénière:<br>concertation nationale<br>tripartite sur la Convention<br>Collective Nationale<br>Interprofessionnelle                                                                                                                                                                                                                                   | Hébergement et<br>Restauration pour 2 jours à<br>l'hôtel KING FADH PALACE |
|                                       | CNP                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                           |

**Conception et Réalisation**  
**Central Technologies Services**  
**Tel : (+221) 77 658 88 08**



**HCDS ( Haut Conseil du Dialogue social )**  
7, Avenue Carde, 5<sup>ème</sup> étage immeuble Carde  
Tél. : (+ 221) 33 889 18 54 - Email : [infos@hcds.sn](mailto:infos@hcds.sn)  
Site Web : [www.hcds.sn](http://www.hcds.sn)