

**ETUDE SUR L'ETAT DES LIEUX SUR LA PRATIQUE ET LE
FONCTIONNEMENT DU DIALOGUE SOCIAL EN GUINEE, AU MALI ET
AU NIGER**

Rapport final

Novembre 2019

**Jules ONI
Consultant International**

SOMMAIRE

Abréviations.....	3
Introduction.....	4
Partie préliminaire : Contexte, justification et méthodologie de l'étude :.....	9
Première Partie : Les structures de dialogue social.....	11
1.1. Les organes ou institutions tripartites et tripartites plus de dialogue social.....	11
1.2. Les organes bipartites de dialogue social.....	19
Deuxième partie : La pratique du dialogue social.....	21
2.1. La volonté politique	21
2.2. Les ressources	22
2.3. La prévention et la résolution des conflits.....	25
Troisième partie : Les déficits de dialogue social.....	31
3.1. Les faiblesses ou déficits de dialogue social constatés.....	31
Quatrième Partie : les pistes et stratégies de renforcement du dialogue social.....	40
4.1. La République de Guinée.....	41
4.2. La République du Mali.....	43
4.3. La République du Niger.....	45
4.4. Stratégies de mise en œuvre des recommandations.....	45
Conclusion.....	47

ABREVIATIONS

IFDS : Internationale Francophone du Dialogue Social,

CEDEAO : Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest,

UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest Africaine,

BIT : Bureau International du Travail,

OIT : Organisation Internationale du Travail,

PIB : Produit Intérieur Brut,

CNDS : Conseil National du Dialogue Social,

CNDS : Commission Nationale de Dialogue Social

CNT : Conseil National du Travail

CES : Conseil Economique et Social

UNTM : Union Nationale des Travailleurs du Mali

CSTM : Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali

CDTM : Centrale Démocratique des Travailleurs du Mali

CMT : Confédération Malienne du Travail

CNT : Confédération Nigérienne du Travail (Niger)

CESOC : Conseil Economique, Social et Culturel (Niger)

USTN : Union des Syndicats des Travailleurs du Niger

CDTN : Confédération Démocratique des Travailleurs du Niger

CGSL : Confédération Générale des Syndicats Libres du Niger

USPT : Union des Syndicats Patriotiques des Travailleurs (Niger)

Introduction

L'Internationale Francophone du Dialogue Social (IFDS) créée le 7 Décembre 2016 à Turin en Italie en marge de l'académie sur le dialogue social et les relations professionnelles regroupe les pays francophones d'Afrique ci-après : Algérie, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Côte d'Ivoire, Egypte, France, Guinée Conakry, Madagascar, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad et Tunisie.

Elle se donne pour objectif la promotion et le renforcement du dialogue social dans l'espace francophone.

A ce titre, elle se préoccupe de :

- constituer une base des données sur le dialogue social dans l'espace francophone ;
- échanger des informations et des 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.

L'IFDS a déjà tenu deux Assemblées Générales : la première a eu lieu à Dakar au Sénégal le 13 Décembre 2017. Cette première Assemblée générale a adopté les Statuts et le règlement intérieur de l'IFDS. Elle a permis aussi la mise en place des instances de l'IFDS.

La deuxième Assemblée Générale a eu lieu à Cotonou au Bénin le 19 décembre 2018 et a adopté les axes du programme d'actions triennal 2019-2021.

La troisième Assemblée Générale prévue à N'Djaména au Tchad le 27 Novembre 2019 vise à doter l'Organisation d'un programme d'actions triennal 2019-2021.

Les Assemblées Générales de l'IFDS sont précédées de séminaire régional sur des thématiques pouvant contribuer au renforcement du dialogue social. C'est pourquoi l'IFDS a décidé, avec l'appui financier de la CNV Internationaal, de réaliser une étude sur l'état, la pratique et le fonctionnement du dialogue social en **Guinée, au Mali**

et au Niger.

Le choix de ces trois pays est peut-être fait à dessein car les réalités nationales sont très différentes d'un pays à l'autre, ainsi, une comparaison est possible de même qu'un partage d'expériences pour opérer une amélioration judicieuse.

En effet, la culture du dialogue social organisé n'est pas forcément une denrée bien partagée dans tous les pays africains.

On peut dialoguer dans l'urgence mais pour la paix sociale durable, les pays ont besoin de structurer le dialogue social en vue de la prévention des conflits et dans le cas échéant, en vue de leur résolution.

C'est cet objectif que se fixe le Bureau International du Travail en appuyant les Etats membres de l'Organisation Internationale du Travail pour promouvoir un dialogue social efficace pour une paix sociale durable. Il est aujourd'hui très partagé par l'IFDS.

Les pays bénéficiaires de cette étude sont tous membres de l'Organisation Internationale du Travail et ont ratifié plusieurs conventions de cette organisation. Ils bénéficient de la coopération du Bureau International du Travail.

Les trois pays sont aussi membres de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) qui dispose d'un cadre régional pour la promotion du dialogue social appelé « Forum Régional du Dialogue Social ».

Les initiatives des Comités économiques régionaux viennent compléter les actions du Bureau International Travail mais malgré cela, l'histoire politique de chaque pays influence toujours la vision des acteurs sur le dialogue social.

La République de Guinée se trouve sur la côte atlantique de l'Afrique de l'Ouest. Elle est entourée de la **Guinée-Bissau** (385 km de frontières) au nord-ouest, du Sénégal (330 km) et du Mali (858 km) au nord, de la Côte d'Ivoire (610 km) à l'est, du Liberia (563 km) et de la Sierra Leone (652 km) au sud et de l'océan Atlantique à l'ouest.

La population guinéenne est estimée en 2016 à 12. 093. 349 habitants.

L'économie est largement tributaire de l'agriculture et de la production minière. Elle est le deuxième plus grand producteur mondial de bauxite et possède des réserves de diamants et d'or.

Ancienne colonie française, la Guinée est devenue indépendante le 02 Octobre 1958 et s'est engagée dans un régime révolutionnaire socialiste. Le premier Président de la République est son Excellence Ahmed Sékou Touré.

L'actuel Président de la République est Son Excellence Alpha Condé en fonction depuis le 21 décembre 2010. Sous son magistère, le régime libéral a connu plusieurs crises sociales manifestées par des grèves pour l'amélioration des conditions de vie des travailleurs.

En ce qui concerne le Mali, c'est aussi un **pays** d'Afrique de l'Ouest, frontalier de la Mauritanie et de l'Algérie au nord, du Niger à l'est, du Burkina Faso et de la Côte d'Ivoire au sud, de la Guinée au sud-ouest et du Sénégal à l'ouest.

Ancienne colonie française du Soudan français, le Mali est devenu indépendant le 22 septembre 1960, après l'éclatement de la Fédération du Mali regroupant le Sénégal et la République Soudanaise.

Le Mali, avec ses 1. 241. 238 kilomètres carrés de superficie, est le plus vaste État d'Afrique de l'Ouest après le Niger. Il est enclavé à l'intérieur de l'Afrique occidentale entre le tropique du Cancer et l'Équateur. Il est traversé par deux grands fleuves : le Sénégal et le Niger. La plus grande part de la population habite en zone rurale. La densité est très variable ; elle passe de 90 habitants au km² dans le delta central du Niger à moins de 5 habitants au km² dans la région saharienne du Nord. Le pays compte en 2018, 19. 529. 893 habitants.

Avec 65 % de son territoire en région désertique ou semi-désertique, l'activité économique du Mali est surtout limitée autour de la région fluviale irriguée par le fleuve **Niger**. Environ 10 % de la population est nomade et environ 80 % travaille dans l'agriculture ou la pêche. L'activité industrielle est concentrée autour des activités agricoles. L'exportation constitue une très importante manne de revenus. Le Mali

dépend de l'aide étrangère et est très vulnérable aux fluctuations des prix mondiaux du coton, son exportation principale

Sur le plan politique, le pays a connu une crise politico militaire en 2012 qui a entraîné une transition politique d'une année avant l'élection de l'actuel Président de la République, Son Excellence Ibrahima Boubacar Keita.

Pendant longtemps, le pays n'a connu que deux Centrales syndicales de travailleurs et reste encore le pays où le mouvement syndical n'est pas trop émiétté. Quatre centrales syndicales se partagent actuellement le monde du travail.

Enfin, quant à **la République du Niger**, elle est un carrefour d'échanges entre l'Afrique du Nord et l'Afrique au sud du Sahara. Situé en Afrique occidentale entre les parallèles 11°37 et 23°33 de latitude nord d'une part, et les méridiens 16° de longitude Est et 0°10 de longitude Ouest d'autre part, le Niger s'étend sur 1. 267. 000 km². Il est le plus vaste des pays de l'Afrique Occidentale et se classe 6^e à l'échelle continentale (après l'Algérie, la République Démocratique du Congo, le Soudan, la Libye et le Tchad). La plupart des villes importantes sont concentrées dans le Sud du pays, le Nord étant aride ou hyper-aride (Sahara).

La population du Niger est estimée en 2018 à 19.866.231 habitants avec un taux de croissance démographique de plus de 3,9%.

Les plus importantes ressources naturelles du Niger sont l'or, le fer, le charbon, l'uranium et le pétrole.

L'économie repose avant tout sur l'agriculture, qui représente 50 % du PIB. L'industrie y est peu représentée par l'extraction et le traitement du minerai d'uranium qui constitue la principale source de revenus. Ces dernières années, un effort est fait pour l'augmentation de la production de pétrole qui peut dans les années à venir jouer un rôle important dans l'amélioration du produit intérieur brut.

En effet, le Niger dispose d'un important gisement de pétrole qui est désormais mis en exploitation et un investissement important est en cours dans ce secteur.

Sur le plan politique, le Niger a connu plusieurs régimes militaires mais pas la révolution socialiste comme la Guinée ou le Bénin son

voisin. Il a connu aussi des régimes démocratiques avec le libéralisme économique. L'actuel Président de la République est Son Excellence Mahamadou Issoufou.

Ces trois pays sont dotés de Constitutions qui prévoient des institutions républicaines dont le Conseil Economique et Social.

Les différentes Constitutions garantissent la liberté d'association, le droit syndical et la liberté d'opinion. La philosophie qui sous-tend ces Constitutions est l'instauration d'une culture de dialogue entre les institutions de la République car aucune d'entre elles ne peut fonctionner en vase clos.

La question que l'on peut alors se poser est de savoir si la culture du dialogue est réelle et se développe aussi dans le monde du travail avec les partenaires sociaux ?

Partie préliminaire : Contexte, justification et méthodologie de l'étude

(i) Contexte

L'Internationale Francophone du Dialogue Social et la CNV Internationaal ont élaboré un nouveau programme de cofinancement syndical (PCS) 2017-2020 centré sur le développement économique inclusif (travail décent et conditions de vie) comme outil de lutte contre la pauvreté et les inégalités. Pour le cas de l'Afrique, ce plan est centré sur deux (02) thématiques majeures : **le Dialogue Social Constructif et l'Employabilité des Jeunes.**

Le choix du Dialogue social comme thématique centrale de ce programme confirme son importance dans les stratégies de la CNV Internationaal et de ses partenaires dont l'Internationale Francophone du Dialogue Social (IFDS)

Dans cette dynamique, la CNV Internationaal et l'Internationale Francophone du Dialogue Social ont décidé de travailler ensemble pour le renforcement du dialogue social en Guinée, au Mali et au Niger.

Le consultant devra effectuer une étude sur le dialogue social, la situation de la coopération entre l'Etat et les acteurs socio-économiques, sans oublier les relations professionnelles entre les partenaires sociaux à savoir les syndicats, le patronat et les autres organes tripartites participant au dialogue social national.

(ii) Justification

Les pays francophones d'Afrique de l'Ouest dans leur large majorité et en particulier la République de Guinée, la République du Mali et la République du Niger font régulièrement face à des crises sociales aux conséquences économiques, sociales et environnementales immenses. Face à cette situation, certains Gouvernements, en accord avec les partenaires sociaux, ont mis en place des mécanismes de prévention et

de résolution des conflits sociaux.

D'autres pays organisent la prévention et la résolution des conflits sociaux au coup par coup en absence, hormis les services du travail, d'un véritable système de prévention et de résolution des conflits sociaux.

Prévenir les crises sociales, c'est développer la culture du dialogue social dans les pays. Cet exercice est pratiqué de manière différente en Guinée, au Mali et au Niger en raison de problèmes variant d'un pays à un autre.

La conséquence d'une telle situation est la mobilisation de plusieurs acteurs pour la résolution des conflits sociaux entraînant une paralysie d'un ou de plusieurs secteurs d'activités pendant des jours, des semaines voire des mois.

C'est dans ce contexte que l'Internationale Francophone du Dialogue Social et la CNV Internationaal ont décidé de réaliser une étude sur l'état des lieux, la pratique et le fonctionnement du dialogue social en Guinée, au Mali et au Niger.

(iii) Approche Méthodologique

L'étude a été menée avec une méthodologie participative qui a consisté à recruter des personnes ressources dans les différents pays d'une part, à interroger les acteurs du monde du travail d'autre part à savoir des membres du gouvernement, des responsables de l'administration du travail, des responsables syndicaux et des chefs d'entreprises responsables des organisations professionnelles d'employeurs.

Une recherche documentaire effectuée au niveau national et international a permis d'inventorier le contenu du droit positif relatif au dialogue social dans les trois pays.

==--==--==--==--

Première Partie : Les structures de dialogue social

Les pays bénéficiaires de l'étude développent le dialogue social au moyen d'organes prévus par les Constitutions des pays ou par des textes législatifs ou réglementaires.

La promotion du dialogue social ou la culture du dialogue social variant d'un pays à un autre, nous allons examiner dans cette partie du rapport, pays par pays, les structures du dialogue social, les textes et les acteurs.

1.1. Les organes ou institutions tripartites et tripartites plus de dialogue social

1.1.1 Les textes et les structures

Les Constitutions des trois pays ont prévu le Conseil Economique et Social et cet organe est opérationnel partout.

Toutefois, il est à noter que les Conseils Economiques et Sociaux sont des institutions républicaines que nous qualifierons de « tripartites plus ».

Les Conseils Economiques et Sociaux sont chargés de donner leur avis sur des questions qui leur sont soumises par le Président de la République ou par le Président de l'Assemblée Nationale.

Ils sont compétents pour examiner les projets et propositions de loi à caractère économique, social et culturel.

En dehors de ce cadre de dialogue constitutionnel, il existe d'autres cadres tripartites de dialogue social dont les appellations varient selon les pays.

a) La République de Guinée

En dehors du Conseil Economique et Social prévu par la Constitution, la loi L/2014/072/CNT du 10 Janvier 2014, portant code du travail de la République de Guinée a prévu :

- Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) ;

- La Commission Consultative du Travail et des lois sociales ;
- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

1) Le Conseil Economique, Social

Prévu l'article 123 de la Constitution, le Conseil Economique et Social donne son avis sur les questions qui lui sont renvoyées par le Président de la République ou par le Président de l'Assemblée Nationale.

Il est compétent pour examiner les projets et les propositions de loi ainsi que les projets de décret à caractère économique et social qui lui sont soumis à l'exclusion des lois de finances.

Il est obligatoirement consulté sur les projets de plan et de programme à caractère économique.

Le Conseil peut s'auto-saisir et faire des recommandations à l'attention du Président de la République et du Président de l'Assemblée Nationale sur les réformes d'ordre économique et social.

Le Conseil est composé de quarante- cinq membres répartis comme suit :

- douze représentants des travailleurs ;
- vingt représentants de diverses branches d'activités économiques ;
- trois représentants des associations à caractère social ;
- dix personnalités choisies en fonction de leur compétence dans le domaine scientifique, technique, économique, social et culturel.

2) Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS)

En Guinée, c'est le décret n°D2016/256/PRG/SGG du 23 Août 2016 qui fixe les attributions, l'organisation et la composition du Conseil National du Dialogue Social.

Ledit texte dispose que l'organe est chargé de :

- créer un environnement favorisant le maintien d'un climat de paix sociale durable sur le plan national ;
- veiller au respect des engagements pris par les différents partenaires ;

- s'impliquer dans la prévention, la résolution des conflits et le maintien de la stabilité sociale dans les secteurs public, privé et mixte ;
- rechercher les solutions plus appropriées à toutes les questions touchant le monde du travail et de l'Administration publique ;
- renforcer les capacités institutionnelles des structures impliquées dans le domaine du dialogue social.

Le Conseil National du Dialogue Social est composé de vingt- quatre membres à raison de huit représentants du Gouvernement, huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs. Il est placé sous la double tutelle des ministres chargés du travail et de la Fonction publique.

Les membres de cet organe n'ont pas été désignés à ce jour et son installation ne semble plus faire l'unanimité.

3) La Commission Consultative du Travail et des lois sociales

Elle est prévue à l'article 515.1 du code du travail et placée sous la tutelle du ministre en charge du travail.

Elle est chargée :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi, la sécurité sociale, l'hygiène, la santé et la sécurité dans les entreprises, la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et les libertés fondamentales ;

- de renforcer les mécanismes de dialogue social relatifs aux négociations collectives, conciliations et consultations à travers l'instauration d'un cadre permanent bipartite ou tripartite afin que les négociations aient lieu, en priorité au niveau de l'entreprise, au niveau des branches d'activités et au niveau national avec la pleine participation de l'Etat en sa double qualité d'employeur et de garant de l'intérêt général ;

- d'élargir et d'instaurer à tous les niveaux de façon permanente le dialogue social en renforçant le cadre institutionnel dans lequel il évolue afin de le rendre pleinement efficace ;

- d'évaluer et de tenir compte des changements et des facteurs déterminants intervenus dans le paysage socioéconomique afin de

trouver l'équilibre indispensable entre le renforcement de la compétitivité des entreprises et les intérêts des travailleurs à travers un dialogue social constructif ;

- de mettre en place des formations notamment sur la négociation collective, l'économie, la législation sociale et les normes internationales du travail destinées aux représentants des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de travailleurs ;

- d'œuvrer de sorte que les participants au dialogue social au sein de l'entreprise, des branches socioprofessionnelles et au niveau national aient les mêmes informations relatives aux données économiques et sociales afin de leur permettre une analyse parfaite de la situation spécifique des entreprises et de l'Etat, ainsi que la situation sociale des travailleurs et de leurs famille ;

- de promouvoir la protection sociale de tous les travailleurs de tous les secteurs économiques et la sauvegarde des institutions de protection sociale ;

- de mettre en place un mécanisme permanent de consultation tripartite destiné à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail et le respect scrupuleux des conventions ratifiées, et d'établir des rapports réguliers sur l'application sur le terrain des conventions et recommandations de l'OIT ;

- de veiller à l'application correcte des accords intervenus entre employeurs et travailleurs et d'examiner en premier ressort de façon amiable les litiges collectifs survenus au plan national entre employeurs et travailleurs.

Le code du travail de la Guinée prescrit de consulter obligatoirement la Commission Consultative du Travail pour toute initiative d'élaboration de textes législatifs concernant le domaine du travail, de l'emploi, de la formation continue, de la sécurité sociale, de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail.

La Commission Consultative du Travail et des lois sociales est composée de :

- huit représentants des employeurs ;
- huit représentants des travailleurs ;
- deux représentants du ministère en charge du travail et de la

Fonction Publique ;

- un représentant du ministère en charge du Budget ;
- un magistrat du ministère de la Justice ;
- deux représentants du ministère en charge de l'Emploi ;
- un haut cadre de l'organe de Sécurité Sociale ;
- un représentant du ministère en charge de la Santé.

b) La République du Mali

Au Mali, en dehors du Conseil Economique, Social et Culturel, il existe le Conseil Supérieur du Travail, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

1) Le Conseil Economique, Social et Culturel

Prévu par l'article 25 de la Constitution, le Conseil Economique, Social et Culturel est obligatoirement consulté sur tout projet de loi de finances, tout programme économique, social et culturel ainsi que toutes dispositions législatives à caractère fiscal, économique, social et culturel.

L'institution comprend cinquante-huit (58) membres représentant les syndicats de travailleurs, les associations et groupements socio-professionnels élus en leur sein.

Les douze représentants des travailleurs sont tous membres de l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM).

2) Le Conseil Supérieur du Travail

Institué par l'article L.283 du Code du Travail, le Conseil Supérieur du Travail a pour mission permanente :

- d'étudier les problèmes concernant le travail, la main d'œuvre, la Sécurité Sociale, l'hygiène et la sécurité dans les entreprises ;
- d'émettre des avis et de formuler des propositions et recommandations sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières.
- d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum : étude du minimum vital, étude des conditions

économiques et de leur incidence sur les moyens d'existence des travailleurs.

L'organe est placé sous la tutelle du Ministre chargé du Travail.

Il comprend :

- six représentants des employeurs ;
- six représentants des travailleurs ;
- deux membres de l'Assemblée Nationale et ;
- des représentants gouvernementaux.

c) La République du Niger

Le Niger dispose de plusieurs cadres de promotion du dialogue social au nombre desquels nous nous intéresserons au :

- Conseil Economique, Social et Culturel ;
- Commission Nationale de Dialogue Social ;
- Commission Consultative du Travail et de l'Emploi ;
- Conseil Consultatif de la Fonction Publique ;
- Comité interministériel de négociation avec les partenaires sociaux ;
- Conseil National du Travail

1) Le Conseil Economique, Social et Culturel

C'est un organe constitutionnel de dialogue et de cohésion sociale.

La loi organique 2011-40 du 7 décembre 2011 détermine ses attributions, sa composition, son organisation et son fonctionnement. Cette loi a été modifiée et complétée par les lois n°2012-42 du 24 août 2012 et n°2013-26 du 27 mai 2013. Le Conseil est compétent pour examiner les projets et propositions de lois à caractère économique, social et culturel à l'exclusion des lois de finances et pour donner des avis aux pouvoirs publics sur les options fondamentales en matière de politique de développement économique, social et culturel ou toutes autres questions qui lui sont soumises par le Président de la République ou celui de l'Assemblée Nationale.

Le Conseil Economique, Social et Culturel est composé de 99 Membres représentant l'ensemble des couches socio-économiques et culturelles du pays y compris les collectivités territoriales et toutes les catégories socioprofessionnelles.

2) La Commission Nationale de Dialogue Social (CNDS)

Organe tripartite plus, la Commission Nationale de Dialogue Social a été créée par le décret 2000-159/PRN/MT/MA du 23 mai 2000, modifié par le décret n°2001-048/PRN/MT/MA du 28 février 2001. Aux termes de l'article 3 du décret n°2000-159, la CNDS a pour mission de promouvoir le dialogue social au Niger. A ce titre, elle est chargée de :

- l'instauration effective d'un dialogue social entre les partenaires sociaux,
- la prévention et la gestion de conflits collectifs,
- la facilitation dans le règlement des conflits.

A l'origine, la CNDS était un organe basé sur le tripartisme (gouvernement, employeurs, travailleurs) et c'est en considération du contexte sociopolitique du pays que la CNDS a été élargie à la société civile.

La CNDS se réunit deux fois par an en session ordinaire, sur convocation de son président ; elle peut aussi se réunir en session extraordinaire à l'initiative de son président ou à la demande des deux tiers de ses membres.

La CNDS est rattachée au Cabinet du Premier ministre et est composée de Trente-deux (32) membres à raison de huit représentants du gouvernement, huit représentants des organisations professionnelles d'employeurs, huit représentants des organisations syndicales de travailleurs et huit représentants de la société civile et des organisations coopératives.

3) La commission consultative du travail et de l'emploi

Elle est instituée auprès du Ministre chargé du travail et de l'emploi et conformément à l'article 259 du code de travail.

Elle est composée de représentants du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Elle est appelée à donner un avis consultatif sur tous les projets de textes ou toutes décisions et mesures concernant les conditions de travail, d'emploi et de protection sociale. Elle se réunit au moins une fois par an, en session ordinaire, sur convocation de son président. Elle peut se réunir en session extraordinaire sur convocation de son président.

4) Le comité technique consultatif de sécurité et santé au travail

Conformément à l'article 261 du code du travail, il a été institué auprès du ministère du travail, un comité technique consultatif de sécurité et santé au travail. Il a pour mission l'étude des questions intéressant la sécurité et la santé des travailleurs. Il comprend dix-huit membres qui se répartissent comme suit :

- Six (6) représentants des administrations et Etablissements Publics de l'Etat ;
- Six (6) représentants des employeurs ;
- Six (6) représentants des travailleurs.

5) Le Conseil National du Travail

Il a été créé par le décret n°2005-149/PRN/MFP/T du 12 juillet 2005, modifié par le décret n°2007-072 du 21 mars 2007, puis par le décret 2012-076/ PRN/MFP/T du 06 mars 2012 portant création, attributions, composition et fonctionnement d'un Conseil National du Travail.

C'est un organe tripartite de consultation et de concertation dans le domaine du travail et tous autres problèmes sociaux y relatifs. Il a pour mission essentielle de créer les conditions d'une paix sociale indispensable à la consolidation des institutions démocratiques républicaines et à la relance économique.

Il est composé de quarante deux membres se répartissant comme suit :

- quatorze représentants du gouvernement,
- quatorze du patronat,
- quatorze représentants des travailleurs,
- et deux représentants de la CNDS.

1.2. Les organes bipartites de dialogue social

Les pays francophones d’Afrique de l’Ouest disposent, en dehors des organes tripartites, d’organes bipartites de dialogue social.

1.2.1. les textes et les structures

a) La Guinée

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique est le seul organe bipartite juridique prévu par le code du travail mais aucun texte n’a été pris pour déterminer ses attributions et sa composition encore. En conséquence, l’organe n’est pas encore opérationnel.

b) Le Mali

1) Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Dans le secteur public, une concertation bipartite est pratiquée à travers le Conseil Supérieur de la Fonction Publique, composé de 18 membres nommés par décret pris en Conseil des Ministres dont neuf sur proposition des organisations syndicales de fonctionnaires et neuf choisis en qualité de représentants de l’Administration. Un nombre égal de suppléants est prévu par le même texte.

Aux termes du Décret n°86-092/PG-RM du 29 mars 1986 portant attributions, composition et modalités de fonctionnement du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, cet organe délibère sur toutes questions intéressant les fonctionnaires de l’Etat.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique est consulté sur la politique de l’emploi, la politique de la formation professionnelle et de

perfectionnement dans la Fonction Publique. Dans le cadre de sa compétence, il émet des avis ou fait des recommandations.

c) Le Niger

1) Le Conseil Consultatif de la Fonction Publique

Conformément à l'article 33 de la loi n°2007-26 du 23 juillet 2007 portant Statut général de la Fonction Publique de l'Etat, il est institué auprès du Ministre chargé de la Fonction Publique, un cadre de concertation dénommé Conseil Consultatif de la Fonction Publique.

Il est compétent pour connaître de toutes questions d'ordre général concernant la Fonction Publique et toutes autres questions dont il est saisi. Il se réunit sur convocation de son président ou à la demande de la majorité absolue de ses membres. Le Conseil Consultatif de la Fonction Publique est composé de 7 membres représentants de l'administration et 7 membres représentants des travailleurs.

2) Le comité interministériel de négociation avec les partenaires sociaux

Il est institué par arrêté n°00206/PM du 26 août 2011, modifié et complété par arrêté n°0054/PM du 12 février 2014.

Il a pour mission :

- d'assurer l'information régulière des partenaires sociaux en vue d'une meilleure compréhension des programmes et actions du Gouvernement ;

- de prévenir et le cas échéant, de régler les conflits ;

- de discuter des plateformes revendicatives des travailleurs ;

- de négocier et de conclure des accords avec les partenaires sociaux ;

- de veiller au respect des accords signés avec les partenaires sociaux et d'en assurer le suivi régulier.

Il est composé des représentants du Gouvernement et des représentants des centrales syndicales des travailleurs.

Deuxième partie : La pratique du dialogue social

L'étude relative aux organes de dialogue social fait ressortir les efforts de certains pays de se doter de structures tripartites et bipartites de dialogue social au niveau national et sectoriel.

On note une certaine insuffisance d'organes de dialogue social en Guinée et au contraire, un grand effort de création d'organes de dialogue social au Niger.

Toutefois, il est important de reconnaître que l'existence d'organes de dialogue social ne signifie pas automatiquement, l'existence d'une culture de dialogue social dans les pays. Il est nécessaire que certaines conditions soient remplies à savoir la volonté politique de dialoguer, les cadres adéquats et les ressources financières et humaines de qualité.

2.1. La volonté politique

Pour que le dialogue social soit permanent et fécond, il faut d'abord la volonté politique des parties, c'est-à-dire, du gouvernement, des travailleurs et des employeurs.

La volonté politique est la conviction que les parties ont d'utiliser le dialogue pour promouvoir dans leur pays ou dans leur entreprise la paix sociale en vue d'un développement économique durable.

La volonté politique, c'est aussi le désir de régler pacifiquement par le dialogue les conflits sociaux.

Lorsque cette volonté existe, elle peut permettre la création de cadres juridiques et consensuels de concertation.

L'absence de volonté politique ne permettra pas la création consensuelle d'organes de dialogue social et généralement, elle conduit à l'absence d'organes car le gouvernement face au refus de l'une des parties s'abstient généralement de créer si lui-même n'est pas convaincu par l'importance du dialogue social.

Les personnes interrogées en Guinée estiment que le Gouvernement n'est pas toujours disposé pour la promotion du dialogue social et

c'est ce qui expliquerait le fait que la Commission Consultative du Travail et des lois Sociales ne soit pas dotée de budget de fonctionnement. Cette Commission n'exerce même pas la plénitude de ses attributions. Elle est plus focalisée sur l'étude des projets de textes législatifs et réglementaires.

Au Mali, le dialogue social inclusif fait défaut. Plusieurs efforts nationaux et internationaux pour promouvoir un dialogue social inclusif, c'est-à-dire avec les représentants des deux plus anciennes centrales syndicales ont tous échoué. Seule l'Union Nationale des Travailleurs du Mali représente les travailleurs dans les organes de dialogue social.

2.2. Les ressources

Lorsque les organes existent, pour qu'ils soient efficaces, il faut des ressources financières suffisantes et humaines de qualité.

2.2.1. Les ressources financières

La création d'un organe de dialogue social est la première étape d'expression de la volonté politique de dialoguer. Elle est importante certes, mais ne suffit pas.

Pour que le dialogue social soit une réalité, l'organe qui l'anime doit bénéficier d'un financement adéquat et d'une certaine indépendance.

Dans les pays étudiés, nous avons constatés que les trois Conseils Economiques et Sociaux sont dotés de budgets adéquats même si ceux qui les animent estiment insuffisants les budgets alloués.

Il est à noter aussi que les Conseils Economiques et Sociaux sont plus ou moins bien logés dans des bâtiments appropriés et assez équipés en matériels de bureau.

En ce qui concerne les organes techniques tripartites ou bipartites de dialogue social, la réalité est autre.

En Guinée, la Commission Consultative du Travail et des lois sociales n'a pas de ligne budgétaire dans le budget général de l'Etat bien que l'organe existe depuis le premier code du travail. Elle n'a pas

de secrétariat permanent, c'est la Direction Nationale du Travail qui l'assume.

Les sessions sont irrégulières faute de budget. Certaines sessions ont lieu grâce au financement des partenaires techniques et financiers comme le Bureau International du Travail.

Au Mali, le Conseil Supérieur du Travail, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique se réunissent plus ou moins régulièrement lorsqu'il existe des dossiers pertinents.

Comme en Guinée, ce sont les Directions techniques qui jouent le rôle de secrétariat pour les organes de dialogue social existant.

Au Niger, la Commission Nationale du Dialogue Social est dotée d'un budget, d'un Secrétariat permanent et d'un local.

Le budget est de vingt cinq (25.000.000) millions de francs CFA par an, modeste certes, mais permet le fonctionnement de l'organe. La CNDS bénéficie parfois de financement du Bureau International du Travail pour des activités spécifiques.

En ce qui concerne les autres organes de dialogue social tripartites et bipartites, les budgets sont alloués par session en fonction de l'importance des dossiers et de la durée envisagée des sessions.

Les secrétariats des organes de dialogue social comme le Conseil National du Travail, la Commission consultative du travail et de l'emploi, le Comité technique de consultation en sécurité et santé au travail, le Comité interministériel de négociation avec les partenaires sociaux, sont assurés par les directions techniques auxquelles les activités de ces organes se rapprochent. C'est ainsi que les Directions du travail assurent une grande partie de cette fonction pour beaucoup d'organes.

Ces organes n'ont pas de siège et se réunissent dans les ministères, les salles de réunions des hôtels et autres lieux publics disponibles.

2.2.2. Les acteurs

Les acteurs qui animent le dialogue social se composent de représentants du gouvernement, de l'administration, des travailleurs et des employeurs.

Dans certains pays comme le Niger, les acteurs de la société civile sont aussi impliqués dans le dialogue social.

En effet, au Niger, la Chefferie traditionnelle est membre de la Commission Nationale de Dialogue Social à part entière.

Les acteurs sont souvent désignés en fonction des postes qu'ils occupent dans le gouvernement, dans l'administration ou dans les organisations syndicales et professionnelles.

Au niveau des Conseils Economiques et Sociaux, la désignation des membres n'est pas liée à la compétence professionnelle des intéressés en matière de négociation collective.

Dans les organes plus techniques de dialogue social, la désignation des membres du gouvernement et des administrations est liée à l'occupation d'un poste en rapport au secteur concerné ou aux problèmes soulevés.

Le ministère du travail est un acteur important dans la promotion du dialogue social. Le ministre et ses collaborateurs jouent un rôle primordial pour la création des organes de dialogue social, leur fonctionnement et la formation des acteurs. Le ministère dispose de fonctionnaires compétents en matière de relations professionnelles, de prévention et de résolution des conflits sociaux.

C'est le ministère en charge du travail qui doit apporter l'appui institutionnel approprié pour la promotion du dialogue social.

Les autres membres du gouvernement et des administrations qui interviennent dans l'animation du dialogue social sont le ministère des finances, les ministères chargés de l'éducation nationale et celui de la santé. Ces ministères découvrent le mécanisme du dialogue social et se voient contraints de négocier avec des acteurs parfois agressifs, parfois très artisans du dialogue social.

En ce qui concerne les représentants des organisations syndicales de travailleurs et professionnelles d'employeurs, les désignations sont en fonction des postes occupés dans l'organisation et de la disponibilité des individus. A ce niveau, il peut y avoir des personnes bien avisées en matière de dialogue social mais ce n'est pas souvent le cas.

2.3. La prévention et la résolution des conflits

L'objectif du dialogue social est la prévention des conflits sociaux et en cas de conflit, l'appui à leur résolution.

Ainsi dans les pays, le dialogue social a permis d'obtenir quelques résultats que nous pouvons citer ici :

a) En Guinée

En République de Guinée, plusieurs accords de résolution de conflits sociaux ont été signés au niveau national puis au niveau sectoriel, c'est-à-dire dans les branches d'activités notamment le secteur des banques, de l'éducation et de la santé.

Le protocole d'accord le plus récent est celui du 19 Février 2016 intervenu entre le Gouvernement, les organisations patronales et l'Intersyndicale CNTG-USTG.

Ce protocole a permis de trouver la solution à plusieurs mois de grève dans plusieurs secteurs d'activités en Guinée.

Le conflit portait entre autres sur la revalorisation de la grille de salaires des fonctionnaires, l'élaboration d'un nouveau régime des pensions civiles, l'opéralisation de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale des Agents de l'Etat et de l'Institut National d'Assurance de Maladie Obligatoire, la revue des statuts particuliers des agents de l'éducation et de la santé, la révision à la baisse des prix du carburant...etc.

Il existe également d'autres accords collectifs tels que :

- celui de l'Education du 19 janvier 2018 ;
- l'accord d'entreprise pour la construction du port minéralier de BOFFA signé le 1^{er} septembre 2019 avec une trêve sociale de deux ans ;
- l'accord du Consortium SMB-WAP, UMS avec une trêve sociale de deux ans.

Ces accords sont suivis par l'Inspection Générale du Travail de la Guinée dans leur mise en œuvre.

En matière de négociations collectives, la Guinée compte sept conventions collectives de travail à savoir :

1. la convention collective des mines, carrières et industries minières ;
2. la convention collective des bâtiments et travaux publics ;
3. la convention collective des banques et micro-finances ;
4. la convention collective du secteur des assurances ;
5. la convention collective du travail portuaire ;
6. la convention collective du secteur des postes, télécommunications, NTIC et assimilés ;
7. la convention collective professionnelle pour le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Par ailleurs, il est à noter que deux projets de convention collective sont en cours de négociation. Il s'agit du projet de convention collective de la presse privée et celui des dockers.

b) Au Mali

Le Mali ne dispose pas de cadre inclusif de dialogue social. Les conflits sociaux sont réglés par des comités ad'hoc.

Les protagonistes du Gouvernement sont les deux plus anciennes Confédérations syndicales c'est-à-dire, l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM) et la Confédération des Syndicats des Travailleurs du Mali (CSTM).

L'UNTM a signé deux accords collectifs avec le gouvernement du Mali : (i) le Pacte social du 07 mai 1992 et (ii) le Pacte de solidarité pour la croissance et le développement du 14 août 2000.

Par le Pacte social du 7 mai 1992, le Gouvernement et l'UNTM se sont engagés à se concerter et à négocier avec les représentants des travailleurs avant toute prise de décision gouvernementale ayant des incidences sur la vie des travailleurs. Les deux parties se sont engagées en outre dans un programme pluriannuel d'amélioration du

pouvoir d'achat des agents de la Fonction Publique. Le Pacte garantit les libertés et les droits syndicaux et a abouti à la conclusion de nombreux protocoles relatifs à la situation administrative et à la rémunération des agents de l'État.

La signature de ces deux pactes ont développé la culture du dialogue social au Mali mais malheureusement c'est un dialogue non inclusif parce qu'il est mené uniquement avec l'UNTM qui occupe douze sièges sans partage au Conseil Economique, Social et Culturel alors que la CSTM doit se contenter d'un dialogue parallèle avec le Gouvernement.

Le respect des engagements pris a permis la signature de plusieurs actes portant sur l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Ainsi nous pouvons citer :

1. le protocole du 14 août 1999 relatif à l'amélioration des conditions de vie notamment des augmentations de salaires ;
2. la révision des statuts des agents de l'Etat et des collectivités territoriales ;
3. la mensualisation du paiement de la pension de retraite ;
4. le relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti ;
5. la mise en place du système d'assurance-maladie obligatoire.

Le Pacte de Stabilité pour la Croissance et le Développement entre le Gouvernement et les partenaires sociaux dans lequel, les parties s'étaient fixé comme objectif l'amélioration de la croissance économique et du niveau de l'emploi à travers la promotion du dialogue social a constitué une avancée dans la promotion du tripartisme et du dialogue social au Mali.

Les deux pactes ont servi de cadre, tantôt de consultation et de concertation entre le Gouvernement et les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs, tantôt de négociation en vue du règlement de conflits sociaux comme les quatre protocoles d'accords conclus entre le gouvernement et l'UNTM depuis 1994.

Il est toutefois à noter que depuis 2012 au moins, les deux pactes sont tombés en désuétude. Les revendications de diverses natures des travailleurs font l'objet de négociations entre le Gouvernement et les représentants des organisations de travailleurs signataires desdites revendications.

En matière de conventions collectives de travail, on note la mise en œuvre de la convention 98 de l'OIT relative au droit d'organisation et de négociation collective.

En effet, on dénombre au moins vingt six conventions collectives de travail au Mali. Il s'agit de :

1. la Convention collective des ouvriers boulangers de Bamako ;
2. la Convention collective des chauffeurs africains (la relecture est en cours) ;
3. la Convention collective des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics ;
4. la Convention collective du commerce ;
5. la Convention Collective des Industries de la métallurgie et de la Mécanique générale ;
6. la Convention collective des auxiliaires de transport ;
7. la Convention collective des Industries Textiles ;
8. la Convention collective des Industries des corps gras ;
9. la Convention collective des Industries Chimiques ;
10. la Convention collective des Industries Alimentaires ;
11. la Convention collective des Transports Publics Routiers du Mali ;

12. la Convention collective de l'Enseignement Privé Catholique du Mali ;
13. la Convention collective des Industries Hôtelières du Mali ;
14. la Convention collective des Entreprises Pétrolières du Mali ;
15. la Convention collective des officines de Pharmacies Privées ;
16. la Convention collective des Sociétés et Entreprises Minières, Géologiques et Hydrogéologiques en République du Mali ;
17. la Convention collective des travailleurs du Transit et Commissionnaires agréés en douane ;
18. la Convention collective des systèmes financiers décentralisés ;
19. la Convention collective des centres de santé communautaires ;
20. la Convention collective de sociétés de gardiennage et prestataires de service
21. la Convention Collective de la Presse malienne ;
22. la Convention Collective des Banques, des Assurances et des Etablissements Financiers ;
23. la Convention Collective des Systèmes Financiers Décentralisés ;
24. la Convention Collective des Sociétés de Surveillance et de Prestations de Services ;
25. la Convention Collective des Industries Alimentaires ;
26. la Convention Collective des Employés de Maison,

c) Au Niger

Le Niger est l'un des premiers pays de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) à créer un cadre national

inclusif de promotion du dialogue social. Il est appelé « la Commission Nationale de Dialogue Social (CNDS) ». L'organe rattaché au Cabinet du Premier Ministre a fait l'objet d'une grande attention dans les années 2000. La CNDS a permis la signature de plusieurs accords collectifs de résolution de conflits sociaux.

Parmi les accords les plus récents, nous pouvons citer :

1. quatre protocoles d'accords avec l'intersyndicale des travailleurs du Niger signés le 7 février 2012, le 20 novembre 2012, le 16 avril 2015 et le 20 octobre 2018 ;
2. deux protocoles d'accord avec la convergence des travailleurs du Niger (CTN) signés le 22 janvier 2016 et le 28 avril 2018.

Le Niger dispose d'une convention collective interprofessionnelle du travail du 15 décembre 1972 qui est en cours de révision.

Il existe également des conventions collectives et des accords d'établissement. Les plus récents sont :

- La convention collective des Banques et établissements financiers, signée le 20 juillet 2011 ;
- La convention collective de la branche des transports signée le 24 Août 2015 ;
- L'accord d'établissement de la société des mines de l'air (SOMAIR) ;
- L'accord d'établissement de la société de charbon d'Anou Ararem (SONICHAR) ;
- L'accord d'établissement de la société nigérienne d'électricité (NIGELEC) ;
- L'accord d'établissement de la société d'exploitation des eaux du Niger (SEEN) ;
- L'accord d'établissement de la société nigérienne des produits pétroliers (SONIDEP).

Un projet de convention collective de la presse élaborée depuis 2012 attend toujours d'être signée par les parties prenantes.

Troisième partie : Les déficits de dialogue social

L'étude réalisée sur l'état du dialogue social en Guinée, au Mali et au Niger a permis de constater les efforts des gouvernants, la vitalité de la démocratie sociale, les faiblesses et défis à relever.

Les efforts s'expriment en terme de création de cadres de dialogue social et de fonctionnement de ces organes. Ces efforts ont été développés dans les deux premières parties de ce rapport.

Quels sont alors les faiblesses ou les déficits de dialogue social en Guinée, au Mali et au Niger ?

3.1. Les faiblesses ou déficits de dialogue social constatés

La situation varie d'un pays à un autre et les responsabilités des parties prenantes sont différentes.

3.1.1. La Guinée

3.1.1.1. Le Gouvernement

La Guinée est membre de l'Organisation Internationale du Travail depuis le 21 janvier 1959 et a ratifié 62 conventions de l'Organisation. Le pays est doté d'un nouveau code du travail depuis 2014.

Cependant, le pays a très peu d'organe de dialogue social malgré les efforts pour promouvoir le dialogue social dans le pays.

Le Conseil National de Dialogue social a été créé par le code du travail de 2014 puis en 2016, le Gouvernement a pris le décret n°D2016/256/PRG/SGG du 23 Août 2016 qui fixe les attributions, l'organisation et la composition du Conseil National du Dialogue Social mais jusqu'à présent, l'organe n'est pas opérationnel.

Le pays manque d'organe de dialogue social pour la prévention et la résolution des conflits sociaux.

Les conflits sociaux d'envergure nationale sont réglés par des comités ad'hoc impliquant le Président de l'Assemblée Nationale parfois, les

membres du gouvernement et les services techniques.

Le seul organe qui se réunit au moins une fois par an est la Commission Consultative du Travail et des lois sociales, et son rôle est plus centré sur l'appréciation des projets de textes législatifs et réglementaires.

Différents efforts de la Communauté Internationale n'ont pas abouti. En effet, en 2009, le Bureau Internationale du Travail et le Programme des Nations Unies pour le Développement en Guinée (PNUD) ont accompagné une initiative nationale visant à adopter un Pacte National de Convergence Sociale. L'initiative a permis de mobiliser près de cinq cents mille (500.000\$) dollars US mais le Pacte de Convergence Sociale est resté à l'étape de projet. Ce projet qui a connu une grande mobilisation humaine et financière pendant la période transitoire politique semble ne pas retenir l'attention des nouvelles autorités politiques après les élections présidentielles et législatives de 2010.

Les causes d'une telle situation sont multiples :

- ✚ le manque de volonté politique des principaux acteurs ;

La République de Guinée a connu un régime politique révolutionnaire un peu dur qui a évolué progressivement vers la démocratie libérale. Les conditions pour la promotion du dialogue social sont désormais réunies mais la volonté d'évoluer dans un cadre institutionnel ne semble pas être la préoccupation de tous les acteurs ;

- ✚ le manque de ressources financières du ministère en charge du travail ;

La République de Guinée connaît une croissance économique importante ces dix dernières années avec le développement des secteurs énergétique, minier et de l'hôtellerie mais la situation financière des individus évoluerait encore très lentement.

Le pays a pu adopter le 14 décembre 2012 son premier salaire

minimum interprofessionnel garanti (SMIG) de 440,000francs guinéens soit 28.435francs CFA. Il est de quarante mille (40.000) francs CFA au Mali et de trente mille quarante et sept (30.047) francs au Niger.

Les accords collectifs signés avec le gouvernement ont connu des débuts de mise en œuvre mais vu les besoins immenses d'investissement, le budget de fonctionnement semble réduit pour certaines structures administratives ; c'est le cas de l'administration du travail.

✚ le manque notoire de formation de base des inspecteurs du travail et des cadres de l'Administration du travail ;

La Guinée ne dispose pas d'Ecole Nationale d'Administration ce qui entraîne le recrutement de fonctionnaires de l'Etat sans une formation professionnelle. Ainsi, une centaine de personnes ont été recrutées au ministère du travail sans la qualification de contrôleur, d'inspecteur ou d'administrateur du travail.

Les intéressés sont initiés à l'inspection ou à l'administration du travail à travers les séminaires organisés par le Bureau International du Travail ou le tutorial fait par les plus anciens formés au Centre Régional Africain d'Administration du Travail(CRADAT) au Cameroun.

Par ailleurs, l'administration du travail ne dispose pas du tout de moyen humain et matériels pour assumer convenablement les fonctions de l'inspection du travail prévues à la convention 81 de l'Organisation Internationale du Travail ou de l'administration du travail prévues par la convention 150 de l'OIT.

Par ailleurs, l'organisation administrative ne permet pas une bonne coordination des services d'inspection du travail pour assurer le contrôle de qualité des services rendus à la population.

Dans ces conditions, il est difficile que le gouvernement puisse fournir l'appui institutionnel nécessaire à la promotion du dialogue social.

3.1.1.2. Le Patronat

Les organisations professionnelles d'employeurs sont passées d'une organisation patronale à deux organisations et aujourd'hui on compte trois organisations patronales à savoir : le Conseil National du Patronat de Guinée (CNPNG), la Confédération Patronale des Entreprises de Guinée (CPEG), le Patronat de Guinée (PAG).

Cette situation du patronat ne facilite pas toujours la cohésion au sein des employeurs guinéens. Les points de vue sont divergents pour la mise en œuvre du décret relatif au Conseil National du Dialogue Social

3.1.1.3. Les organisations syndicales de travailleurs

En ce qui concerne les travailleurs, ils sont passés de dix à treize centrales ou confédérations syndicales de travailleurs. Pire, l'Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG) se retrouve aujourd'hui avec deux Bureaux Exécutifs à l'issue d'un congrès ordinaire.

✚ le manque de formation des partenaires sociaux.

Les entretiens réalisés ont fait ressortir que les responsables syndicaux manquent de formation sur les conventions de l'OIT, le droit du travail et le dialogue social.

Cela expliquerait en partie l'émiettement du mouvement syndical.

Certains syndicalistes dénoncent l'appât de gain facile de quelques responsables syndicaux et les divisions entretenues par les hommes politiques.

Cette situation amène les pouvoirs publics à observer les organisations syndicales avec une certaine réserve. Elle crée des divergences sérieuses de point de vue et face à l'absence d'une nouvelle clarification du niveau de représentativité syndicale, il est difficile de répartir les sièges des partenaires sociaux prévus au Conseil National du Dialogue Social.

3.1.2. Le Mali

Le Mali est membre de l'Organisation Internationale du Travail depuis le 22 Septembre 1960. Le Gouvernement a ratifié trente et quatre conventions et deux protocoles.

Le pays a connu une démocratisation de son système politique en 1991 et dès 1998, il a amorcé la promotion du dialogue social. Cependant, son mécanisme de dialogue social souffre de quelques faiblesses.

3.1.2.1. Les faiblesses liées au Gouvernement

Ces faiblesses sont surtout d'ordre normatif et institutionnel

a) Les faiblesses d'ordre normatif

La plupart des textes fondamentaux régissant la question du dialogue social à savoir la Constitution du Mali, le code du Travail, le Statut général des fonctionnaires...etc, ne font pas expressément référence au dialogue social ni comme outil et moyen de gestion de la paix sociale, ni comme moyen de consultation et de participation des partenaires sociaux à la définition et à la mise en œuvre des politiques publiques.

Seuls le Pacte de Solidarité pour la Croissance et le Développement et les textes régissant les Directions des Ressources Humaines, la Direction nationale de la Fonction publique et du Personnel de l'Etat et la Direction nationale du Travail s'y réfèrent expressément.

Il faut souligner également l'inexistence d'un cadre national de référence du dialogue social, comme par exemple un document de politique nationale du dialogue social telle qu'une Charte. Le Bénin et le Sénégal disposent d'une charte nationale du dialogue social. Un document de ce genre, plus que les pactes de 1992 et de 2001, est de nature à mieux définir les objectifs du dialogue social, ses stratégies de mise en œuvre, les engagements des parties, les résultats attendus, les acteurs et les moyens nécessaires. Il permet aussi d'ancrer solidement le dialogue social sur le lieu du travail.

Par ailleurs, la loi 87-47 relative à l'exercice du droit de grève dans les services publics, contient des restrictions en matière de droit de grève. Elle prévoit que la grève doit être précédée par le dépôt d'un préavis par l'organisation syndicale la plus représentative au plan national dans la catégorie professionnelle ou l'organisme intéressé (article 2).

Le texte suscité interdit systématiquement les piquets de grève sans tenir compte du caractère pacifique ou non de la grève contrairement aux orientations et recommandations du Comité de la Liberté Syndicale de l'OIT.

En effet, selon le Comité, l'interdiction des piquets de grève n'est acceptable que dans les situations où la grève perdrait son caractère pacifique.

b) Les faiblesses d'ordre institutionnel.

L'absence d'un organe national dédié au dialogue social, à sa promotion et au suivi de la mise en œuvre de ses résultats est une grande insuffisance ; peu importe le nom de cet organe (Haut conseil National du Dialogue Social au Burkina Faso et au Sénégal, Conseil National du Dialogue Social en Côte d'Ivoire et au Bénin).

Des huit (08) Etats membres de l'UEMOA, le Mali est le seul à n'avoir pas créé un organe de promotion de dialogue social. La création d'un tel organe, couplée avec l'adoption d'une Charte nationale de dialogue social, est de loin préférable à la démarche actuelle qui permet d'agir plus en aval qu'en amont.

Elle permettra à la fois de renforcer le droit à la participation des partenaires sociaux à la définition des politiques de développement économique et social, de prévenir les conflits sociaux et de les régler de façon pacifique, le cas échéant.

3.1.2.2. Les faiblesses liées aux travailleurs

La non-détermination du niveau de représentativité des organisations syndicales des travailleurs reste un problème pour la promotion du dialogue social au Mali.

En effet, à la faveur de l'instauration de la démocratie pluraliste en 1992, le monde syndical s'est diversifié. Aujourd'hui, il existe quatre centrales syndicales (UNTM, CSTM, CDTM, CMT) et des syndicats autonomes. Les élections professionnelles en vue de déterminer les organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives n'ont pu être organisées à ce jour malgré plusieurs initiatives du Gouvernement avec l'appui du Bureau International du Travail. Cette situation entretient un flou sur le niveau réel de représentativité des organisations syndicales et impacte négativement le dialogue social.

L'existence de quatre centrales syndicales de travailleurs pose le problème de la représentativité au sein des organes paritaires de l'Administration, des organes de consultation ou de délibération.

La résolution du problème de représentativité passe par l'organisation des élections professionnelles que le Gouvernement ne parvient pas à organiser depuis les premières tentatives de 2005.

Les raisons de ces échecs seraient liées au coût financier des élections et au mode de scrutin.

En effet, pendant que les uns réclament un scrutin majoritaire, système qui permet au syndicat ayant enregistré le plus grand nombre de voix, de bénéficier de la totalité des sièges dans les organes de dialogue social, les autres prônent le scrutin proportionnel pour favoriser un dialogue inclusif.

Au Mali, le dialogue social est affaibli par le refus d'un minimum de coopération entre l'Union Nationale des Travailleurs du Mali et la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali. Rares sont les activités réalisées conjointement.

L'UNTM occupe douze sièges au Conseil Economique, Social et Culturel du Mali et refuse de concéder un ou deux sièges à la CSTM.

Avec la création de deux nouvelles Confédérations Syndicales, la situation n'a pas changé.

Le manque d'inclusivité du dialogue social ne peut permettre un climat de paix sociale mais favorisera plutôt la concurrence entre les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs.

Le gouvernement pourrait prendre les mesures adéquates pour promouvoir un dialogue inclusif.

3.1.2.3. Le Patronat

Le patronat malien évolue dans une seule organisation professionnelle d'employeurs, le Conseil National du Patronat du Mali.

Le CNPM est assez soudé et organisé. Il couvre l'ensemble du pays. C'est une organisation assez disponible pour la promotion du dialogue social et qui dispose de formateurs pour la promotion du dialogue social dans les entreprises.

3.1.3. Le Niger

Le Niger a adhéré à l'Organisation Internationale du Travail le 27 Février 1961 et a ratifié quarante et une conventions et deux protocoles.

Le Niger dispose suffisamment d'organes de dialogue social mais force est de constater que ces organes ne fonctionnent pas régulièrement.

Par ailleurs, le dialogue social souffre d'autres maux comme la non détermination du niveau de représentativité des organisations syndicales de travailleurs, le manque de formation des acteurs du dialogue social.

3.1.3.1. Les faiblesses liées au gouvernement

a) le fonctionnement des organes de dialogue social

Le fonctionnement des organes de dialogue social souffre de deux choses, le manque de ressources financières et l'instabilité de certains acteurs.

En effet, seuls la Commission Nationale du Dialogue Social et le

Conseil National du Travail disposent de budgets réguliers de fonctionnement mais très faibles pour favoriser la promotion régulière du dialogue social.

Les autres organes de dialogue social reçoivent des subventions selon les besoins, les urgences ou les situations de crises apparentes ou insidieuses.

Le Comité interministériel de négociations avec les partenaires sociaux est composé de représentants du Gouvernement (des ministres), de l'Administration (des directeurs) et de représentants des travailleurs.

Les remaniements ministériels du gouvernement entraîne d'office un changement dans la participation des représentants du gouvernement. Cela crée souvent une certaine perturbation dans le fonctionnement du Comité.

Par ailleurs, il a été constaté que le manque de maîtrise des techniques de négociations collectives tant au niveau des membres du gouvernement que de certains travailleurs ne facilite pas le dialogue social désiré.

Pire, le Comité selon les affirmations de certains représentants, ne se réunit qu'en cas de crise. Il intervient alors comme un organe de résolution de conflit délaissant la fonction de prévention des conflits sociaux. Cela est dû aux charges de fonctionnement du Comité car les réunions entraîne le paiement de certaines indemnités à tous les participants et la prise en charge de la restauration.

b) Le pléthore des organes de dialogue social

Le Niger a fait l'effort louable de créer plusieurs organes de dialogue social mais cela suscite un certain nombre de problèmes à savoir les moyens financiers pour les faire fonctionner et des acteurs pour les animer.

Il est noter que le financement des organes de dialogue social pose problème car les budgets sont alloués souvent par session et en fonction de l'importance des sujets à débattre.

En outre, ce sont les mêmes acteurs qui sont membres des plusieurs

organes comme la Commission Nationale de Dialogue Social et le Conseil National du Travail ou la Commission Consultative du Travail.

Il serait peut être souhaitable d'examiner la possibilité de procéder à une évaluation des organes de dialogue social et d'étudier la possibilité de les restructurer.

3.1.3.2. Les faiblesses liées aux travailleurs

L'émiettement du monde syndical

Le Niger compte treize confédérations et Centrales syndicales de travailleurs, une coordination des syndicats non affiliés (CONSYNA) et plusieurs organisations syndicales indépendantes, deux organisations professionnelles d'employeurs, le Conseil National du Patronat du Niger (CNP) et la Fédération des Organisations Patronales du Niger (FOP).

Les différentes confédérations syndicales de travailleurs se sont regroupées en deux plateformes mais elles se font toujours la guerre en rivalisant d'ardeur dans les activités revendicatives. Il est difficile dans ces conditions de savoir les organisations les plus représentatives pour l'animation d'un dialogue social efficace.

Cette situation a connu une évolution positive avec l'organisation le 31 Juillet 2019 des premières élections professionnelles pour la détermination de la représentativité des organisations syndicales de travailleurs.

Quatrième Partie : Les pistes et stratégies de renforcement du dialogue social

Les déficits de dialogue social constatés dans les différents pays peuvent se résumer par :

- l'absence ou le manque d'organes de dialogue social ;
- le non fonctionnement régulier des organes existants ;
- le manque de formation en négociations collectives ;

- le manque de ressources financières ;
- le manque d'appui institutionnel approprié ;
- le manque de volonté politique ;
- la faiblesse de l'appui institutionnel ;
- la non détermination de la représentativité des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs ;
- l'émiettement du mouvement syndical.

Au regard de ce qui précède, nous suggérons quelques actions suivant les pays pour dynamiser le dialogue social.

4.1. La République de Guinée

Face aux défis qui se posent à la République de Guinée en matière de dialogue social, nous recommandons :

4.1.1. Le renforcement de l'appui institutionnel

Tous les pays de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest et en particulier les pays francophones disposent d'une école nationale d'administration pour la formation des hauts cadres de l'administration dans les différents domaines de spécialités de l'administration générale, territoriale, des finances, des impôts, du travail, de la sécurité sociale...etc.

La Guinée dispose d'un Centre de formation et de perfectionnement en gestion et comptabilité par exemple. Un accord avec les partenaires technique et financier envisageait la formation à grande échelle de tout le personnel de l'Etat et la création d'une Ecole Nationale d'Administration mais le projet n'est pas allé à son terme, seul le volet recyclage de certains fonctionnaires a connu un début d'opérationnalisation.

Nous suggérons la création d'une ENA pour permettre aux différents ministères de disposer de travailleurs bien formés sur place car il est difficile de compter sur les guinéens formés à l'étranger pour avoir suffisamment de main d'œuvre dont l'économie a besoin.

Cela se fait sentir non seulement dans l'administration mais également

dans le secteur privé ; c'est le cas des entreprises minières, des hôtels qui sont obligés d'avoir recours au personnel qualifié dans les pays voisins.

Enfin, il est souhaitable de réaliser un audit organisationnel de l'Administration du travail pour identifier les cas possibles de disfonctionnement afin de préconiser des solutions pour une administration bien structurée, coordonnée et efficace.

4.1.2. La promotion du dialogue social

La Guinée a besoin de renforcer son cadre juridique et institutionnel.

Sur le plan juridique il est souhaitable :

- ✓ d'envisager l'élaboration d'une Charte nationale du dialogue social ;
- ✓ de déterminer par un texte législatif ou réglementaire les critères objectifs de mesure du niveau de représentativité syndicale des travailleurs et des employeurs ;
- ✓ de fixer par un texte réglementaire les attributions et la composition du Conseil Supérieur de la Fonction Publique ;
- ✓ de rendre conforme à la convention 87 les dispositions législatives relatives au droit de grève.

Sur le plan institutionnel, nous suggérons :

- ✓ de rendre fonctionnel le Conseil National du Dialogue Social ;
- ✓ de rendre fonctionnel le Conseil Supérieur de la Fonction Publique ;
- ✓ de doter les organes de dialogue social de budget de fonctionnement et de veiller à la libération de ces budgets ;

4.1.3. Le renforcement du mouvement syndical

La Guinée, en 2012, comptait dix confédérations ou Centrales syndicales de travailleurs et deux organisations professionnelles d'employeurs. Aujourd'hui, elle compte treize Confédérations

syndicales de travailleurs et trois organisations professionnelles d'employeurs.

Face à une telle situation, il est souhaitable de :

- ✓ déterminer les critères de représentativité syndicale et les mettre en œuvre ;
- ✓ former les membres des organisations syndicales et professionnelles pour une meilleure connaissance de la législation du travail et du dialogue social ;
- ✓ régler les litiges entre les organisations ou sein des organisations.

4.1.4. Le développement de la culture du dialogue social

La culture du dialogue social n'est pas perceptible dans le monde du travail en Guinée.

Pour ce faire, il est souhaitable de réaliser des activités visant à éveiller la culture du dialogue social.

A ce titre, les pouvoirs publics pourraient organiser périodiquement :

- ✓ une quinzaine du dialogue social qui regrouperait les membres du gouvernement, les députés à l'Assemblée Nationale, les partenaires sociaux et les directeurs de certains ministères et grandes entreprises. Elle se ferait sous forme de Forum social avec des ateliers d'un ou deux jours dédiés aux différents groupes ;
- ✓ la réalisation de matériels de communication sur le dialogue social en relation avec les médias du pays.

4.2. La République du Mali

Le pays, au regard des constats faits en matière de déficit de dialogue social pourrait entreprendre des actions sur le plan juridique, institutionnel et financier.

4.2.1. Les actions sur le plan juridique

Le gouvernement a un rôle important à jouer à ce niveau qui pourrait s'articuler sur :

- ✓ la prise de textes appropriés sur les critères de détermination de la représentativité des organisations syndicales de travailleurs ;
- ✓ la prise de textes législatifs et réglementaires relatifs à la création d'un cadre inclusif de dialogue social ;
- ✓ l'adoption d'une charte nationale de dialogue social.

4.2.2. Les actions souhaitables sur le plan institutionnel et financier

Il s'agit de :

- ✓ Mettre en place un Conseil National du Dialogue Social regroupant les différents acteurs du monde du travail à savoir le Gouvernement, les employeurs et les représentants des quatre centrales syndicales de travailleurs. Il est important de noter que même sans la détermination du niveau de représentativité des organisations syndicales, il est possible de créer et de faire fonctionner un organe inclusif de dialogue social. La détermination du niveau de représentativité des organisations syndicales facilite et améliore le dialogue social.
- ✓ organiser un Forum social national ou une Conférence sociale qui pourra déboucher sur l'adoption d'une Charte du dialogue social ;
- ✓ rendre les cadres de dialogue social inclusifs ;
- ✓ assurer le fonctionnement régulier des organes de dialogue social.

4.2.3. Les actions en faveur de la promotion du dialogue social

- ✓ Organiser les élections professionnelles relatives à la mesure de la représentativité des organisations syndicales ;
- ✓ organiser périodiquement la semaine du dialogue social ;

- ✓ former les différents acteurs du dialogue social y compris les membres du gouvernement.

4.3. La République du Niger

Le Niger dispose suffisamment d'organes de dialogue social mais le fonctionnement régulier pose problème. De même, la multitude de structures peut entraîner des questions de conflits structurels. Eu égard à ceci, nous suggérons :

4.3.1. Sur le plan institutionnel

- ✓ Evaluer les organes de dialogue social et au besoin les restructurer pour recentrer les ressources humaines et financières ;
- ✓ Déconcentrer les organes de dialogue social notamment la Commission Nationale de Dialogue Social ;
- ✓ Assurer le fonctionnement régulier des organes de dialogue social en les dotant de budget de fonctionnement subséquent ;
- ✓ Adopter un plan de développement stratégique des organes de dialogue social

4.3.2. Sur le plan de renforcement des capacités des acteurs

- ✓ Adopter un plan de formation des acteurs du dialogue social y compris les membres du gouvernement ;
- ✓ Utiliser les résultats des élections professionnelles pour renforcer le dialogue social au Niger.

La mise en œuvre des recommandations ci-dessus énumérées nécessite la définition d'une stratégie qui peut varier d'un pays à un autre.

4.4. Stratégies de mise en œuvre des recommandations

4.4.1. La Guinée et le Mali

La situation de la Guinée est la plus préoccupante mais il est possible

d'utiliser la même stratégie pour ce pays et le Mali.

A cet effet, il est souhaitable dans un premier temps, d'adopter un programme de coopération technique en matière de promotion de dialogue social.

Ce programme de coopération pourrait recevoir le financement de potentiels bailleurs pour une durée de quatre ans avec un coordonnateur commun aux deux pays et un point focal.

Le coordonnateur serait basé en Guinée qui manque sérieusement d'organe de dialogue social.

Un tel programme permettra de concentrer plusieurs activités de dialogue social sur une période déterminée pour aboutir à la création des organes de dialogue social en Guinée et au Mali et les appuyer dans leur fonctionnement.

En second lieu, nous suggérons des actions de plaidoyer auprès des hautes autorités politiques de la Guinée et du Mali car dans les deux pays, les Présidents de la République sont déjà informés des déficits de dialogue social et il suffit qu'ils soient assez sensibilisés pour qu'ils puissent provoquer le déclic salutaire.

4.4.2. Le Niger

La République du Niger dispose suffisamment d'organes de dialogue social mais le fonctionnement n'est pas régulier. Il serait alors judicieux d'évaluer certains de ces organes et étudier les possibilités de les regrouper, de les réorienter pour une meilleure économie des moyens financiers et humains.

L'évaluation des organes doit se faire par une personne indépendante et soumise à un atelier d'appropriation nationale.



Conclusion

Le dialogue social dans les pays d'Afrique de l'Ouest est en pleine évolution d'une manière générale.

Cependant, on note d'un pays à un autre des spécificités liées aux conditions de son fonctionnement, aux déficits, aux forces et faiblesses qui handicapent parfois sérieusement l'observation d'un dialogue fécond, gage d'une paix sociale durable.

Ainsi, il serait très souhaitable que la Guinée qui a traversé une période difficile en 2009 suite à une crise politique et sociale aigüe puisse promouvoir un dialogue social efficace, capable de garantir une paix sociale surtout en ces périodes où des élections politiques sont en vue. Cela suppose des structures nationales et sectorielles fonctionnelles avec des acteurs bien formés.

Des actions urgentes sont aussi souhaitées au Mali et au Niger pour améliorer ce qui se fait déjà.

Dans les trois pays bénéficiaires de l'étude, il est nécessaire de retenir l'importance des organes de dialogue social bien structurés, fonctionnels, rationnels animés par des acteurs artisans du dialogue social.

La formation est nécessaire car comme l'ont dit Alain LEMPEREUR et Aurelien COLSON, « on ne naît pas bon négociateur, on le devient », c'est la formation qui permettra de doter les organes de dialogue social de bons artisans, c'est-à-dire de bons négociateurs et dialogueurs.

Pour ce faire, l'appui de l'Internationale Francophone du Dialogue Social(IFDS) et de la coopération internationale est vraiment souhaité pour la mise en œuvre des recommandations surtout dans les pays les plus nécessiteux. Cela permettra de créer les conditions pour un développement économique et social harmonieux et durable.

ANNEXES

Déclaration du Groupe International Francophone de Dialogue Social (IFDS)

Le mercredi sept décembre deux mille seize au TIC ILO – Turin s’est tenu 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^{er} Adjoint :** Mme RAZAKABOANA Hanitra
- **Rapporteur General 2eme Adjoint :** Mme HANIQUE Dominique
Patricia

Fait à IT- ILO Turin le 09 décembre 2016

Le Groupe IFDS

STATUTS

PREAMBULE

- **NOUS**, acteurs du dialogue social ayant pris part à l'Académie du dialogue social et des relations professionnelles, tenue à Turin du 28 novembre au 09 décembre 2016 et à l'Assemblée Générale constitutive organisée à Dakar le 13 décembre 2017,
- **SOUICIEUX** de la bonne pratique du dialogue social dans l'espace francophone africain;
- **ENGAGES** à promouvoir et à consolider le dialogue social en tant qu'outil essentiel pour la stabilité, la cohésion et la prospérité du monde du travail ;
- **SOUSCRIVANT** aux principes et actions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatifs au dialogue social ;

- **APPROUVONS** et **ADOPTONS** les présents statuts régissant notre organisation:

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1 : LA CONSTITUTION ET LES OBJECTIFS

Section 1 : la constitution

Article 1 :

Il est créé une organisation, dénommée : **Internationale Francophone du Dialogue Social en abrégé IFDS.**

Le siège de l'IFDS est fixé à Dakar, au Sénégal , à l'adresse ci-après :liberté 6 Front de terre Parcelle N°8

Il peut, être transféré en tout autre lieu de l'espace francophone africain par décision de l'Assemblée Générale

Article 2 :

Est membre de l'IFDS, tout ressortissant d'un Etat francophone désireux de participer à la promotion du dialogue social qui en fait demande, en s'acquittant de ses cotisations et en se conformant aux présents statuts et au règlement intérieur.

Peuvent également être membres de l'IFDS, les représentants d'organisations d'employeurs, d'organisations de travailleurs ou d'institutions de dialogue social des pays francophones d'Afrique.

Article 3 :

L'IFDS est une organisation laïque, et apolitique.

Elle a une durée d'existence illimitée.Toute discussion à caractère politique et /ou religieuse est interdite

Section 2 : Les objectifs

Article 4 :

L'Internationale Francophone du Dialogue Social a pour objectif principal de promouvoir et de renforcer le dialogue social dans les pays de l'espace francophone africain.

Elle a pour objectifs spécifiques :

- de promouvoir les bonnes pratiques et attitudes en dialogue social, les techniques de négociation, de gestion et de prévention des conflits sociaux, la démocratie et la bonne gouvernance sociale ;
- de constituer une base des données sur le dialogue social dans l'espace francophone
- d'échanger les informations et les expériences sur le dialogue social entre les pays membres ;
- de contribuer à l'implémentation de la vision de l'Organisation Internationale du Travail sur le dialogue social dans l'espace francophone africain.

Article 5 :

L'IFDS peut soutenir ou prendre part à toute initiative, relevant de ses objectifs.

CHAPITRE II : LES RESSOURCES

Article 6

Les ressources de l'IFDS proviennent des :

- droits d'adhésion ;
- cotisations des membres ;
- dons et legs de ses membres

Article 7:

Les modalités de versement de ces différentes ressources sont fixées par le règlement intérieur.

Article 8 :

Les fonds de l'Organisation sont déposés sur un compte bancaire ouvert à cet effet au nom de l'IFDS.

Article 9 :

Tout retrait de fonds doit recueillir deux signatures du Président et du Trésorier Général

TITRE II : LES ORGANES, LES ATTRIBUTIONS ET LE FONCTIONNEMENT

CHAPITRE I : LES ORGANES

Article 10 :

Les organes de l'IFDS sont:

- l'Assemblée Générale;
- le Bureau Exécutif ;

CHAPITRE II : DES ATTRIBUTIONS ET DU FONCTIONNEMENT

Article 11 :

L'Assemblée Générale est l'instance suprême de l'IFDS.

Elle se tient une fois par an, en session ordinaire sur convocation du Bureau Exécutif.

L'Assemblée plénière ne peut valablement délibérer que si le quorum est atteint, soit la moitié de ses membres plus un.

Elle discute et se prononce sur les différents rapports du Bureau Exécutif, le budget et les comptes de l'Organisation.

Elle peut modifier les Statuts et/ou le Règlement intérieur.

Elle procède à l'élection du Bureau Exécutif.

Elle est présidée par le Président de l'IFDS assisté du Secrétaire Général en qualité de rapporteur.

L'Assemblée Générale peut se tenir en session extraordinaire sur convocation du Président du Bureau Exécutif ou à la demande des 2/3 des membres à jour de leurs cotisations.

Article 12 :

L'Assemblée Générale se compose de tous les membres de l'organisation.

Article 13 :

Les décisions de l'Assemblée Générale sont prises à la majorité simple des membres présents et à jour de leur cotisation.

Article 14:

L'IFDS est dirigée par un Bureau Exécutif élu pour un mandat de quatre (04) ans et renouvelable une fois. Ce bureau est l'organe qui exécute les décisions de l'Assemblée Générale. Il est composé comme suit :

- un Président ;
- 1er Vice-président ;
- 2eme Vice-Président
- 3emeVice-Président
- Un Secrétaire Général
- Un Secrétaire General adjoint
- un Trésorier général;
- un Trésorier général Adjoint.
- Un secrétaire chargé de la formation et de la recherche,
- Un secrétaire chargé des affaires juridiques,
- Un secrétaire chargé de l'organisation et de la communication
- Un secrétaire chargé de la coopération et de partenariat
- Un secrétaire chargé des affaires culturelles

Article 15 :

L'élection du président, du vice-président et des autres membres du Bureau Exécutif se fait par vote à bulletin secret à la majorité absolue au premier tour ou à la majorité simple au second tour.

Tout membre actif et à jour de ses cotisations est éligible.

Article 16 : Le Bureau Exécutif fera appel à une expertise indépendante pour l'audit de ses comptes;

Article 17 :

Le vote par procuration est autorisé. Toutefois, nul ne peut être dépositaire de plus d'une procuration.

TITRE III : LA REVISION ET LA DISSOLUTION

CHAPITRE I : DE LA REVISION

Article 18 :

L'initiative de la proposition de révision ou de modification des Statuts et/ou du Règlement intérieur appartient :

- au trois quart (3/4) des membres actifs ;
- au Bureau Exécutif.

La proposition de modification ou de révision, lorsqu'elle émane des membres actifs, doit être transmise au Bureau Exécutif qui la soumet à l'Assemblée Générale pour décision.

Lorsque la proposition émane du Bureau Exécutif, elle est présentée à l'Assemblée Générale pour décision, conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus cité.

CHAPITRE II : DE LA DISSOLUTION

Article 19 :

La dissolution de l'Organisation ne peut intervenir qu'à l'issue d'une Assemblée Générale extraordinaire spécialement convoquée à cet effet.

La décision de dissolution est prise à la majorité des 3/4 des membres présents et/ou dûment mandatés.

En cas de dissolution, les biens, les fonds et les archives seront légués à une organisation ayant les mêmes objectifs que l'**IFDS** et désignée par l'Assemblée Générale.

TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 20 :

Un Règlement intérieur complète et fixe les modalités d'application des présents Statuts. En cas de contradiction entre les dispositions des présents Statuts et celle règlement intérieur, les dispositions des statuts s'appliquent.

Article 21 :

Les présents Statuts entrent en vigueur dès leur adoption par l'Assemblée Générale constitutive.

Fait à Dakar le 13 Décembre 2017

L'Assemblée générale constitutive

LISTE PERSONNES RENCONTREES

N°	NOMS & PRENOMS	STRUCTURES	OBSERVATIONS
GUINEE			
01	<i>Musa KONE</i>	<i>Directeur National du Travail</i>	
02	<i>Robert KAMANO</i>	<i>Directeur National adjoint du Travail</i>	
03	<i>Alia CAMARA</i>	<i>Inspecteur Général du Travail</i>	
04	<i>Mamadou Issa Dilé DIALLO</i>	<i>Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée</i>	
05	<i>Alexandre CAMARA</i>	<i>Vice-Président du Conseil National du Patronat du Guinée</i>	
06	<i>Mme Mariama SOW</i>	<i>Conseillère technique du Ministre du Travail</i>	
<i>Mali</i>			
07	Oumar H. DICKO	<i>Ministre du Dialogue Social, du Travail et de la Fonction Publique</i>	
08	Yaya COLOGO	<i>Secrétaire Général du Ministère du Travail</i>	
09	Fassoum COULIBALY	<i>Directeur National du Travail</i>	
10	TidianeDIARRA	<i>SGA /Conseil National du Patronat du Mali</i>	
11	Abdramane GUINDO	<i>CNPM</i>	
12	<i>Mahamadou DIAKITE</i>	<i>CNPM</i>	
13	<i>Hammadou GUINDO</i>	<i>SG/CSTM</i>	
14	<i>Mme Ami AWA</i>	<i>CSTM</i>	
15	<i>Oumarou DIALLO</i>	<i>CSTM</i>	
16	<i>Cheikna BARRY</i>	<i>Secrétaire Général/Conseil Economique, Social et Culturel du Mali</i>	

17	<i>Mme Dédeou SIDIBE</i>	<i>Sg / CDTM</i>	
18	<i>Yacouba KATILE</i>	<i>SG/UNTM</i>	
19	<i>Bengaly</i>	<i>UNTM</i>	
NIGER			
20	M.ZIBRINA HAMANI,	Union des Syndicats des Travailleurs du Niger (USTN)	
21	MAMADOU SAKO,	Confédération Nigérienne du Travail (CNT)	
22	CHAIBOU TANKARI,	Union des Syndicats Progressistes des Travailleurs (USPT)	
23	IDRISSA DJIBRILLA,	Confédération Démocratique des Travailleurs du Niger (CDTN)	
24	AMADOU DJIBO,	Confédération Générale des Syndicats Libres du Niger (CGSL-N)	
25	DIAROUMEYE DJIBRILLA,	Fédération des Organisations Patronales-Niger (FOP-N)	
26	Mme LARA,	Fédération des Organisation Patronales du Niger (FOP-N)	
27	BOUBAKARY ABDOUL AZIZ,	Conseil National du Patronat du Niger (CNPN)	
28	SOUMAILA BAGNA,	Conseil Economique Social et Culturel (CESOC)	
29	MOUSTAPHA	Cabinet du Médiateur de la	

	KADI,	République	
30	ALMOUSTAPHA MOUSSA IDE,	Commission Nationale des Droits Humains (CNDH)	
31	MAHAMADOU MOUSSA,	Association pour la Lutte contre le Travail des Enfants au Niger (ALTEN)	
32	HAROUNA SOUMAILA,	Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale (MET/PS)	

Point des ratifications des conventions de l'OIT

Guinée

62 Conventions

Conventions fondamentales: 8 sur 8

Conventions de gouvernance (prioritaires): 3 sur 4

Conventions techniques: 51 sur 178

Sur 62 Conventions ratifiées par Guinée, dont 53 sont en vigueur, 7 conventions ont été dénoncées; 2 instruments abrogés

N°	Libellés	Dates de ratifications	Etat
	Conventions Fondamentales		
C029	Convention sur le travail forcé, 1930	21 janv. 1959	En vigueur
C087	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	21 janv. 1959	En vigueur
C098	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	26 mars 1959	En vigueur
C100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	11 août 1967	En vigueur
C105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	11 juil. 1961	En vigueur
C111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	01 sept. 1960	En vigueur
C138	Convention sur l'âge minimum, 1973 Age minimum spécifié: 16 ans	06 juin 2003	En vigueur
C182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	06 juin 2003	En vigueur
	De gouvernance (prioritaires)		En vigueur
C081	Convention sur l'inspection du travail, 1947	26 mars 1959	En vigueur
C122	Convention sur la politique de l'emploi, 1964	12 déc. 1966	En vigueur
C144	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	16 oct. 1995	En vigueur
	Conventions Techniques		En vigueur
C003	Convention sur la protection de la maternité, 1919	12 déc. 1966	En vigueur
C011	Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921	21 janv. 1959	en vigueur
C013	Convention sur la céruse (peinture), 1921	21 janv. 1959	en vigueur

C014	Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	21 janv. 1959	En vigueur
C016	Convention sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921	12 déc. 1966	En vigueur
C017	Convention sur la réparation des accidents du travail, 1925	12 déc. 1966	En vigueur
C018	Convention sur les maladies professionnelles, 1925	21 janv. 1959	En vigueur
C026	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	21 janv. 1959	En vigueur
C045	Convention des travaux souterrains (femmes), 1935	12 déc. 1966	En vigueur
C089	Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	12 déc. 1966	En vigueur
C090	Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948	12 déc. 1966	En vigueur
C094	Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	12 déc. 1966	En vigueur
C095	Convention sur la protection du salaire, 1949	21 janv. 1959	En vigueur
C099	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	12 déc. 1966	En vigueur
C113	Convention sur l'examen médical des pêcheurs, 1959	07 nov. 1960	En vigueur
C114	Convention sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959	07 nov. 1960	En vigueur
C115	Convention sur la protection contre les radiations, 1960	12 déc. 1966	En vigueur
C117	Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	12 déc. 1966	En vigueur
C118	Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à c), e) à g) et i)	11 août 1967	En vigueur
C119	Convention sur la protection des machines, 1963	12 déc. 1966	En vigueur
C120	Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	12 déc. 1966	En vigueur
C121	Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de	11 août 1967	En

	maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]		vigueur
C132	Convention sur les congés payés (révisée), 1970 Durée du congé spécifiée: 1 mois civil. A accepté les dispositions de l'article 15, paragraphe 1 a) et b).	02 juin 1977	En vigueur
C133	Convention sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970	26 mai 1977	En vigueur
C134	Convention sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970	26 mai 1977	En vigueur
C135	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971	26 mai 1977	En vigueur
C136	Convention sur le benzène, 1971	26 mai 1977	En vigueur
C139	Convention sur le cancer professionnel, 1974	20 avr. 1976	En vigueur
C140	Convention sur le congé-éducation payé, 1974	20 avr. 1976	En vigueur
C142	Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	05 juin 1978	En vigueur
C143	Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	05 juin 1978	En vigueur
C148	Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	08 juin 1982	En vigueur
C149	Convention sur le personnel infirmier, 1977	08 juin 1982	En vigueur
C150	Convention sur l'administration du travail, 1978	08 juin 1982	En vigueur
C151	Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	08 juin 1982	En vigueur
C152	Convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	08 juin 1982	En vigueur
C156	- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	16 oct. 1995	En vigueur
C159	Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	16 oct. 1995	En vigueur
C167	Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	25 avr. 2017	En vigueur

C176	Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	25 avr. 2017	En vigueur
C187	- Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	25 avr. 2017	En vigueur
C189	Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	25 avr. 2017	En vigueur

Mali

34 Conventions et 2 Protocoles

- Conventions fondamentales: 8 sur 8
- Conventions de gouvernance (prioritaires): 3 sur 4
- Conventions techniques: 23 sur 178
- Sur 34 Conventions et 2 protocoles ratifiées par Mali, dont 32 sont en vigueur, 2 conventions et 0 protocole ont été dénoncées; 2 instruments abrogés

N°	Libellés	Dates de ratification	état
Conventions fondamentales			
C029	Convention sur le travail forcé, 1930	22 sept. 1960	En vigueur
<i>P029</i>	<i>Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930</i>	<i>12 avr. 2016</i>	En vigueur
C087	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	22 sept. 1960	En vigueur
C098	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	02 mars 1964	En vigueur
C100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	12 juil. 1968	En vigueur
C105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	28 mai 1962	En vigueur
C111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	02 mars 1964	En vigueur

C138	Convention sur l'âge minimum, 1973, <i>Age minimum spécifié: 15 ans</i>	11 mars 2002	En vigueur
C182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	14 juil.2000	En vigueur
Conventions de gouvernance (prioritaires)			
C122	Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	12 avr. 2016	En vigueur
C081	Convention sur l'inspection du travail, 1947		
C144	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	23 janv. 2008	En vigueur
Conventions Techniques			
C006	Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	22 sept. 1960	En vigueur
C013	Convention sur la céruse (peinture), 1921	22 sept. 1960	En vigueur
C014	Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	22 sept. 1960	En vigueur
C017	Convention sur la réparation des accidents du travail, 1925	12 juil. 1968	En vigueur
C018	Convention sur les maladies professionnelles, 1925	22 sept. 1960	En vigueur
C019	Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	17 août17 août1964	En vigueur
C026	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	22 sept 1960	En vigueur
C052	Convention sur les congés payés, 1936	12 juil. 1968	En vigueur
C088	Convention sur le service de l'emploi, 1948	12 avr. 2016	En vigueur
C095	- Convention sur la protection du salaire, 1949	22 sept. 1960	En

			vigueur
C135	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971	12 juin 1995	En vigueur
C141	Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	12 juin 1995	En vigueur
C150	Convention sur l'administration du travail, 1978	23 janv. 2008	En vigueur
C151	Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	12 juin 1995	En vigueur
C155	Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	12 avr. 2016	En vigueur
P155	<i>Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981</i>	<i>12 avr. 2016</i>	<i>En vigueur</i>
C159	Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	12 juin 1995	En vigueur
C181	Convention sur les agences d'emploi privées, 1997	12 avr. 2016	En vigueur
C183	Convention sur la protection de la maternité, 2000 <i>Durée du congé de maternité: 14 semaines</i>	05 juin 2008	En vigueur

NIGER

41 Conventions et 2 Protocoles

- Conventions fondamentales: **8 sur 8**
- Conventions de gouvernance (prioritaires): **3 sur 4**
- Conventions techniques: **30 sur 178**

N°	Libellés	Dates de ratification	état
Conventions Fondamentales			
C029	Convention sur le travail forcé, 1930	27 Février 1961	En vigueur
P029	<i>Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930</i>	14 Mai 2015	En vigueur
C087	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	27 févr. 1961	En vigueur
C098	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective,	23 Mars 1962	En vigueur

	1949		
C100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	09 Août 1966	En vigueur
C105	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	23 Mars 1962	En vigueur
C111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	23 Mars 1962	En vigueur
C138	Convention sur l'âge minimum, 1973, <i>Age minimum spécifié: 14 ans</i>	04 Décembre 1978	En vigueur
C182	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	23 Octobre 2000	En vigueur
Conventions de gouvernance (prioritaires)			
C081	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	09 Janv. 1070	En vigueur
C122	Convention sur la politique de l'emploi, 1964	06 juin 2018	En vigueur
C144	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	15 Mars 2018	En vigueur
Conventions Techniques			
C006	Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	27 Février 1961	En vigueur
C011	Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921	27 Février 1961	En vigueur
C013	Convention sur la céruse (peinture), 1921	27 Février 1961	En vigueur
C014	Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	27 Février 1961	En vigueur
C018	Convention sur les maladies professionnelles, 1925	27 Février 1961	En vigueur
C026	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	27 Février 1961	En vigueur
C095	Convention sur la protection du salaire, 1949	27 Février 1961	En vigueur
C102	Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A <i>accepté les parties V à VIII.</i>	09 Août 1966	En vigueur
C116	Convention portant révision des articles finals, 1961	23 Mars 1962	En vigueur
C117	Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	23 Novembre 1964	En vigueur
C119	Convention sur la protection des machines, 1963	23 Novembre 1964	En vigueur

C131	Convention sur la fixation des salaires minima, 1970	24 Avril 1980	En vigueur
C135	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971	05 Avril 1972	En vigueur
C142	Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	28 Janvier 1993	En vigueur
C148	Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	28 Janvier 1993	En vigueur
C150	Convention sur l'administration du travail, 1978	29 Juin 2015	En vigueur
C154	Convention sur la négociation collective, 1981	05 Juin 1985	En vigueur
C155	Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	19 Février 2009	En vigueur
P155	<i>Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981</i>	14 Mai 2015	En vigueur
C156	Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	05 Juin 1985	En vigueur
C158	Convention sur le licenciement, 1982	05 Juin 1985	En vigueur
C161	Convention sur les services de santé au travail, 1985	19 Février 2009	En vigueur
C181	Convention sur les agences d'emploi privées, 1997	14 Mai 2015	En vigueur
C187	Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	19 Février 2009	En vigueur