



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL
Un Peuple – Un But – Une Foi



Haut Conseil du
Dialogue Social

GUIDE SUR LES BONNES PRATIQUES DU DIALOGUE SOCIAL AU SÉNÉGAL

Mars 2022



Organisation
internationale
du Travail



RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi



GUIDE SUR LES BONNES PRATIQUES DU DIALOGUE SOCIAL AU SÉNÉGAL

Mars 2022



TABLE DES MATIÈRES

LES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	1
LE COMITÉ D'ÉLABORATION DU GUIDE	4
LA PRÉFACE	5
CHAPITRE PREMIER : LE PROCESSUS D'INSTITUTIONNALISATION DU DIALOGUE SOCIAL AU SÉNÉGAL	7
1.1 <i>LES INSTRUMENTS JURIDIQUES REGISSANT LE DIALOGUE SOCIAL</i>	9
1.2 <i>LE SOCLE DU DIALOGUE SOCIAL AU SÉNÉGAL</i>	9
CHAPITRE II : LES ÉLECTIONS DE REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS : UNE INNOVATION DANS L'APPROFONDISSEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE	11
2.1 <i>LE CONTEXTE ET LA JUSTIFICATION</i>	13
2.2 <i>LE PROCESSUS D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS</i>	13
A. Le consensus entre les différentes parties prenantes autour du cadre juridique d'organisation des élections	13
B. La mise en place des organes électoraux	13
C. L'exploitation des résultats des élections par les pouvoirs publics	14
2.3 <i>LES AVANTAGES TIRÉS DES ÉLECTIONS DE REPRÉSENTATIVITÉ DES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEUR</i>	14
CHAPITRE III : LES NÉGOCIATIONS SUR LE RELÈVEMENT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE À 60 ANS DANS LE SECTEUR PRIVÉ	15
3.1 <i>LE CONTEXTE</i>	17
3.2 <i>L'OBJECTIF DE L'ÉTUDE D'IMPACT</i>	17
3.3 <i>LES CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE</i>	18
3.4 <i>LES RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS</i>	18
CHAPITRE IV : LA CONFÉRENCE SOCIALE : UNE INNOVATION DANS LA PRATIQUE DU DIALOGUE SOCIAL ENTRE LE GOUVERNEMENT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX	21
4.1 <i>LES ENJEUX ET LE CONTEXTE</i>	23
4.2 <i>L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DES CONFÉRENCES SOCIALES</i>	23
4.3 <i>LES ACTEURS DE LA CONFÉRENCE SOCIALE</i>	23
4.4 <i>LES PRÉTEXTES DES CONFÉRENCES SOCIALES</i>	23
4.5 <i>LES OBJECTIFS ET RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE CONFÉRENCE SOCIALE</i>	24
4.5.1 Les objectifs	24
4.5.2 Les résultats enregistrés	24
4.6 <i>LES OBJECTIFS ET RÉSULTATS DE LA DEUXIÈME CONFÉRENCE SOCIALE</i>	25
4.6.1 Les objectifs	25

LES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

4.6.2. Les résultats enregistrés	25
CHAPITRE V : LES PACTES SOCIAUX AU SÉNÉGAL	27
5.1 LES ENJEUX ET LE CONTEXTE	29
5.2 LES OBJECTIFS DES PACTES	30
5.3 LES PARTIES PRENANTES AUX PACTES SOCIAUX	30
5.4 L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	31
5.5 LES RÉSULTATS OBTENUS	31
5.6 LES FACTEURS DE RÉUSSITE DES PACTES SOCIAUX	32
CHAPITRE VI : LA MÉDIATION ET LA FACILITATION	33
6.1 LE CONTEXTE DE LA MÉDIATION	35
6.2 LA DÉFINITION DE LA MÉDIATION	35
6.3 LES OBJECTIFS ET RÉSULTATS DE LA MÉDIATION	35
6.4 LES PARTIES PRENANTES À LA MÉDIATION	35
6.5 L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DE LA MÉDIATION	36
6.6 LES EXEMPLES DE MÉDIATIONS RÉUSSIES PAR LE HCDS	36
6.6.1 La médiation dans une entreprise du secteur maritime	36
6.6.2 La médiation dans une entreprise du secteur des industries extractives	37
6.6.3 Les actions de médiation du HCDS dans la fonction publique	38
6.6.4 La facilitation dans le cadre des négociations entre le gouvernement et le syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) sur la question de la retraite	38
6.7 LES FACTEURS DE RÉUSSITE DE LA MÉDIATION	39
CHAPITRE VII : LA SENSIBILISATION ET LE RENFORCEMENT DE CAPACITÉS DES PARTENAIRES SOCIAUX : UN LEVIER DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	41
7.1 LES ENJEUX ET LE CONTEXTE	43
7.2 LES MODULES ET PLATEFORMES DE FORMATION	43
7.3 LES RÉSULTATS ENREGISTRÉS	44
CHAPITRE VIII : LA PROMOTION DES QUESTIONS DE GENRE EN MILIEU DE TRAVAIL	45
CHAPITRE IX : LA PROMOTION DE LA DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE DE L'OIT SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE	49
CHAPITRE X : LES AUTRES ACTIONS MENÉES EN MATIÈRE DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	53
A. Les actions de riposte face aux impacts de la Covid 19 sur l'économie informelle	55
B. Les autres actions de sensibilisation et de promotion du dialogue social	55

- **ASP** : Association sénégalaise des Pétroliers
- **ASPP** : Association sénégalaise des Professionnels du Pétrole
- **BIT** : Bureau international du Travail
- **CCNI** : Convention collective nationale interprofessionnelle
- **CDSA** : Confédération démocratique des Syndicats autonomes
- **CDTS** : Confédération démocratique des Travailleurs du Sénégal
- **CDI** : Contrat à durée indéterminée
- **CDSL** : Confédération démocratique des Syndicats libres
- **CEDEAO** : Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
- **CGTDS** : Conférence générale des Travailleurs démocratiques du Sénégal
- **CHEDS** : Centre des Hautes Études de Défense et de Sécurité
- **CMU** : Couverture Maladie universelle
- **CNDS** : Comité national du Dialogue social
- **CNP** : Conseil national du Patronat
- **CNES** : Confédération nationale des Employeurs du Sénégal
- **CNTS** : Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal
- **CNTS/FC** : Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement
- **COGES** : Confédération générale des Syndicats de Cadres et du Personnel d'Encadrement
- **CSA** : Confédération des Syndicats autonomes du Sénégal
- **CSW** : Commission de la Condition de la Femme
- **CUSEMS** : Cadre unitaire des Syndicats de l'Enseignement Moyen et Secondaire
- **DGTSS** : Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale
- **DRTOP** : Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles
- **DSTE** : Direction des Statistiques du Travail et des Études

- **EMN** : Entreprises multinationales
- **FES** : Fondation Friedrich Ebert STIFTUNG
- **FGTS** : Fédération générale des Travailleurs du Sénégal
- **FNR** : Fonds national de Retraite
- **FOPITS** : Fédération des Organisations patronales de l'Industrie du Tourisme au Sénégal
- **GCSE** : Grand Cadre de Syndicats d'Enseignants
- **GES** : Groupement économique du Sénégal
- **GPP** : Groupement des Professionnels du Pétrole
- **HCDS** : Haut Conseil du Dialogue social
- **IPRES** : Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
- **MDES** : Mouvement des Entreprises du Sénégal
- **MOPEs** : Mouvement des Opérateurs économiques du Sénégal
- **MTDSOPRI** : Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions
- **OIT** : Organisation internationale du Travail
- **PAMODEC** : Projet d'appui à la mise en œuvre des Principes et Droits fondamentaux au Travail
- **PETROSEN** : Société des Pétroles du Sénégal
- **PME** : Petites et Moyennes Entreprises
- **PNSSEE** : Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique
- **PPTD** : Programme Pays de Promotion du Travail décent
- **PREAC** : Programme de Réformes de l'Environnement des Affaires et de la Compétitivité
- **PRODIAF** : Programme de Promotion du Dialogue social en Afrique
- **PSE** : Plan Sénégal Émergent
- **SAES** : Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur
- **SAR** : Société Africaine de Raffinage
- **SMAG** : Salaire minimum agricole garanti
- **SMIG** : Salaire minimum interprofessionnel garanti
- **SNTHRS** : Syndicat national des Travailleurs de l'Hôtellerie, de la Restauration, cafés et bars du Sénégal
- **STTHR** : Syndicat des Travailleurs du Tourisme, de l'Hôtellerie et de la Restauration du Sénégal
- **SNTHRCS** : Syndicat national des Travailleurs de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Casinos du Sénégal
- **SST** : Sécurité et Santé au Travail
- **STDS** : Syndicat des Travailleurs démocratiques du Sénégal
- **SUTTAAAS** : Syndicat unique des Travailleurs des Transports aériens et des Activités annexes du Sénégal
- **SYNPICS** : Syndicat des Professionnels de l'Information et de la Communication du Sénégal
- **UDEP** : Union pour la Défense de l'École publique
- **UDTS** : Union démocratique des Travailleurs du Sénégal
- **UNACOIS** : Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal
- **UNSA** : Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal
- **USDS** : Union des Syndicats démocratiques du Sénégal
- **UTLS** : Union des Travailleurs libres du Sénégal
- **UTS** : Union des Travailleurs du Sénégal

LE COMITÉ D'ÉLABORATION DU GUIDE



PRÉSIDENTE

- **Madame Innocence NTAP NDIAYE**, Président du HCDS ;

MEMBRES

- **Monsieur Charles FAYE**, Vice-Président « Employeurs » du HCDS ;
- **Monsieur Pape Birama DIALLO**, Vice-Président « Travailleurs » du HCDS ;
- **Monsieur Oumar FALL**, Secrétaire exécutif du HCDS ;
- **Monsieur Attou DIAW**, Président de la commission « Formation et Sensibilisation » du HCDS ;
- **Monsieur Gora THIAO**, Président de la commission « Protection sociale » du HCDS ;
- **Madame Fatoumata Bintou Yafa**, Présidente de la Commission « Genre et relations professionnelles » du HCDS ;
- **Madame Mame Khar BASSE**, Présidente de la commission de Promotion de la Déclaration de Principes tripartite de l'OIT sur les Entreprises multinationales et la Politique sociale du HCDS ;
- **Monsieur Amadou Massar SARR**, Président de la commission « Médiation sociale » du HCDS ;
- **Monsieur Sara KONARE**, Président de la commission « Communication et Presse » du HCDS ;
- **Monsieur Dame FALL**, Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social du HCDS ;
- **Monsieur Oumar BARRY**, Expert chargé d'études sur les questions de législation sociale du HCDS.

LA PRÉFACE



Le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) a été mis en place par décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 qui le crée et fixe ses règles d'organisation et de fonctionnement. L'Institution est chargée de promouvoir le dialogue social dans tous les secteurs d'activités, public, parapublic et privé y compris l'économie informelle. Elle a ainsi pour missions :

- de procéder à des médiations sociales entre les acteurs sociaux ;
- d'appuyer et de former les acteurs en matière de prévention, de gestion et de résolution des conflits sociaux ;
- de mettre en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle ;
- de mener ou de faire mener toute étude jugée utile sur la situation et les perspectives du dialogue social ;
- d'établir le rapport annuel sur l'état du dialogue social.

Pour l'accomplissement de ces importantes missions, le HCDS s'appuie sur les organes suivants :

- l'Assemblée plénière ;
- le Bureau ;
- le Secrétariat exécutif ;
- les commissions spécialisées, au nombre de six (6) actuellement.

Ainsi, depuis sa création, l'Institution a inscrit son action dans la sensibilisation et la formation des acteurs du monde du travail, pour assurer la promotion du dialogue social. Elle s'est également engagée à « mener ou à faire mener toute étude jugée utile sur la situation et les perspectives du dialogue social ».

La production du présent Guide sur les bonnes pratiques du dialogue social rentre dans le cadre de la mise en œuvre de cette mission du HCDS. Ce document constitue un outil pour favoriser une appropriation intelligente de la culture et de la pratique du dialogue social au Sénégal. Il vise ainsi à servir d'exemple aux générations futures.

En effet, la conception et l'élaboration d'un Guide sur les bonnes pratiques du dialogue social constituent une contribution dans l'approfondissement de la démocratie et à la promotion du dialogue social dans la construction de notre pays.

Au demeurant, en s'appropriant le dialogue social, les acteurs sont mieux outillés pour soutenir les efforts consentis par les différentes parties prenantes, afin de promouvoir le dialogue social, de le rendre constructif et efficace. Ainsi, l'adhésion aux principes du dialogue social doit être le crédo de tous les mandants tripartites. Celle-ci suppose :

- d'agir vite, tant les besoins sont énormes, les crises persistantes et le danger permanent ;
- de sortir de la logique de confrontation et de cultiver les compromis et les consensus avec plus de solidarité, de respect, de tolérance, de valorisation de l'autre, de consultation, de concertation et de négociation, de respect de la parole donnée et des engagements.

Dans ce cadre, le dialogue social demeure la voie indiquée pour enraciner la paix sociale et la stabilité en milieu du travail.

L'ambition du HCDS est donc de contribuer à l'amélioration des relations professionnelles au Sénégal, par la promotion du dialogue social et de ses bonnes pratiques, en vue de l'atteinte de l'Émergence.

C'est tout le sens de ce guide sur les bonnes pratiques, conçu et réalisé par l'Institution, en partenariat avec le Bureau international du Travail (BIT), pour faire connaître le dialogue social, en maîtriser les mécanismes ainsi que le rôle et les responsabilités des acteurs.

C'est l'occasion, pour moi, d'adresser les chaleureux remerciements du HCDS au BIT qui a contribué de manière significative à la réalisation de ce précieux outil au service de la régulation sociale.

J'associe à ces remerciements, l'ensemble des membres du HCDS, les Conseillers, le Secrétaire Exécutif, les Experts et l'ensemble du personnel qui, tout au long de ce parcours, nous ont accompagnés, par leur engagement constant et leur contribution décisive, dans l'accomplissement de cette exaltante mission dont les résultats probants font aujourd'hui le rayonnement du HCDS au Sénégal et en Afrique.

Mention spéciale aux membres du Comité d'élaboration du guide, qui se sont volontairement engagés et n'ont ménagé aucun effort pour réaliser cet important instrument de promotion des bonnes pratiques du dialogue social au Sénégal.

Le présent guide traitera ainsi, successivement, des thématiques ayant permis au Sénégal d'accomplir d'importants progrès en matière de dialogue social et de négociation collective. Il s'agit :

- du processus d'institutionnalisation du dialogue social au Sénégal ;
- des élections de représentativité des organisations professionnelles : une innovation dans l'approfondissement de la démocratie sociale ;
- des négociations sur le relèvement de l'âge de la retraite à 60 ans dans le secteur privé ;
- de la Conférence sociale : une innovation dans la pratique du dialogue social entre le Gouvernement et les partenaires sociaux ;
- des Pactes sociaux au Sénégal ;
- de la médiation et de la facilitation en milieu de travail ;
- de la sensibilisation et du renforcement de capacités des partenaires sociaux : un levier de promotion du dialogue social ;
- de la promotion des questions de genre en milieu de travail ;
- de la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ;
- des autres actions menées en matière de promotion du dialogue social.

Madame Innocence NTAP NDIAYE
Présidente du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS)

CHAPITRE PREMIER

LE PROCESSUS D'INSTITUTIONNALISATION DU DIALOGUE SOCIAL AU SÉNÉGAL



Le processus de concertation, établi entre le Gouvernement, les organisations d'employeurs et organisations syndicales de travailleurs, a facilité l'instauration d'un climat social apaisé susceptible de garantir aux entreprises un cadre d'épanouissement et aux travailleurs la sauvegarde de leurs intérêts.

Au Sénégal, devant la persistance de la crise économique à la fin des années 90, les pouvoirs publics ont dû recourir, sur instruction des Institutions de Bretton Woods, à des politiques d'ajustement structurel avec leur corollaire de désengagement de l'État et de politiques de privatisations entraînant du coup des suppressions d'emplois et une libéralisation du marché du travail à travers la refonte du Code du Travail.

L'accroissement de la pauvreté des populations qui en a résulté a milité en faveur de la prise de conscience d'un besoin d'expression de concertation et de négociation. Désormais, le dialogue social est perçu par les différents partenaires sociaux comme une donnée fondamentale indispensable à l'instauration de la paix sociale et un mécanisme garantissant l'accroissement de la productivité dans le monde du travail et le développement économique et social.

D'une dynamique de confrontation, on s'est orienté vers une logique de concertation qui donne plus d'opportunités aux parties prenantes d'engager un dialogue franc et constructif en vue de créer les conditions d'un environnement économique et social sain, mais aussi de répondre aux aspirations fondamentales des populations.

Le dialogue social constitue ainsi l'un des objectifs stratégiques de l'OIT, qui cadre parfaitement avec le tripartisme érigé en règle essentielle du bon fonctionnement des relations professionnelles au Sénégal.

1.1 LES INSTRUMENTS JURIDIQUES RÉGISSANT LE DIALOGUE SOCIAL

Les instruments juridiques régissant le dialogue social découlent de sources internationales et nationales.

Au niveau international : le Sénégal, à l'instar de beaucoup de pays, adhère à un certain nombre de normes internationales du travail ayant une incidence certaine sur le dialogue social. Il s'agit principalement de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, (1949) et la convention n°144 sur les consultations triparties relatives aux normes internationales du travail (1976).

Au niveau national : le dialogue social est consacré par la Constitution, charte fondamentale de l'État qui, en ses articles 8, 12 et 25, garantit la liberté d'association d'une manière générale pour l'ensemble des citoyens et la liberté syndicale est reconnue spécifiquement pour les travailleurs et les employeurs. Ensuite, dans l'exposé des motifs et dans les dispositions pertinentes de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, l'accent est mis sur le dialogue social et la concertation ainsi que sur les modalités de création des organisations syndicales et la promotion de la négociation collective, pour une bonne gouvernance des relations professionnelles.

1.2 LE SOCLE DU DIALOGUE SOCIAL AU SÉNÉGAL

Au-delà des instruments normatifs précités, le socle sur lequel repose le dialogue social au Sénégal est la Charte nationale sur le Dialogue social qui découle d'un consensus

entre les partenaires sociaux et le Gouvernement à l'issue du Forum national sur le dialogue social tenu les 23 et 24 février 2001.

La Charte nationale sur le Dialogue social a été signée le 22 novembre 2002 :

- **Pour les travailleurs** : par les secrétaires généraux des Centrales syndicales de Travailleurs : CNTS, UNSAS, UDTs, CDSA, COGES, FGTS, FGTS B, UTLs, UTS, UTLs B, CDTS, STDS, CGTDS, CNTFS, CSA et le SYNPICS ;
- **Pour le patronat** : par les Présidents des Organisations d'Employeurs : CNP, CNES, UNACOIS JAPPO, UNACOIS YESSAL, GES, MOPES, MDES ; et
- **Pour le Gouvernement** : par le Ministre de la Fonction publique du Travail, de l'Emploi et des Organisations Professionnelles.

Par son article 10, cet instrument conventionnel a été à l'origine de la création, le 1^{er} juillet 2003, du Comité national du Dialogue social (CNDS) élevé au rang de Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), en 2014.

La nature juridique :

La Charte nationale sur le Dialogue social est une convention entre des parties engagées et constitue l'aboutissement d'un long processus de négociation, avec l'appui de partenaires, PRODIAF/BIT/FES. Son champ d'application couvre les acteurs de tous les secteurs d'activités, y compris ceux de l'économie informelle.

L'objet de la charte est :

- d'approfondir le dialogue social à tous les niveaux ;
- de prendre en compte des changements intervenus dans l'environnement socio-économique ;
- de renforcer les mécanismes du dialogue social ;
- de mettre en place des formations appropriées ;
- d'assurer l'égal accès aux informations pour les acteurs du dialogue social.

Le Code de conduite :

Pour permettre la mise en œuvre la Charte nationale sur le Dialogue social, un code de conduite a été édicté pour chacun des acteurs, décliné en règles pour les employeurs, pour les travailleurs et pour le Gouvernement.

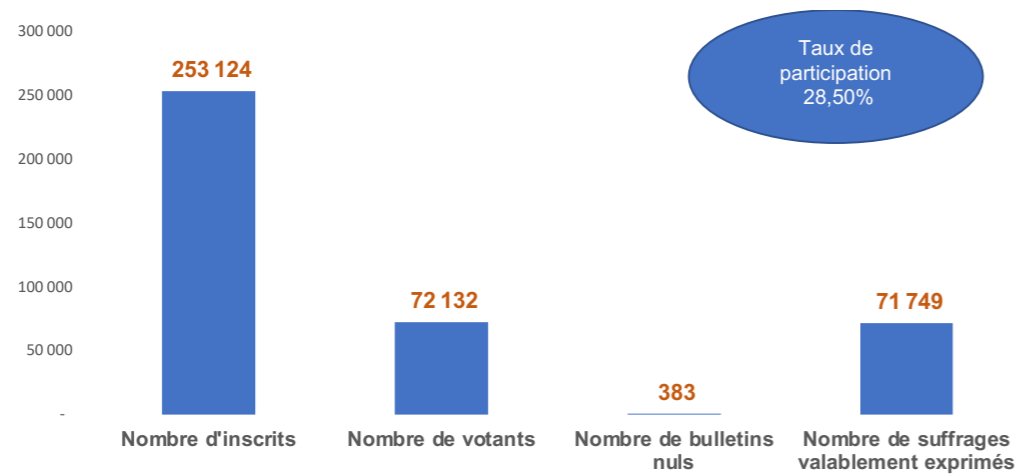
Les structures du dialogue social prévues par cette Charte sont :

- le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) ;
- le Comité de dialogue social de branche ;
- le Comité de dialogue social d'entreprise.

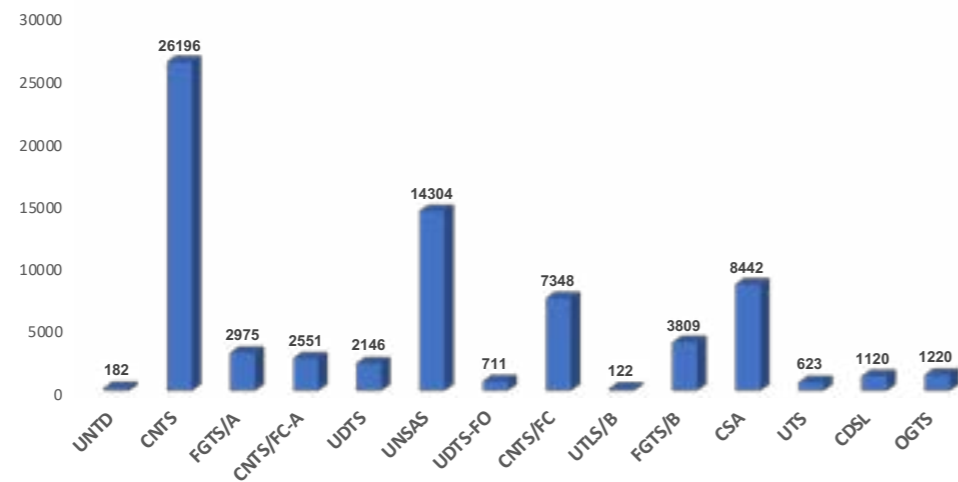
CHAPITRE II

LES ÉLECTIONS DE REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE TRAVAILLEURS : UNE INNOVATION DANS L'APPROFONDISSEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

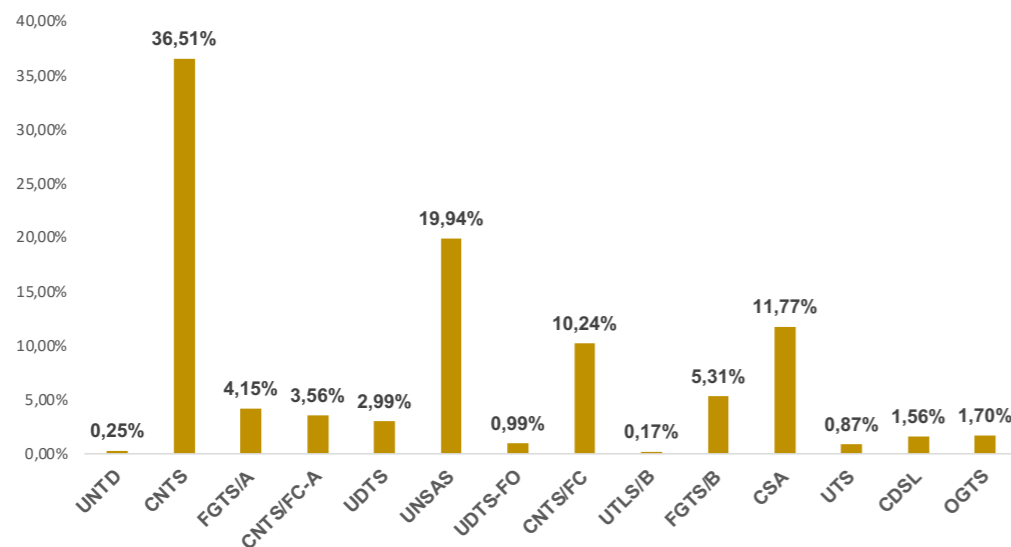




Graphique : DSTE/DGTSS



Graphique : DSTE/DGTSS



Graphique : DSTE/DGTSS

2.1 LE CONTEXTE ET LA JUSTIFICATION

À travers sa composante la plus élaborée qu'est la négociation collective, le dialogue social offre aux partenaires sociaux l'opportunité de définir et de s'accorder sur les dispositions conventionnelles qui régissent leurs relations de travail.

À cet effet, au-delà de la garantie des dispositions légales en matière de liberté syndicale et de négociation collective, la mesure de la représentativité des parties prenantes à la négociation collective aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise constitue un enjeu politique, social et économique.

Les pouvoirs publics ont compris la nécessité d'impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques publiques, notamment en matière de travail et de protection sociale.

Au Sénégal, depuis 2011, une évolution appréciable a été notée au niveau des modalités de mesure de la représentativité des centrales syndicales de travailleurs qui consacre ainsi une avancée majeure dans la pratique de la démocratie sociale au Sénégal.

Avant 2011, la représentativité des organisations professionnelles de travailleurs tout comme celles d'employeurs était appréciée sur la base de critères comme le nombre de leurs membres, de leurs délégués du personnel et de leurs cotisations sociales.

La non tenue des élections de délégués du personnel dans beaucoup d'établissements qui y sont assujettis a conduit les centrales syndicales de travailleurs à réclamer une réforme de la détermination de leur niveau de représentativité.

Pour matérialiser cette option, le Gouvernement, soucieux de disposer d'interlocuteurs légitimes dans le monde du travail, a introduit dans le Code du travail, un nouvel article L.85 bis qui consacre la détermination de la représentativité des organisations syndicales, par voie d'élections.

2.2 LE PROCESSUS D'ORGANISATION DES ÉLECTIONS

La mise en œuvre de toutes les phases d'organisation de ces élections a été marquée par :

A. Le consensus entre les différentes parties prenantes autour du cadre juridique d'organisation des élections

La définition des règles d'organisation des premières élections de représentativité des centrales syndicales a été faite dans une démarche participative qui a impliqué tous les acteurs concernés, dans les secteurs public et privé et a abouti à l'adoption de l'arrêté n° 02791 MFPTEOP/DTSS du 22 mars 2010.

B. La mise en place des organes électoraux

Ont été mises en place :

- une Commission électorale nationale (CEN), présidée par le Ministre chargé du Travail ou son représentant ;
- une Commission électorale départementale (CED) présidée par le Préfet dans chaque département.

Ces organes sont chargés de l'organisation et de la coordination des élections dans leurs ressorts respectifs.

C. L'exploitation des résultats des élections par les pouvoirs publics

Sur la base des résultats des premières élections, tenues le 20 avril 2011 et tenant compte de l'absence d'un seuil de représentativité fixé dans les textes et des réalités au niveau de certains secteurs stratégiques, les pouvoirs publics avaient choisi de retenir comme interlocuteurs, les cinq centrales syndicales arrivées premières, pour assumer les fonctions de représentation des travailleurs dans les instances de dialogue et de négociation aux niveaux national et international.

Les deuxièmes élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs, organisées le 30 mai 2017 avec un cadre juridique rénové, ont permis de régler la question du seuil de représentativité des centrales syndicales de travailleurs, suivant l'arrêté n° 15237/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP du 14 octobre 2016

En effet, l'innovation majeure apportée à ces deuxièmes élections est la détermination d'un seuil de représentativité d'au moins dix (10) % des suffrages valablement exprimés.

A l'issue de ces élections, quatre (4) centrales syndicales ont pu atteindre le seuil de représentativité de 10%.

La même démarche a été adoptée pour l'organisation des premières élections de représentativité dans le secteur public de l'Éducation et de la Formation (ERSSEF), le 26 avril 2017, en application de l'arrêté n° 17094/MTDSOPRI/DGTSS/DRTOP/DNRP du 22 novembre 2016.

2.3 LES AVANTAGES TIRÉS DES ÉLECTIONS DE REPRÉSENTATIVITÉ DES CENTRALES SYNDICALES DE TRAVAILLEURS

La mesure de la représentativité des centrales syndicales de travailleurs a permis :

- l'amélioration de l'implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des politiques publiques ;
- la rationalisation de la participation des acteurs au dialogue social tripartite ;
- la limitation de la tendance à l'émiettement du mouvement syndical ;
- la sauvegarde de l'équilibre des relations professionnelles aux niveaux national et sectoriel ;
- l'approfondissement de la démocratie sociale au niveau des centrales syndicales de travailleurs, étendue au secteur public de l'Éducation et de la formation ;
- le renforcement de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective, par les mandants tripartites.

CHAPITRE III

LES NÉGOCIATIONS SUR LE RELÈVEMENT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE A 60 ANS DANS LE SECTEUR PRIVÉ



3.1 LE CONTEXTE

Le relèvement de l'âge de la retraite de 55 ans à 60 ans a constitué une vieille doléance des organisations syndicales de travailleurs qui en ont fait, au début des années 2000, une revendication majeure figurant de manière récurrente dans les différentes plateformes revendicatives des centrales syndicales de travailleurs.

Pour avoir satisfaction sur cette doléance, les organisations syndicales de travailleurs avaient d'abord privilégié des actions au niveau des organes délibérants de l'IPRES en se fondant sur les dispositions statutaires. Elles ont ensuite mis à profit l'adoption de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du Travail, pour y reprendre les dispositions d'une annexe de la convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) de 1982 consacrant la faculté ouverte à l'employeur et au travailleur de poursuivre leurs relations de travail pendant une période qui ne pourra excéder l'âge de soixante (60) ans du travailleur.

Malgré cette réforme, les organisations syndicales de travailleurs ont continué à exiger du Gouvernement et du patronat un relèvement automatique de l'âge de la retraite de 55 ans à 60 ans.

En janvier 2002, le Gouvernement du Sénégal a accédé à cette demande pour les agents de l'État. Cette mesure s'est traduite par l'adoption de la loi n° 2002-08 du 22 février 2002 modifiant la loi n° 81-52 du 10 Juillet 1981 portant Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite.

La décision du Gouvernement de porter l'âge de la retraite à 60 ans pour les agents de l'État a accentué, dans le secteur privé, la revendication des centrales syndicales visant à généraliser cette mesure.

Le patronat resté inflexible sur la question au début du processus de négociations, a commencé à évoluer vers une certaine ouverture, suite à de nombreuses concertations.

En effet, si au début du processus, la question du relèvement de l'âge de départ à la retraite était fortement rejetée par la partie patronale, l'idée d'étudier la question de façon pragmatique a été admise, prenant en compte la dimension sociale de leur responsabilité.

Sous l'égide du Ministère en charge du Travail, les partenaires sociaux ont accepté le principe de mesurer l'impact du relèvement de l'âge de la retraite. La démarche préconisée a été de recourir à un consultant dont la mission consistait à faire une « **Étude de l'impact de l'allongement de l'âge de la retraite à 60 ans dans le secteur privé...** ».

3.2 L'OBJECTIF DE L'ÉTUDE D'IMPACT

L'étude devait permettre aux différentes parties de disposer de toutes les informations nécessaires à une prise de décision, en analysant et en mesurant, entre autres, les données relatives :

- au système de retraite ;
- aux secteurs d'activités ;
- à l'impact socio-économique de l'allongement de la carrière des travailleurs sur l'équilibre économique et financier des Institutions de Prévoyance sociale et sur la productivité du travail ;

- aux incidences sur la gestion des ressources humaines ;
à une évaluation des coûts d'opportunité ou d'option.

Plus concrètement, en réponse aux attentes des partenaires sociaux et à la nécessité d'éclairer leurs choix, l'étude devait également :

- déterminer les branches d'activités, types d'emplois et professions pouvant ou non s'accommoder d'un relèvement de l'âge de la retraite à 60 ans en tenant compte de la santé des travailleurs et de la productivité du travail ;
- évaluer l'impact de la mesure sur l'équilibre des Institutions de Prévoyance sociale ;
- évaluer les conséquences de la mesure sur le niveau général de l'emploi.

3.3 LES CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE

Le rapport de l'étude est arrivé à la conclusion qu'une décision de relèvement de l'âge de la retraite ne pouvait être uniforme.

Le rapport a indiqué : « *Il apparaît clairement que quel que soit la branche d'activité, le type d'emploi ou la profession, l'allongement de l'âge de la retraite à 60 ans n'est envisageable que là où il est possible de mieux valoriser les apports des travailleurs âgés tels que l'expérience, le savoir-faire, la mémoire, etc.* »

La mise en évidence faite par ailleurs de certaines relations causales entre l'âge du travailleur, son évolution physiologique, ses conditions de travail et/ou ses performances professionnelles autorise à conclure par rapport à trois groupes d'activités intégrant à la fois les concepts de types d'emplois et de professions au regard de leur éligibilité à la mesure ».

Sur la base de ce postulat générique, le profil des 3 types de catégories d'emplois a été dégagé, en rapport avec la possibilité de relever ou non l'âge de la retraite. Ce sont :

- les emplois éligibles à la retraite à 60 ans ;
- les emplois non éligibles à la retraite à 60 ans ;
- les emplois indifférents à la mesure de relèvement de l'âge de la retraite.

C'est sur cette base que les négociations entre le patronat et les organisations syndicales de travailleurs ont été engagées, tenant compte des conclusions du rapport sur l'étude d'impact réalisée par une personnalité neutre. Ces négociations ont ainsi abouti à des résultats ayant permis, à terme, le relèvement de l'âge de la retraite dans le secteur privé.

3.4 LES RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS

Les négociations ont conduit à l'acceptation, par le patronat, du principe de l'allongement des carrières. Néanmoins, les employeurs ont exigé et obtenu de la partie syndicale de travailleurs que le changement ne soit pas brusque (de 55 à 60) mais progressif tous les 2 ans. Les partenaires sociaux ont adopté, à la faveur de négociations parfois très âpres, la méthodologie suivante :

- choix de sept (7) branches d'activités assez représentatives du champ social pour inventorier les emplois et les classer dans l'un des groupes définis plus haut ;

- voir un moyen d'étendre les résultats des analyses aux autres branches d'activités.

Toutefois, cette méthodologie initiale a été abandonnée puisque, devant identifier sept (7) entreprises appartenant à sept (7) branches différentes pour servir de *laboratoires de tests*. En effet, les entreprises ciblées ont exprimé une certaine gêne à abriter des « expérimentations » pour une question aussi sensible.

Ainsi, il a fallu opter pour les négociations, non plus au sein des entreprises, mais au sein des sept (7) branches d'activités suivantes :

1. Hôtellerie, restauration, tourisme ;
2. Auxiliaires de transport ;
3. Industries extractives et de la Prospection minière ;
4. Industries alimentaires ;
5. Bâtiments et travaux publics ;
6. Gardiennage / sécurité privée ;
7. Technologies de l'Information et de la communication.

Les travaux de la Commission nationale de supervision des négociations sectorielles mises en place par le Ministre chargé du Travail ont permis, au sein de chacune des branches, des discussions techniques sur les emplois répertoriés dans la profession en vue d'apprécier le degré de pénibilité, les impacts sur la santé du travailleur et les impacts sur la productivité.

Au terme de ce travail, sanctionné par des procès-verbaux, la commission de supervision a entériné les points d'accords entre les parties.

C'est sur cette base que l'accord interprofessionnel national sur la retraite à 60 ans dans le secteur privé a été signé en 2005, sur la base des critères d'éligibilité issus de l'étude.

En 2015, l'âge de la retraite à 60 ans a été généralisé par délibération n° 02/14 de l'Assemblée plénière extraordinaire du Collège des représentants du 23 décembre 2014 modifiant l'article 6 des Statuts de l'IPRES. Cette délibération a été approuvée par arrêté ministériel n°01418/MTDSORI/DGTSS du 02 février 2015.

En 2020, la loi n° 2020-15 du 26 mai 2020 modifiant l'article L 69 du Code du Travail est venue confirmer cette mesure de généralisation de l'âge de la retraite à 60 ans.

CHAPITRE IV

LA CONFÉRENCE SOCIALE : UNE INNOVATION DANS LA PRATIQUE DU DIALOGUE SOCIAL ENTRE LE GOUVERNEMENT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX



4.1 LES ENJEUX ET LE CONTEXTE

Au cours de la dernière décennie, la tenue régulière de la Conférence sociale au Sénégal s'est imposée comme un nouveau cadre de concertations dynamiques entre les acteurs du monde du travail, sur instruction du Président de la République invitant le Gouvernement à organiser ces grands moments de rencontres et de promotion du dialogue social avec tous les partenaires sociaux.

À ce titre, il y a lieu de saluer le très haut niveau de portage et le grand intérêt manifesté par les pouvoirs publics sénégalais pour faire du dialogue social un levier essentiel de la gouvernance économique et sociale.

Pour atteindre les objectifs du Plan Sénégal Émergent (PSE), l'option a été prise de miser sur un dialogue social de qualité pour préserver un climat social apaisé en milieu de travail et contribuer à l'accroissement de la productivité du travail et de la compétitivité.

4.2 L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DES CONFÉRENCES SOCIALES

Les conférences sociales sont organisées suivant une approche méthodologique basée sur la participation active de toutes les parties prenantes : Gouvernement, organisations d'employeurs, centrales syndicales de travailleurs, société civile, partenaires techniques et financiers.

4.3 LES ACTEURS DE LA CONFÉRENCE SOCIALE

Les Conférences sociales se sont tenues généralement sur deux (2) ou trois (3) journées, sous la présidence effective de Monsieur le Président de la République qui procède à l'ouverture des travaux. Elles ont enregistré régulièrement, entre 200 ou 300 participants.

Y prennent part, les responsables au plus haut niveau de l'État, membres du Gouvernement et de l'Administration sénégalaise, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs au niveau national, les universitaires choisis en fonction des thèmes traités, les acteurs de la société civile, spécialistes de haut niveau et les partenaires techniques et financiers qui apportent un appui technique aux questions liées au thème de chaque Conférence sociale.

4.4 LES PRETEXTES DES CONFÉRENCES SOCIALES

C'est le 25 avril 2013, à l'occasion du Conseil des Ministres décentralisé tenu à Tambacounda, que le Président de la République a déclaré, pour la première fois, sa décision d'organiser une Conférence sociale impliquant le patronat, les centrales syndicales et le Gouvernement en vue d'échanger sur les questions cruciales préoccupant le monde du travail, tout en invitant les partenaires sociaux à une trêve sociale de trois (3) ans, par la signature d'un Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique (PNSSEE).

La première conférence sociale a ainsi été organisée les 14 et 15 avril 2014 à Dakar, sous le thème : « *dialogue social, travail décent et compétitivité* » qui donne ainsi une vue exacte de la double finalité du dialogue social : la promotion du travail décent et l'accroissement de la productivité dans l'entreprise.

La deuxième conférence sociale s'est tenue les 24 et 25 avril 2017, sous le thème : « *la réforme des retraites au Sénégal : vers des régimes viables et inclusifs* ».

Le choix de ce thème a fait suite à la demande du patronat sénégalais d'inscrire comme seul point à l'ordre du jour de la deuxième conférence sociale la problématique des retraites au Sénégal. Il intervient également dans un contexte marqué par une forte revendication du SAES demandant au Gouvernement le relèvement des pensions de retraite servies aux Enseignants du supérieur.

4.5 LES OBJECTIFS ET LES RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE CONFÉRENCE SOCIALE

4.5.1 Les objectifs

L'objectif global de la conférence sociale était :

- de parvenir à un renouveau du dialogue social ;
- de conclure un Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique assorti d'une feuille de route sociale pour définir le cadre de sa mise en œuvre.

Les objectifs spécifiques étaient :

- de redynamiser le dialogue social entre le Gouvernement et les partenaires sociaux et entre les partenaires employeurs et travailleurs eux-mêmes ;
- de permettre aux partenaires sociaux de s'approprier les stratégies d'extension de la protection sociale ;
- d'accélérer la mise en œuvre du Programme Pays pour le Travail décent (PPTD) ;
- d'identifier les mesures à prendre pour favoriser la relance de l'entreprise.

En vue de l'atteinte de ces objectifs et considérant l'importance du facteur confiance dans la création d'un nouveau type de partenariat, les parties prenantes à la conférence sociale ont défini les règles du jeu pour s'entendre sur les voies et moyens d'élaborer la Feuille de Route du nouveau cadre de dialogue social.

4.5.2 Les résultats enregistrés

Les principaux résultats, ci-après, ont été matérialisés à l'issue de la première conférence sociale :

- la signature d'un Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique assorti de l'adoption d'une feuille de route sociale et une trêve sociale de trois (3) ans ;
- le renforcement de l'institutionnalisation du dialogue social avec la création du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), par décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 qui devrait contribuer à l'atteinte des objectifs de l'axe 3 du Plan Sénégal Émergent « Gouvernance, Institutions, Paix et Sécurité » ;
- la redynamisation de la négociation collective avec la signature d'une nouvelle convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) en décembre 2019 et de plusieurs conventions collectives de branches, notamment celles du nettoyage, du remorquage portuaire, de l'enseignement privé, de la presse, de la sécurité privée, du pétrole et du gaz, des transports d'hydrocarbures et de la boulangerie ;
- le renouvellement, par élections, de la mesure de la représentativité des centrales syndicales de travailleurs ainsi que la tenue, pour la première fois, d'élections de représentativité syndicale dans le secteur public de l'Éducation et de la Formation, en 2017 ;

- l'augmentation des moyens d'intervention de l'Administration du Travail, du budget du Haut conseil du Dialogue social et de la subvention accordée aux centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives ;
- la fixation de l'âge de la retraite à 60 ans dans le secteur privé ;
- l'adoption d'une nouvelle réglementation relative au stage et l'apprentissage ;
- l'adoption de la Politique nationale de Sécurité et Santé au travail ;
- la ratification de la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la protection de la maternité ;
- la revalorisation de la prime de transport et des salaires catégoriels dans le secteur privé ;
- la revalorisation du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et du Salaire minimum agricole garanti (SMAG).

4.6 LES OBJECTIFS ET LES RÉSULTATS DE LA DEUXIÈME CONFÉRENCE SOCIALE

4.6.1 Les objectifs

L'objectif général de la deuxième conférence sociale visait à définir une feuille de route thématique consensuelle pour un programme national de réformes des systèmes de retraite afin d'assurer aux sénégalais un système de retraite viable et inclusif à long terme.

Les quatre (4) objectifs spécifiques ci-après ont également été dégagés.

- formuler les axes prioritaires pour le renforcement et la diversification des régimes existants (IPRES, FNR) ;
- identifier les modalités d'extension de la couverture retraite aux travailleurs non couverts par les régimes contributifs et proposer des financements innovants pour assurer la durabilité d'un tel régime ;
- définir les modalités de mise en place des fonds privés de pension ;
- définir les modalités appropriées pour améliorer la gouvernance des institutions, conformément aux engagements internationaux et régionaux contractés par le Sénégal.

4.6.2 Les résultats enregistrés

Les résultats concrets capitalisés à l'issue de la deuxième Conférence sociale sont :

* Pour les travailleurs régis par le Code du Travail :

- la revalorisation des pensions de retraite versées par l'IPRES ;
- la mensualisation des pensions de retraite à l'IPRES, depuis 2017 ;
- le relèvement de la durée du stage à 10 ans pour avoir droit à une pension de retraite ;
- l'instauration d'une pension minimale de retraite égale à 98% du SMIG en 2018 ;
- la revalorisation des pensions de retraite à 85% de salaires nets de fin de carrière au profit des enseignants de l'Enseignement supérieur ;
- l'adoption de la loi n°2020-15 modifiant l'article L.69 de la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 fixant l'âge de la retraite à 60 ans, avec la possibilité pour les parties de poursuivre les relations de travail au-delà de 60 ans sans pouvoir excéder 65 ans.

* Pour les fonctionnaires, les principales avancées concernent :

- l'adoption de la loi n°2018-12 du 30 mars 2018 portant création d'un régime complémentaire de pension de retraite pour les fonctionnaires civils et militaires ;
- l'adoption de la loi n° 2020-22 complétant l'article 12 de la loi n° 81-52 du 10 juillet 1981 portant Code des pensions civiles et militaires modifiée, fixant la limite d'âge d'admission à la retraite des médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes et des docteurs vétérinaires fonctionnaires de l'État et des Collectivités territoriales à soixante-cinq (65) ans.

Fort de l'expérience et des résultats positifs enregistrés lors des deux premières conférences sociales et tenant compte du contexte socio-économique encore marqué par la crise mondiale liée à la pandémie de la Covid 19 qui a considérablement perturbé les perspectives économiques du pays, le Sénégal a organisé les 25 et 26 novembre 2021, une troisième édition de la conférence sociale, qui a été consacrée à la problématique de l'extension de la protection sociale. Le thème ainsi retenu est : « *La protection sociale pour tous : agir vite pour réduire les déficits de travail décent et réussir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle* ».

CHAPITRE V

LES PACTES SOCIAUX AU SÉNÉGAL



5.1 LES ENJEUX ET LE CONTEXTE

Depuis l'avènement de la Charte nationale sur le Dialogue social, d'importants progrès sociaux ont été réalisés en milieu professionnel, contribuant ainsi à l'apaisement du climat social, l'accroissement de la durabilité et de la résilience des entreprises ainsi que la promotion du travail décent.

D'importantes innovations sont introduites dans le champ des relations professionnelles permettant de renforcer davantage le dialogue social, la négociation collective et la concertation, à travers la signature de pactes sociaux entre les partenaires sociaux et le Gouvernement.

Au Sénégal, les pactes sociaux ont fait leur apparition au cours des années 2000. Ils découlent des défis, objectifs, fondements, attentes et engagements des parties prenantes. On peut citer les deux pactes du secteur du pétrole et du gaz, le Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique (PNSSEE) et les deux pactes nationaux de stabilité et de relance du secteur du Tourisme et des Transports aériens.

En effet, dans un contexte de crises récurrentes, notamment dans le secteur du pétrole marqué jadis par des différends de travail entraînant des perturbations permanentes impactant l'économie nationale, les acteurs du secteur, conscients de la nécessité de prendre en charge les préoccupations des travailleurs, ont engagé le processus de négociations, en l'absence d'une convention collective régissant la branche d'activité, pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs et apaiser le climat social dans ce secteur.

En 2007, les parties prenantes du secteur du pétrole et du gaz ont tenu à faire face aux défis actuels et futurs de leurs activités. Ceux-ci tiennent à la pérennité et au développement de leurs entreprises ainsi qu'au rôle central assigné à l'énergie dans le développement économique et social du pays. Ainsi, elles se sont engagées à négocier et à signer un pacte social.

Par ailleurs, dans un environnement concurrentiel marqué par la mondialisation, les autorités publiques ont décidé, en 2013, d'élaborer et de mettre en œuvre le Plan Sénégal Émergent (PSE) comme référentiel de la politique économique et sociale sur le moyen et le long terme.

Ce Plan vise à relever de nombreux défis tels que la lutte contre les inégalités et injustices sociales, la transformation structurelle des bases de l'économie, la promotion du capital humain, la bonne gouvernance et l'État de droit.

Pour mieux s'impliquer dans la mise en œuvre du PSE, les partenaires sociaux ont signé avec le Gouvernement, le PNSSEE, en marge de la première conférence sociale, tenue les 14 et 15 Avril 2014.

En 2020, la pandémie de COVID-19 a fortement secoué les activités économiques. Ainsi, le Tourisme et les Transports aériens ont été parmi les secteurs plus impactés.

Conscient de ces impacts réels de la pandémie dans ce secteur, malgré les mesures de riposte très tôt prises par le Gouvernement pour éviter les pertes d'emplois, la réduction des revenus des travailleurs et accompagner les entreprises à faire face à la crise, le Président de la République a « engagé le Gouvernement à initier la conclusion d'un «Pacte de stabilité sociale» dans le secteur du Tourisme ; secteur qui doit jouer un rôle majeur dans la relance économique ».

Cette directive tient compte des enjeux stratégiques déclinés dans le Plan d'Actions Prioritaires Ajusté Accéléré (PAP 2A) tiré du Plan Sénégal Émergent et des sept (07)

initiatives dont six (06) du secteur du Tourisme et une (1) relative aux Transports aériens, parmi ses priorités.

5.2 LES OBJECTIFS DES PACTES

Le PNSSEE a pour objectif de contribuer à l'instauration et à la consolidation d'un climat social apaisé, propice à l'émergence économique.

Les pactes sociaux du secteur pétrolier privilégiaient en toutes circonstances un esprit de partenariat et de dialogue aux fins d'assurer le développement des entreprises, dans le cadre d'un climat social apaisé.

Les Pactes nationaux de Stabilité et de Relance du secteur du Tourisme et des Transports aériens visent à renforcer la résilience face aux impacts de la Covid 19, à préserver la stabilité sociale et la performance du secteur, pour faire du Sénégal une destination touristique de rang mondial et un hub aérien leader dans la sous-région.

En définitive, il ressort de ses différents objectifs que le Pacte social, qu'il soit sectoriel ou national, a pour but l'instauration d'une paix sociale permettant de concilier les performances économiques et les attentes sociales.

5.3 LES PARTIES PRENANTES AUX PACTES SOCIAUX

Dans le secteur pétrolier, les parties ont évolué entre les deux Pactes.

En 2008, le patronat était représenté par les Directions générales des entreprises et les travailleurs par une intersyndicale regroupant les deux organisations syndicales présentes dans le secteur alors qu'en 2016, les employeurs sont venus en négociation par groupements professionnels (GPP, ASPP, ASP) accompagnés par les entreprises spécialisées (SAR, PETROSEN, SENSTOCK).

Dans le secteur du Tourisme, les parties prenantes sont :

- le Gouvernement, représenté par les Ministères en charge du Travail, des Finances et du Tourisme ;
- le patronat représenté par la Fédération des Organisations patronales de l'Industrie du Tourisme au Sénégal (FOPITS) ;
- les travailleurs représentés par le Syndicat national des Travailleurs de l'Hôtellerie, de la Restauration, cafés et bars du Sénégal (SNTHRS-CNTS), le Syndicat des Travailleurs du Tourisme, de l'Hôtellerie et de la Restauration du Sénégal (STTHR-UNSAS), le Syndicat national des Travailleurs de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Casinos du Sénégal (SNTHRCS-CNTS/FC).

Pour les Transports aériens, les parties prenantes sont :

- le Gouvernement représenté par les Ministères en charge du Travail, des Finances et des Transports aériens ;
- le Patronat du secteur représenté par l'Organisation des Sociétés de Sûreté aéroportuaire ;
- les travailleurs représentés par le Syndicat Unique des Travailleurs des Transports aériens et des Activités annexes du Sénégal (SUTTAAAS-CNTS).

Pour le PNSSEE, les parties prenantes à son adoption sont :

- le Gouvernement représenté par le Ministère en charge du Travail et du Dialogue social ;
- le Patronat représenté par le CNP, la CNES, le MDES et l'UNACOIS JAPPO ;
- les travailleurs représentés par la CNTS, l'UNSAS, la CSA, la CNTS/FC, la FGTS/B, la CDSL, l'UDTS, la FGTS/A, la CDT, l'UTS, l'USDS, la STDS, l'UTLS/B, la CDSA et l'UTLS.

De l'analyse, il ressort le caractère représentatif des parties prenantes à la négociation des Pactes.

5.4 L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Dans le secteur pétrolier, la méthodologie s'est traduite par une série de séances de négociations des parties jusqu'à l'aboutissement à un accord sur chaque point du Pacte. Les négociations ont été facilitées par la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS).

Au niveau du Tourisme et des Transports aériens, les négociations, ayant abouti à la signature de deux Pactes sociaux distincts, ont été menées par une même commission technique présidée par le Directeur général du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS) et comprenant les représentants des départements ministériels impliqués, le HCDS et les organisations professionnelles d'employeurs et des travailleurs. Cette Commission était chargée de recueillir les attentes et engagements des parties prenantes et de la rédaction du projet de Pacte.

Concernant le PNSSEE, un groupe thématique a été mis en place autour du Comité national de Dialogue social et un Consultant commis pour élaborer le projet de pacte. Ensuite, ont eu lieu les travaux d'élaboration et de validation de l'avant-projet de PNSSEE, avant sa signature par les mandants tripartites le 15 avril 2014, lors de la première Conférence sociale.

L'approche adoptée pour l'élaboration et la signature du PNSSEE a été participative et inclusive et les décisions ont été prises par consensus.

5.5 LES RÉSULTATS OBTENUS

Au niveau national, la conclusion du Pacte national de Stabilité sociale et d'Émergence économique (PNSSEE) et la mise en œuvre de son Plan d'actions adopté en Conseil présidentiel du 21 avril 2015, ont connu une matérialisation de onze (11) des quinze (15) mesures qui ont été traduites en actions concrètes, ci-après :

- l'observation, par les centrales syndicales signataires du Pacte, d'une trêve sociale sur la période correspondante à la durée du Pacte qui est de trois (3) ans renouvelable ;
- le renforcement des moyens matériels et logistiques d'intervention de l'Administration du Travail ;
- l'amélioration des conditions de travail et de motivation des Inspecteurs et Contrôleurs de Travail et de la Sécurité sociale, pour lutter contre l'évasion sociale ;
- la tenue régulière des élections générales de représentativité des centrales syndicales, facteur de développement de la démocratie sociale ;

- l'institutionnalisation du dialogue social et la création, par décret, du Haut Conseil du dialogue social ;
- l'institutionnalisation de l'octroi d'une subvention annuelle accordée aux centrales syndicales les plus représentatives ;
- l'adoption du Plan national de SST et du programme national de SST ;
- la ratification de quatre (4) conventions internationales sur la sécurité et santé au travail (SST) (C. 155, C.161, C.187 et P155) ;
- l'accompagnement des acteurs, par le biais de la formation, pour la révision des conventions collectives obsolètes ;
- la tenue de concertations périodiques entre les partenaires sociaux et les hauts responsables du Gouvernement sur les problématiques intéressant le monde du travail ;
- l'accroissement des moyens matériels et financiers au HCDS.

Dans le secteur du pétrole et du gaz :

La signature des deux pactes sociaux en 2008 et en 2016 a facilité :

- la signature de la première convention collective du secteur du Pétrole et Gaz du Sénégal, le 02 août 2019 ;
- la signature de la convention collective du sous-secteur des transports d'hydrocarbures, le 12 octobre 2021.

Le protocole d'accord signé en 2013, par contre, est le résultat des négociations entre les partenaires sociaux du secteur et le Gouvernement et démontre la bonne entente et la volonté des parties à aller ensemble vers un climat social apaisé du secteur.

Dans le secteur du Tourisme et des Transports aériens :

Les deux pactes sociaux signés, un pour le Tourisme et un pour les Transports aériens, ont permis :

- le renforcement de la résilience des entreprises face aux conséquences négatives de la crise de la COVID-19 sur les emplois ;
- l'instauration d'un climat social apaisé et durable ;
- la préservation des entreprises du secteur et la sauvegarde des emplois.

5.6 LES FACTEURS DE RÉUSSITE DES PACTES SOCIAUX

Les facteurs de réussite des pactes sociaux reposent sur :

- une culture démocratique ;
- une volonté politique affirmée ;
- un partenariat social consolidé ;
- des cadres appropriés de concertation et de dialogue ;
- des mécanismes de dialogue éprouvés ;
- une meilleure appropriation des enjeux économiques et sociaux.

CHAPITRE VI

LA MÉDIATION ET LA FACILITATION



6.1 LE CONTEXTE DE LA MÉDIATION

La médiation est une vieille pratique de résolution des conflits au Sénégal, même si aujourd'hui, le monde du travail a modernisé les modes de prévention et de règlement des conflits.

Ces derniers étant inhérents aux relations professionnelles, du fait des mutations économiques et sociales, il s'avère indispensable de mettre en place des mécanismes et procédures pour la résolution des conflits.

La médiation rentre dans ce cadre et concerne aussi bien les acteurs du secteur public que du secteur privé.

Dans le secteur public, le règlement des différends collectifs impliquant des fonctionnaires est de la compétence du Ministère en charge de la Fonction publique, en rapport avec les autres départements ministériels concernés.

Dans le secteur privé, le règlement des différends individuels de travail est de la compétence de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale et/ou du Tribunal du Travail.

Dans le cas des conflits collectifs, leur résolution est de la compétence de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort ou de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale.

La médiation sociale entre les acteurs du monde du travail est confiée au Haut Conseil du Dialogue social (HCDS), conformément au décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 le créant et fixant ses règles d'organisation et de fonctionnement.

Son champ de compétence couvre aussi bien le secteur public, le secteur parapublic et privé, y compris l'économie informelle.

La médiation est une mission d'apaisement du climat social et de facilitation en vue d'améliorer les relations entre l'Administration et les citoyens/usagers, mais aussi entre employeurs et travailleurs.

6.2 LA DÉFINITION DE LA MÉDIATION

La médiation, selon le BIT, peut ainsi être décrite comme la pratique par laquelle, dans un conflit, il est fait appel aux services d'un tiers neutre pour aider les parties antagonistes à réduire l'ampleur de leurs divergences et à parvenir à un accord amiable de leur différend ou à une solution négociée. Il s'agit d'un processus de discussion rationnelle et méthodique sur les divergences entre les parties à un conflit, sous la conduite d'un médiateur.

6.3 LES OBJECTIFS ET RÉSULTATS DE LA MÉDIATION

La médiation a pour objectif d'aboutir à un accord favorable à la paix sociale.

Quant aux résultats de la médiation, ils peuvent ainsi s'apprécier à travers la signature d'un protocole d'accord instaurant un climat social apaisé propice au progrès économique et social.

6.4 LES PARTIES PRENANTES À LA MÉDIATION

Les parties prenantes à la médiation sont :

- le Gouvernement ;
- les organisations syndicales d'employeurs ou le/les employeurs ;
les organisations syndicales de travailleurs ou les délégués du personnel.

6.5 L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE DE LA MÉDIATION

Le processus de médiation comprend les étapes suivantes :

- la saisine ou l'auto-saisine ;
- le recueil des attentes ou doléances des parties ;
- la planification et la tenue des séances de médiation ;
- le résultat de la médiation ;
- le monitoring (suivi-évaluation) de la mise en œuvre de l'accord.

6.6 LES EXEMPLES DE MÉDIATIONS RÉUSSIES PAR LE HCDS

6.6.1 La médiation dans une entreprise du secteur maritime

Le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) a mené une mission de médiation sociale dans une entreprise maritime, sur saisine de la Direction générale de celle-ci, suite à un différend de travail l'opposant à ses travailleurs.

L'objectif de cette médiation était d'amener les partenaires sociaux de cette entreprise à asseoir et à consolider un climat social apaisé.

Pour mener cette mission de médiation, le HCDS a organisé pendant trois (3) jours, en juillet 2018, un atelier de formation en dialogue social et en techniques de négociation collective.

L'atelier tenu à cet effet consistait à :

- informer les partenaires sociaux sur les droits et obligations de l'employeur et des travailleurs et sur les mécanismes de promotion du dialogue social au niveau des entreprises ;
- informer les partenaires sociaux sur les dispositions de la convention du travail maritime, 2006 (MLC) ;
- trouver des consensus sur les modalités de mise en conformité de l'annexe à la convention collective de la Marine marchande applicable au remorquage portuaire avec les dispositions de la convention du travail maritime, 2006 (MLC) ;
- s'accorder sur une feuille de route pour la promotion du dialogue social au sein de l'entreprise.

Les résultats obtenus, à l'issue de cette médiation sont :

- une meilleure connaissance des droits et obligations de l'employeur et des travailleurs ;
- une meilleure connaissance des conventions internationales ratifiées par le Sénégal et régissant le travail maritime, notamment, la convention sur le travail maritime (MLC 2006) ;
- l'identification et l'examen des points de non-conformité de l'annexe à la

convention collective de la Marine marchande applicable au remorquage portuaire avec les dispositions de la convention sur le travail maritime, 2006 (MLC) ;

- la restauration du climat de confiance entre les parties.

6.6.2 La médiation dans une entreprise du secteur des industries extractives

Dans le cadre de sa mission de médiation et de facilitation entre les acteurs sociaux, le Haut Conseil du Dialogue social a été saisi par la FGTS/B aux fins de trouver une solution pacifique au différend opposant une entreprise de travail temporaire à ses travailleurs intérimaires mis à la disposition d'une entreprise multinationale utilisatrice.

Cette médiation est intervenue après que les deux parties n'aient pas pu se concilier à l'issue de la procédure légale de résolution des différends collectifs de travail, devant l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Les travailleurs réclamaient le respect des dispositions du décret n° 2009-1412 du 23 décembre 2009 fixant la protection particulière des travailleurs employés par des entreprises de travail temporaire et les obligations auxquelles sont assujetties ces entreprises.

* Le déroulement de la médiation et les résultats obtenus

Après avoir été saisi par le syndicat des travailleurs durant la période de préavis de grève, le HCDS a d'abord reçu et écouté séparément les représentants des travailleurs et ceux de l'entreprise utilisatrice, avant de conduire une délégation au niveau du siège de ladite entreprise pour entamer sa mission de médiation sociale entre les trois parties concernées.

Cette première séance de médiation, suivie de trois (3) autres rencontres au siège du HCDS, a permis aux parties de formuler leurs attentes et contraintes dans ce dossier et de définir les modalités de résolution du différend à l'amiable. Les travailleurs ont ainsi accepté de surseoir à leur mouvement de grève, à l'issue de leur assemblée générale explicative tenue avant la fin du préavis.

À l'issue des négociations, les deux parties sont parvenues à un accord matérialisé par les résultats ci-après :

* La signature d'un protocole d'accord entre l'entreprise multinationale utilisatrice et l'organisation syndicale de travailleurs représentant le collège des délégués du personnel, matérialisant l'engagement de ladite entreprise, à recruter, sous contrat à durée indéterminée (CDI), trois cent trente-trois (333) travailleurs intérimaires ayant plus de deux ans d'ancienneté, lors de la signature du protocole, suivant un planning sur trois ans, entre septembre 2021 et juillet 2023.

* L'accord prévoit aussi :

- l'octroi d'une prime de quart à tous les travailleurs intérimaires soumis au régime de quart ;
- l'octroi d'une indemnité de transport à tous les travailleurs intérimaires ;
la subvention repas à tous les travailleurs intérimaires.

* Les mesures d'accompagnement du plan de recrutement des travailleurs intérimaires :

- l'engagement des parties signataires à tenir compte des possibilités financières, des projets futurs, de la gestion, de la stabilité et de la rentabilité de l'entreprise, pour la matérialisation des mesures prévues dans l'accord ;

- l'engagement des travailleurs à surseoir à toute nouvelle revendication à incidence financière pouvant compromettre la mise en œuvre du processus de recrutement des travailleurs intérimaires ;
- la mise en place d'un Comité tripartite de suivi (Direction générale, travailleurs et HCDS) chargé d'évaluer régulièrement le niveau de mise en œuvre du Protocole d'accord et de veiller au respect des engagements des parties.

6.6.3 Les actions de médiation du HCDS dans la fonction publique

Le HCDS a également mené des actions de médiation entre le Gouvernement et les organisations syndicales d'enseignants. Cette mission de médiation est menée suite à la saisine du Ministre chargé de la Fonction publique, après le dépôt de préavis de grèves par cinq (5) cadres de syndicats et des syndicats d'enseignants. Elle a consisté à organiser, du 09 au 10 mars 2016, une session de revue et de consolidation des accords entre le Gouvernement et les organisations syndicales.

Dans la phase préparatoire de cette médiation, le HCDS a d'abord tenu des concertations d'une part avec les responsables des différents cadres de syndicats d'enseignants ayant déposé des préavis de grèves, à savoir les Grands Cadres de Syndicats d'Enseignants (GCSE), l'USEQ, le CUSEMS et l'Union pour la Défense de l'École publique (UDEP).

D'autre part, il a eu des audiences avec les Ministres impliqués dans la mise en œuvre des accords entre le Gouvernement et les syndicats d'enseignants.

Dans cette même perspective, des réunions se sont tenues entre les représentants des cadres de syndicats du secteur de l'Education, du Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan, du Ministère du Renouveau urbain, de l'Habitat et du Cadre de Vie, du Ministère de l'Éducation nationale, du Ministère de la Fonction publique, de la Rationalisation des Effectifs et du Renouveau du Service public et du HCDS.

Ces dispositions préalables ont permis aux différentes parties prenantes de s'accorder sur :

- Une plateforme unique des revendications des cinq cadres de syndicats et des syndicats d'enseignants ;
- les documents qui ont servi de base de travail à la session, notamment les termes de référence et le document consensuel consignant le niveau d'exécution des engagements du Gouvernement.

Dans un premier temps, il a été procédé à l'examen des différents points du tableau consensuel consignant le niveau d'exécution des engagements des différents ministères concernés et responsables de la mise en œuvre des points de revendications.

Au terme des travaux de la session, un tableau consignant le niveau d'exécution des engagements du Gouvernement a été complété par les mesures consensuelles préconisées par les différentes parties prenantes.

6.6.4 La facilitation dans le cadre des négociations entre le gouvernement et le syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) sur la question de la retraite

Le HCDS a été facilitateur sur la question de la retraite qui a occupé, il y a quelques années, une place centrale dans les plateformes revendicatives des syndicats des enseignants du supérieur et des chercheurs.

Dans le cadre de la recherche d'un consensus entre le Gouvernement et le Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES) sur la question, le Premier Ministre a mis en place un Comité technique aux fins d'examiner les modalités et le coût de la réforme visant à améliorer le niveau des pensions de retraite servies aux Enseignants de l'Enseignement supérieur.

Ce comité, présidé par Madame le Président du HCDS, était composé de représentants :

- du HCDS ;
- du Gouvernement ;
- du Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES).

Les travaux de ce Comité, qui s'est réuni le 16 février 2018 au siège du HCDS, ont permis d'aboutir à des conclusions validées par le Premier Ministre.

Ces conclusions, dont les termes ont été repris par le Protocole d'accord signé entre les parties, portent sur :

- les modalités d'atteinte du niveau de pensions de 85% de salaires nets de fin de carrière au profit des Enseignants de l'Enseignement supérieur ;
- l'amélioration des pensions des cent cinquante (150) Enseignants de l'Enseignement supérieur qui ont déjà fait valoir leurs droits à la retraite.

6.7 LES FACTEURS DE RÉUSSITE DE LA MÉDIATION

La médiation est un art difficile. Pour la réussir, il faut **réunir** certains critères et qualités :

Les critères d'une bonne médiation :

- recueil préalable et séparé des attentes des parties ;
- rencontre commune avec les parties pour engager la médiation ;
- préparation de la médiation par une équipe soudée.

Les qualités du médiateur :

- obligation de bonne foi, de loyauté, de confidentialité et de neutralité du médiateur ;
- crédibilité pour privilégier les décisions consensuelles sur la base d'avis motivés ;
- esprit d'écoute, patience, endurance, intégrité, impartialité, neutralité et compétence ;
- accompagnement des parties à trouver des solutions, sans injonction.

CHAPITRE VII

LA SENSIBILISATION ET LE RENFORCEMENT DE CAPACITÉS DES PARTENAIRES SOCIAUX : UN LEVIER DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL



7.1 LES ENJEUX ET LE CONTEXTE

L'une des conditions de l'efficacité du dialogue social est l'aptitude des partenaires sociaux à faire prendre en compte leurs attentes et préoccupations.

Sous ce rapport, la mise en œuvre d'initiatives de renforcement de capacités des partenaires sociaux travailleurs et employeurs en dialogue social et en négociation collective est opportune pour concilier les exigences de compétitivité des entreprises aux attentes de progrès social des salariés.

Dans ce cadre, l'article 2 alinéa 2, 2^{ème} tiret du décret 2014-1299 du 13 octobre 2014 créant et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du HCDS dispose que le HCDS doit « appuyer les acteurs des secteurs public, parapublic, privé, l'économie informelle y compris par le biais de la formation ».

En application de cette disposition, le HCDS a mis en place une commission spécialisée chargée de la formation et de la sensibilisation de tous les acteurs. Cette commission a inscrit, dans son plan d'actions, l'appropriation de mécanismes pertinents pour l'instauration d'un climat apaisé propice à la productivité et au développement intégral du Sénégal.

Les activités de formation menées dans ce cadre, devraient contribuer à améliorer les capacités des organisations professionnelles dans l'optique de mieux faire intégrer leurs préoccupations dans la formulation des politiques publiques.

Ainsi, dans le Plan d'Actions du PNSSEE, il était prévu de former au moins trois cent (300) partenaires sociaux en dialogue social et en techniques de négociation collective. Le HCDS s'est inscrit dans cette perspective en réalisant, de 2016 à 2019, cet objectif de formation qui est, actuellement, largement dépassé par l'Institution nationale de promotion du dialogue social.

7.2 LES MODULES ET PLATEFORMES DE FORMATION

Les modules de ces formations ont porté sur :

- les principes et droits fondamentaux au travail ;
- les piliers du travail décent ;
- les cadres, enjeux et les perspectives du dialogue social ;
- les mécanismes de promotion du dialogue social ;
- les procédures de conclusion ou de réactualisation des conventions collectives ;
- les techniques de négociation collective ;
- les missions des délégués du personnel et leur cadre d'exercice ;
- les droits et obligations des parties au contrat de travail ;
- le genre et les relations professionnelles.

Le HCDS a aussi mis à profit les volets « thématiques » de ses Assemblées plénières statutaires pour renforcer les connaissances des mandants tripartites sur les politiques publiques.

Ces plateformes de dialogue ont été élargies à d'autres acteurs du dialogue social intéressés par ces questions.

Les thèmes de ces plateformes ont notamment porté sur :

- le renforcement des capacités des membres du HCDS sur le Plan Sénégal Émergent (PSE), le Programme de Réformes de l'Environnement des Affaires et de la Compétitivité (PREAC), le Programme de la Couverture Maladie universelle

(CMU) et la formulation de la contribution du dialogue social à la mise en œuvre de ces politiques ;

- « le dialogue social, un levier pour la formalisation et le développement des PME » ;
- « le dialogue social, un mécanisme de contribution à la formulation des objectifs de développement économique et social et un outil d'accroissement de l'impact socioéconomique des entreprises multinationales » ;
- « le dialogue social, un outil de rénovation des relations professionnelles et d'accroissement de l'impact socioéconomique du secteur minier » ;
- « la contribution des parties prenantes au dialogue social tripartite en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières » ;
- « la promotion de l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes au Sénégal ».

7.3 LES RÉSULTATS ENREGISTRÉS

Les résultats positifs tirés de ces sessions de formation et de renforcement des capacités des acteurs, sont, entre autres :

- l'apaisement durable du climat social dans toutes les structures où les acteurs ont bénéficié des activités de formation mises en œuvre par le HCDS ;
- l'appropriation du dialogue social par les travailleurs et employeurs formés ;
- la mise en place de mécanismes adaptés de dialogue social dans les entreprises et branches d'activités professionnelles ;
- l'amélioration de qualité de la négociation collective dans les entreprises ;
- une meilleure connaissance des procédures en matière de conclusion ou de réactualisation des conventions collectives ;
- un recueil des mécanismes et procédures de dialogue social définissant une clarification conceptuelle ;
- une meilleure prise de conscience, par les délégués du personnel formés, de leur mission et responsabilités.

CHAPITRE VIII

LA PROMOTION DES QUESTIONS DE GENRE EN MILIEU DE TRAVAIL



© CESO|SACO

La promotion des questions de genre en milieu de travail s'inscrit en bonne place dans les missions et actions du HCDS. Ainsi, l'Institution a mis en place une commission tripartite spécialisée chargée de la promotion des questions de genre.

Dans le cadre de ses actions y afférentes, le HCDS s'investit fortement en milieu scolaire, au-delà de ses interventions dans les relations professionnelles au niveau du secteur de l'Éducation et de la Formation. En effet, conscient du rôle de l'école qui éduque les élèves en leur donnant non seulement les atouts nécessaires pour leur intégration sociale mais aussi la cohésion sociale, le HCDS s'est évertué à faire de l'espace scolaire un terreau fertile pour la culture du dialogue social.

À ce propos, tenant compte des enjeux que pose la problématique de l'initiation des jeunes au dialogue social, particulièrement des jeunes filles, couche vulnérable par excellence, Mme le Président du HCDS a accompagné l'Inspection d'académie de Ziguinchor pour l'organisation du concours Miss-Maths/Miss Sciences.

Revêtant un triple sens, cette action a permis au HCDS :

- de vulgariser auprès des élèves les recommandations formulées à l'issue de sa douzième Assemblée plénière portant sur « La contribution des parties prenantes au dialogue social tripartite en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières », le thème de l'édition 2021 dudit concours qui portait sur cette question ;
- de présenter la vision du HCDS en matière de promotion de l'équité sociale, grâce à ses actions visant l'accès des filles aux filières scientifiques et technologiques ;
- d'inscrire dans le Plan d'actions de la commission « Genre et Relations professionnelles » du HCDS, des stratégies de promotion du dialogue social auprès des jeunes filles futures travailleuses.

Par ailleurs, dans le cadre de ses activités, la commission genre du HCDS a :

- élaboré avec le BIT un Plan d'actions ;
- participé à toutes les activités menées par les cellules genre sous la tutelle du ministère de la Femme, de la Famille, du Genre et de la Protection des Enfants ;
- participé et s'est impliquée dans les préparatifs de la Commission de la Condition de la Femme (CSW) des Nations unies ;
- collaboré avec l'Association Women In Mining (WIM) Sénégal à travers l'Indice de Genre WIM SENEGAL, dans le secteur des industries extractives et sur les difficiles conditions de vie et de travail des femmes, afin de susciter une prise de conscience des décideurs ;
- organisé des activités d'autonomisation des femmes en milieu du travail, en partenariat avec les ONG de femmes et le Ministère en charge de la Femme.

CHAPITRE IX

LA PROMOTION DE LA DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE DE L'OIT SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES ET LA POLITIQUE SOCIALE



Dans le cadre de la promotion de la Déclaration de Principes tripartite de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les multinationales et la sociale (D/EMN), les partenaires sociaux nationaux se sont très tôt et largement appropriés cet instrument, et le HCDS y a apporté une contribution essentielle.

Le Sénégal est le deuxième pays au monde à désigner ses points focaux nationaux pour la promotion de la Déclaration sur les EMN.

L'originalité de ces nominations au Sénégal réside dans le fait que les quatre (4) points focaux nationaux ont été nommés, respectivement, par le Gouvernement, les employeurs, les travailleurs et le HCDS. Ainsi, le point focal gouvernemental assure la coordination nationale et des rapports périodiques sont produits afin de mesurer l'impact et la performance des actions entreprises.

Fort de ce résultat, le Sénégal a été le premier pays à répondre à l'appel de la Déclaration d'Abidjan sur le renforcement du rôle et de l'impact des institutions nationales de dialogue social pour une gouvernance économique et sociale plus juste, adoptée par onze (11) institutions de dialogue social de l'Afrique de l'Ouest et du Centre, en mai 2017.

Le HCDS a également créé en son sein une commission chargée de promouvoir la Déclaration sur les EMN et de nouer des partenariats pour sa mise en œuvre. Cette commission est présidée par une conseillère du groupe employeur de l'Institution.

Dans le cadre de ses activités de promotion de la Déclaration EMN, le HCDS a réalisé les activités suivantes :

- l'organisation d'une campagne nationale de promotion de la Déclaration EMN, en collaboration avec le Conseil économique, social et environnemental (CESE) et la Chambre des Mines (regroupant 35 multinationales) ;
- le renforcement de capacités des membres du HCDS et des partenaires sociaux des entreprises multinationales partenaires du HCDS ;
- la concertation sur la contribution des mandants tripartites en perspective de l'exploitation des ressources pétrolières et gazières ;
- la contribution du HCDS pour le plaidoyer sur le contenu local, dans la gestion du pétrole et du gaz.

Conscient de sa mission, dans ce sens, le HCDS s'engage à « *continuer de promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, en mettant résolument l'accent sur l'appui des mandants tripartites* », conformément aux conclusions de la Déclaration d'Abidjan sanctionnant la 14^{ème} réunion régionale africaine de l'OIT, tenue du 3 au 6 décembre 2019 à Abidjan, intitulée : « *vers plus de justice sociale : façonner l'avenir du travail en Afrique* ».

CHAPITRE X

LES AUTRES ACTIONS MENÉES EN MATIÈRE DE PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL



A. Les actions de riposte face aux impacts de la Covid 19 sur l'économie informelle

Dans le cadre de son rôle d'alerte et de sensibilisation des pouvoirs publics sur toutes questions intéressant le monde du travail, le HCDS a très tôt attiré l'attention au plus haut niveau sur la situation préoccupante dans laquelle se trouvent les acteurs opérant dans l'économie informelle, dès le début de la pandémie de Covid 19.

Il a ainsi participé aux travaux du Comité de pilotage pour une évaluation rapide, mis en place par le BIT sur l'impact de la crise de la Covid 19 et les mesures à prendre pour renforcer la résilience des acteurs qui sont membres des organisations professionnelles représentées au sein de l'Institution telles que l'UNACOIS.

Les conclusions et recommandations de l'étude ont été versées comme contribution du HCDS, dans le cadre de la formulation du plan de relance économique post Covid 19.

Le HCDS a aussi réalisé en collaboration avec l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) et le BIT, une cartographie qualitative et quantitative des huit (8) familles de l'économie informelle au Sénégal. Les familles d'acteurs concernées sont le commerce, la couture - confection, les cuirs et peaux, la mécanique automobile, la menuiserie bois, la pêche (post capture), la restauration et la transformation des produits agricoles.

B. Les autres actions de sensibilisation et de promotion du dialogue social

Dans le cadre de ses activités de promotion du dialogue social au Sénégal, malgré son institutionnalisation, conformément à la structure tripartite de l'OIT, le HCDS a entrepris au niveau national une démarche novatrice consistant à aller à la rencontre des différents chefs religieux et coutumiers du pays, qui jouent un rôle d'apaisement et de régulation sociale incontournable et indispensable à la stabilité économique et sociale du Sénégal.

Suivant la même démarche, le HCDS a contribué à la mise en place, au niveau national, d'un Réseau des Journalistes en dialogue social (REJDIS), avec l'appui du PAMODEC. Ce réseau assure la promotion du dialogue social auprès des acteurs de la presse nationale qui occupe une place essentielle dans la vulgarisation de l'information et des activités du HCDS.

L'Institution a également développé plusieurs autres partenariats avec des organismes internes et internationaux pour apporter sa contribution aux efforts nationaux, face aux nouveaux défis et menaces sécuritaires, à la problématique environnementale avec les emplois verts.

Différents partenariats ont ainsi été noués avec :

- *Partners West Africa* pour lutter contre la violence dans et autour des universités en lien avec les nouvelles menaces ;
- le CHEDS avec et le Réseau des femmes Paix et Sécurité de la CEDEAO sur la sécurité collaborative.

C'est dans ce cadre qu'il faut également inscrire la participation active du HCDS à la célébration de la journée internationale de la Paix, le 22 Septembre 2021 et à la Journée Internationale du Vivre ensemble en paix.

Maquette et impression :

Lalima Éditions, *communication@lalima.sn ; www.lalima.sn*



Haut Conseil du Dialogue social
7, Avenue Carde,
Immeuble Carde 5ème Étage
Tél. : (+221) 33 889 18 54
Web : www.hcds.sn