



HAL
open science

La contribution des normes de l'OIT à la protection des travailleurs au Sénégal

Adja Coumba Samba

► **To cite this version:**

Adja Coumba Samba. La contribution des normes de l'OIT à la protection des travailleurs au Sénégal. Droit. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, 2021. Français. NNT: 2021PA01D016 . tel-03483544v2

HAL Id: tel-03483544

<https://theses.hal.science/tel-03483544v2>

Submitted on 6 Jan 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



UNIVERSITÉ PARIS I PANTHÉON-SORBONNE
ÉCOLE DE DROIT DE LA SORBONNE
École doctorale de droit privé

THÈSE

Présentée par

Adja Coumba SAMBA

Soutenue le 11 Juin 2021
Pour obtenir le grade de Docteur en Droit

La contribution des normes de l'OIT à la protection des travailleurs au Sénégal

Sous la direction de :
M. Jean François AKANDJI KOMBE
Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

JURY :

M. Arnaud CASADO, Maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

M. Adrien DIOH, Professeur à l'Université Gaston Berger de Saint Louis (Sénégal).

M. Bernard GERNIGON Ancien Conseiller spécial pour les normes internationales du travail, Ancien Chef du service de la liberté syndicale, Bureau international du Travail, Genève.

M. François HÉNOT, Maître de conférences à l'Université de Picardie Jules Verne, Président de l'Association Française pour l'OIT (AFOIT), Membre de l'Association Française de Droit du Travail (AFDT).

M. Jean François AKANDJI-KOMBE, Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, directeur de thèse.

UNIVERSITÉ PARIS I PANTHÉON-SORBONNE
ÉCOLE DE DROIT DE LA SORBONNE
École doctorale de droit privé

THÈSE

Présentée par

Adja Coumba SAMBA

Soutenue le 11 Juin 2021
Pour obtenir le grade de Docteur en Droit

La contribution des normes de l'OIT à la protection des travailleurs au Sénégal

Sous la direction de :
M. Jean François AKANDJI KOMBE
Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

JURY :

M. Arnaud CASADO, Maître de conférences à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

M. Adrien DIOH, Professeur à l'Université Gaston Berger de Saint Louis (Sénégal).

M. Bernard GERNIGON Ancien Conseiller spécial pour les normes internationales du travail, Ancien Chef du service de la liberté syndicale, Bureau international du Travail, Genève.

M. François HÉNOT, Maître de conférences à l'Université de Picardie Jules Verne, Président de l'Association Française pour l'OIT (AFOIT), Membre de l'Association Française de Droit du Travail (AFDT).

M. Jean François AKANDJI-KOMBE, Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, directeur de thèse.

L'université n'entend ni approuver ni désapprouver les assertions qui forment cette thèse.
Elles sont propres à leur auteur, qui seul en répond.

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier le professeur Jean François AKANDJI- KOMBE pour la confiance qu'il m'a accordée en dirigeant cette thèse. Je tiens à lui exprimer toute ma gratitude pour ses conseils, sa compréhension et sa générosité intellectuelle et humaine.

Je remercie les membres du jury pour avoir accepté d'examiner ce travail.

Je remercie infiniment les membres de ma famille qui ont toujours été là pour moi :

Mes parents pour leurs sacrifices,

Mon mari pour son soutien et sa patience,

Mes frères et sœurs pour leur soutien moral et matériel.

Je voudrais également remercier les personnes qui m'ont apportée leurs compétences :

Mme De Oliveira, Spécialiste Technique Principal/Normes internationale du Travail à l'EAT/BP Dakar.

Mme Fall, Directrice Relations de Travail et Organisations professionnelles.

M. Barry Chef, Division des Relations internationales du Travail au ministère du travail.

M. Diatta mandataire syndical à Dakar.

M. Ndongu juge au tribunal du travail à Dakar.

Tout le personnel du BIT à Genève.

Cheikh Guirane pour ses précieux conseils tout au long de mon parcours.

Enfin, mes remerciements vont à tous les enseignants qui ont participé à ma formation.

LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

ACT/EMP	Bureau des Activités pour les Employeurs
ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs
AIPLT	Association Internationale pour la Protection Légale des Travailleurs
ANSD	Agence Nationale des Statistiques et de la Démographie
AOF	Afrique Occidentale Française
Art.	Article
Ass.	Assemblée
BAD	Banque Africaine de Développement
BIT	Bureau internationale du travail
C	Convention
CA	Conseil d'Administration
CADHP	Charte africaine des droits de l'homme et des peuples
CAS	Commission d'application des normes
CAT	Conférence Africaine du Travail
CIJ	Cour internationale de Justice
CCNI	Convention collective nationale Interprofessionnelle
CE	Conseil d'état
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEDEAO	Communauté Economique des États d'Afrique de l'Ouest
CEDH	Conseil européen des droits de l'homme
CFA	Communauté financière d'Afrique
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGSS	Convention Générale sur la Sécurité Sociale
CIPRES	Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale
CIT	Conférence Internationale du Travail
CMU	Couverture maladie universelle
CNDS	Conseil national du dialogue social

CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
Coll.	Collection
Dr. ouv.	Droit ouvrier
Dr. soc.	Droit social
CS	Cour suprême
D.	Décret
Dr	Droit
Dir.	Sous la direction de
Doc. soc	Editions Francis Lefebvre documentations pratiques sociales
DSTE	Direction des Statistiques du Travail et des Etudes
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen
EAT/BP	Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent
Éd	Edition
ENENSIS	Enquête nationale sur le secteur de l'informel au Sénégal
GCSE	Grand Cadre des Syndicats de l'Enseignement
HCDS	Haut conseil du dialogue social
IAT	Institut Africaine du travail
IDH	Indice de développement humain
ILO	International Labour Organization
IPEC	ILO's Program on Elimination of Child labour
IPM	Institut de prévoyance maladie
IPRES	Institution de prévoyance retraite du Sénégal
L.	Loi
LGDJ	Libraire générale de droit et de jurisprudence
LS	Liberté syndicale
MAP	Mesure et suivi des progrès réalisés en faveur du travail décent
NC	Négociation Collective
NIT	Norme internationale du travail
N.U	Nations-unies
OCAM	Organisation commune africaine malgache

ODD	Objectifs de Développement Durable
OHADA	Organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique
OIT	Organisation Internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
Ord.	Ordonnance
PAMODES	Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de 1998
PIB	Produit intérieur brut
PIDCP	Pacte Internationale relatif aux Droits Civiques et Politiques
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PNB	Produit national brut
PNBSF	Programme National de Bourse de Sécurité Familiale
PNSSEE	Pacte national de stabilité sociale et l'émergence économique
PNUD	Programme des Nations-Unies pour le développement
PPTD	Programme de Promotion du Travail Dément
PSE	Plan Sénégal émergent
PUF	Presses universitaires de France
R	Recommandation
RCADI	Cours de l'académie de droit international de la Haye
R. I. D. C.	Revue internationale de droit comparé
RGE	Recensement général des entreprises
RJS	Revue de jurisprudence sociale
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
T.	Tome
TIC	Techniques de l'Information et de la Communication
Traité OHADA	Traité relatif à l'harmonisation en Afrique du droit des affaires
UEMOA	Union économique et monétaire des États d'Afrique de l'Ouest
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
Vol.	Volume
§	Paragraphe.

RESUME

Cette thèse porte sur l'application des normes de l'OIT notamment la contribution de celles-ci à la protection des travailleurs au Sénégal. En effet, cet objet étant peu étudié, nous avons adopté une approche multidisciplinaire pour démontrer en quoi les conventions de l'OIT ont réussi à améliorer les conditions d'existence des travailleurs au Sénégal. Ainsi, la première partie montre l'accueil harmonieux des conventions de l'OIT grâce aux principes de souplesse et de tripartisme. La seconde partie de l'étude consiste à démontrer comment les mécanismes de mise en œuvre et de contrôle desdites conventions de par leur originalité parviennent à une application effective dans la sphère sénégalaise. Cependant, malgré l'originalité de ces mécanismes, l'application des conventions de l'OIT au Sénégal se heurte à divers obstacles liés au développement, au poids de l'économie informelle et aux pesanteurs socioculturelles entre autres.

Mots-clés : Conventions, contrôle, dialogue social, effectivité, justice sociale, normes, OIT, principes et droits fondamentaux au travail, protection, travailleurs, travail décent, tripartisme.

ABSTRACT

The thesis focuses on the application of ILO standards, especially on the contribution of ILO standards to the protection of workers in Senegal. Indeed, as this topic is little studied, we have adopted a multidisciplinary approach to demonstrate that the ILO conventions have succeeded in considerably improving the living conditions of workers in Senegal. The first part shows the harmonious reception of the ILO conventions thanks to the principles of flexibility and tripartism. The second part of the study consists of demonstrating how the implementation and control mechanisms of these conventions, by their originality, are effectively applied in the Senegalese sphere. However, despite the originality of these mechanisms, the application of the ILO conventions in Senegal comes up against various obstacles linked to the level of development, the weight of the informal economy and socio-cultural constraints, among others.

Key-words: Conventions, monitoring, social dialogue, effectiveness, social justice, standards, ILO, fundamental principles and rights at work, protection, workers, decent work, tripartism.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE- LA PARTICIPATION DU SENEGAL A LA PRODUCTION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Titre 1- La place et l'action du Sénégal dans le processus d'élaboration des normes de l'OIT

Chapitre I. L'OIT et le Sénégal

Chapitre II. L'action du Sénégal pour l'élaboration des NIT

Titre 2 - L'intégration harmonieuse des NIT au Sénégal

Chapitre I. La souplesse : Fondement de l'intégration harmonieuse des NIT

Chapitre II. La ratification et l'incorporation des conventions au Sénégal.

SECONDE PARTIE- L'EFFECTIVITE DES CONVENTIONS DE L'OIT UNE REALITE AU SENEGAL

Titre 1 - La mise en œuvre des conventions de l'OIT au Sénégal

Chapitre I. Les mécanismes de mise en œuvre des conventions au Sénégal

Chapitre II. L'accompagnement de l'OIT dans la mise en œuvre des NIT au Sénégal

Titre 2 - Le contrôle de l'application des conventions au Sénégal

Chapitre I. Le contrôle interne

Chapitre II. Le contrôle par les organes de l'OIT

CONCLUSION GENERALE

LOCALISATION DU SENEGAL



INTRODUCTION GENERALE

SI VIS PACEM, COLE JUSTICIAM

Si vous désirez la paix, cultivez la justice.

(Devise d'origine de l'OIT)

1. « *Travaillez, prenez de la peine [...] le travail est un trésor.* » C'est par cet apologue que Jean de LA FONTAINE louait les vertus du travail dans l'une de ses plus célèbres fables¹. A l'image du poète, le travail a été l'une des composantes de la société qui a le plus sollicité la curiosité des chercheurs².

Considéré comme la prévention de la dignité de l'homme, l'amélioration de son niveau de vie, le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise ou un article de commerce.³ Il ne peut donc être exercé dans des conditions portant atteinte à la dignité. C'est dans cette quête de justice sociale et de promotion du travail décent que l'Organisation Internationale du Travail a été créée.

2. L'OIT est née suite à une conjoncture particulière marquée par la fin de la Première Guerre Mondiale, la montée du bolchevisme et divers facteurs qui militaient en faveur d'une réglementation internationale du travail. Toutefois, l'idée d'une organisation de défense des travailleurs remontait déjà face à la situation déplorable des ouvriers, ouvrières et enfants dans les pays qui s'industrialisaient au XIXe siècle. Ce qui a poussé les premiers parlements à agir, ainsi, en 1802, le parlement britannique adopta une loi interdisant que les enfants travaillent plus de 12 heures par jour.⁴

Également, la détérioration des conditions physiques des travailleurs qui n'étaient plus aptes au service civique poussa les gouvernants à légiférer, cette situation risquant de mettre en danger la cohésion nationale. C'est dans cette mouvance que l'industriel britannique Ch. Hadley eu l'idée de la création de *traités internationaux du travail*, cette idée apparaîtra plus tard chez Villermé, Blanqui et Le grand. Pour ces derniers, le souci de concurrence économique sévère entre fabricants et pays ne devait pas faire obstacle à l'introduction d'une réglementation du travail.⁵

¹ Le laboureur et ses enfants, Paris, 1668.

² Philosophes, sociologues, juristes, économistes etc.

³ Article 427 du traité de Versailles énonçant les méthodes et principes pour la réglementation des conditions de travail. Versailles, le 28 Juin 1919.

⁴ Il sera suivi par la France en 1841.

⁵ G. SCELLE, *L'Organisation internationale du travail et le BIT*, Paris : Rivière, 1930, p.19; J.W. FOLLOWS, *Antecedents of International Labour Organization*, Oxford : Clarendon Press, 1951, pp.1-57.

3. En 1876, l'idée d'une conférence internationale permettant d'harmoniser les pratiques sociales apparaît en Suisse. En France, dans son discours à la chambre des députés du 25 janvier 1884, Albert de Mun⁶, demanda en vain au gouvernement Jules Ferry de se rallier à la position réitérée par la Suisse. Après plusieurs refus, les pays réticents finissent par se rallier à l'idée d'une conférence proposée en 1889 par la Suisse. La *conférence de Berne* fut reportée au 5 Mai 1890, avec une proposition de programme portant sur 6 points :

- Interdiction du travail du Dimanche,
- Fixation d'un âge minimum pour l'admission des enfants dans les fabriques,
- Fixation d'une durée maximum de la journée pour les jeunes ouvriers,
- Interdiction d'occuper les jeunes gens et les femmes dans les exploitations particulièrement nuisibles à la santé ou dangereuses,
- Restriction du travail de nuit pour les jeunes gens et les femmes,
- Exécution des dispositions adoptées.

La conférence prévue à Berne n'a pas reçu beaucoup d'accueil favorable, elle s'est finalement tenue à Berlin en 1890. La proposition suisse de réunir une conférence internationale sur les conditions de travail a été reprise par le jeune empereur Allemand Guillaume II qui organisa à Berlin du 15 au 29 Mars 1890 *la première conférence internationale* concernant le règlement du travail dans les établissements industriels et dans les mines. La conférence suggérait plusieurs recommandations :

- Règlement du travail sur les mines,
- Règlement du travail de Dimanche,
- Règlement du travail des enfants,
- Règlement du travail des jeunes ouvriers,
- Règlement du travail des femmes.

Après la conférence de 1890, s'est tenue à Bâle l'assemblée constitutive de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs (AIPLT) en 1901. C'est à l'initiative de l'AIPLT que sont signées à Berne, le 26 septembre 1906, les deux premières conventions internationales du travail :

- La convention sur l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie ;
- La convention sur l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc dans l'industrie des allumettes.

⁶ Monarchiste et porteur des revendications sociales.

La convention sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie a été signée par : l'Allemagne, l'Autriche-Hongrie, la Belgique le Danemark, l'Espagne, la France, la Grande-Bretagne, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la Suède et la Suisse. Quant à la seconde convention, elle n'a été signée que par sept pays : L'Allemagne, le Danemark, la France, l'Italie, le Luxembourg, Les Pays-Bas, Portugal, la Suède et la Suisse.

4. Au fur des années, un consensus s'est progressivement dégagé et a conduit à la naissance de l'Organisation Internationale du Travail.⁷ Connue sous l'acronyme de l'OIT, l'organisation internationale du travail fut créée conformément à la partie XIII du traité de paix de Versailles de 1919 qui mit fin à la Première Guerre Mondiale. Depuis cette période, l'OIT a su s'imposer comme la source principale du Droit international social avec comme ambition, d'instaurer une justice sociale et embrasser l'ensemble des politiques sociales en protégeant les valeurs de liberté et d'égalité.

De nos jours, l'organisation internationale du travail n'est pas la seule organisation internationale à s'occuper des questions de travail, cependant, elle est la seule à s'y être consacrée avec autant d'attention. C'est pourquoi, son activité normative a forgé un véritable code international du travail⁸. Finalement c'est la seule organisation internationale ayant pour mandat le traitement des questions relatives au travail.⁹ Dans cette mission, le développement des normes internationales du travail reste l'un de ses plus grands succès. Un tel succès justifie l'intitulé de cette étude consacrée à la *contribution des normes de l'OIT à la protection des travailleurs au Sénégal*.

Ce travail portant sur les normes de l'OIT, il est primordial de s'interroger sur les concepts clés afin de délimiter le champ et l'objet.

5. L'Organisation internationale du travail compte aujourd'hui 187 Etats membres¹⁰. Organisation unique dans son genre, elle a la particularité de réunir des représentants des

⁷ A sa création, l'OIT avait pour mission de répondre à deux situations de guerre, à savoir la guerre économique et la guerre sociale⁷. En effet, on parle de guerre économique car l'organisation avait pour mission de régulariser socialement la globalisation économique. Quant à la guerre sociale, elle se justifie par le fait que pendant la première guerre mondiale, un mouvement social important s'était développé, ce qui avait donné lieu à la révolution bolchévique.

⁸ G. LYON-CAEN, *Droit social international et communautaire*, Paris : Dalloz, 1993, p.360.

⁹ G. SCHELLE, *op.cit.*, p.11.

¹⁰ En 2018.

gouvernements, des employeurs et des travailleurs qui participent collectivement à toutes ses décisions. Ce caractère tripartite de l'OIT se reflète dans son fonctionnement assuré par trois institutions principales : La Conférence Internationale du Travail (CIT), le Conseil d'Administration (CA) et le Bureau International du Travail (BIT).

La conférence internationale du travail assure les fonctions d'ordre législatif. Réunie au mois de Juin de chaque année à Genève, la Conférence Internationale du Travail est composée des représentants de tous les États membres et assure plusieurs fonctions :

- Elle conçoit les normes sous forme de conventions principalement et accessoirement de recommandations ;
- Elle joue également le rôle de surveillant de la bonne application des normes adoptées. De ce fait chaque pays doit annuellement lui remettre un rapport ;
- C'est également la CIT qui est en charge d'examiner le rapport global relatif au suivi de l'application de la déclaration de 1998 ;
- C'est aussi au niveau de la CIT que sont débattues les questions sociales et de travail, c'est aussi elle qui établit les normes internationales du travail. Les débats d'envergure mondiale touchant aux normes sociales y tiennent aussi. Enfin elle adopte aussi le budget de l'organisation et en élit le conseil d'administration.¹¹

6. Chaque pays est représenté à la conférence par une délégation comprenant les représentants de travailleurs, d'employeurs et d'instances gouvernementales. Chaque délégué vote librement nonobstant le choix des autres membres de sa corporation. Les mandants suivent les instructions et recommandations de leur organisation respective. Les chefs d'Etat ou de gouvernement peuvent prendre la parole. Les autres organisations internationales sont également représentées par des observateurs. C'est dans ce cadre que la Conférence Internationale du Travail est considérée comme le *parlement international du travail*¹².

A côté de la CIT, le CA joue également un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'OIT.

Le Conseil d'Administration de l'OIT est l'organe exécutif de l'OIT qui se réunit deux fois par an, une première session au mois de Novembre et une autre au printemps¹³. Chacune de ces sessions dure 3 jours et demi. Elle est précédée d'une session d'une demi-journée

¹¹ N. VALTICOS, *Droit international du travail*, t.8, 2^e édition, Paris: Dalloz, 1983, p.20.

¹² OIE, « Qu'est-ce que l'OIT ? », Genève : OIE, 2019.

¹³ Mars-Avril.

consacrée à des réunions de groupe¹⁴. Il faut noter également que le Conseil d'Administration tient une session d'une journée au mois de Juin après la Conférence International du Travail.

Le Conseil d'Administration a pour fonctions:

- La prise des décisions relatives à la politique du BIT ;
- L'établissement de l'ordre du jour de la Conférence International du Travail ;
- L'élaboration du programme de l'OIT ;
- L'élaboration du budget qu'il soumet à la CIT ;
- L'élection du directeur général de la CIT ;
- Le rétablissement en son sein du travail entre commissions et comités ;
- L'établissement des groupes de travail si besoin en est pour examiner certaines questions spécifiques...

7. Le Bureau International du Travail (BIT) est l'autre organe incontournable dans le paysage de l'OIT. Ce dernier est l'organe exécutif et permanent de l'OIT et fait office de secrétariat. Le BIT emploie plusieurs fonctionnaires au sein de son siège à Genève et au sein de ses différents bureaux à travers toutes les régions du monde pour une meilleure application des normes.

8. Après avoir défini posé le contexte de création de l'organisation internationale du travail, en tant que mot clé du sujet ; cette étude nécessite également de définir certaines notions telles que contribution, normes, protection et travailleurs.

Contribution : La contribution est définie comme un des éléments qui concourent à la réalisation de quelque chose.¹⁵ Dans cette étude, la contribution fait référence à l'ensemble des instruments de l'OIT visant à la protection des travailleurs.

Normes : Les normes peuvent être définies comme l'ensemble des pratiques et des règles qui, dans une entreprise, une branche, une région ou l'économie toute entière, structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'Etat.¹⁶ Au sens de ce travail, les normes font référence aux conventions qui sont des instruments juridiques contraignants élaborés par les

¹⁴ Cette dernière précédée de réunions d'au moins une semaine des commissions et des comités.

¹⁵ Dictionnaire Larousse.

¹⁶ M. LALLEMENT, *Sociologie des relations professionnelles*, Paris : La Découverte, 1996, p.3.

mandants de l'OIT définissant les droits et principes minimaux au travail¹⁷.

Protection : L'ensemble des mesures, institutions chargées de mettre en sûreté quelque chose ou quelqu'un. Dans cette étude, la protection porte sur la santé, la sécurité, le bien être des travailleurs entre autres.

Travailleur : Est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe ou sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée.¹⁸

9. L'objectif des conventions de l'OIT étant d'harmoniser les législations de travail dans tous les pays du monde, l'organisation a su adopter des réformes pour supprimer ou du moins réduire les injustices les plus flagrantes dans le monde entier. Le Sénégal n'échappant pas à la règle, l'étude de la contribution des conventions dans son contexte suppose une précision du champ et de l'objet (I), son intérêt (II), l'approche de recherches et les difficultés afin d'en dégager une problématique et un plan (IV).

I. Du champ et de l'objet de l'étude

10. Sachant que la quasi-totalité des pays et territoires du globe sont Membres de l'OIT, il nous est impossible¹⁹ de traiter de la contribution des conventions dans tous ces espaces. Pour ces raisons d'ordre méthodologique et contextuel, cette thèse se limitera au contexte sénégalais.

Pays en développement, le Sénégal est situé à l'avancée la plus occidentale du continent africain au confluent de l'Europe, de l'Afrique et des Amériques. Il est limité au Nord par la Mauritanie, à l'Est par le Mali, au Sud par la Guinée et la Guinée Bissau, à l'Ouest par la Gambie et l'Océan Atlantique. Avec une superficie de 196.712 km², la population sénégalaise s'élève à 16 209 125²⁰.

Sorti de la colonisation, il n'est pas étonnant que le code du travail sénégalais soit dérivé du code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952. De ce fait, même si le pays a

¹⁷ BIT, « Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail, Genève : BIT, Edition révisée 2014.

¹⁸ Article L.2 du Code du Travail sénégalais.

¹⁹ Dans le cadre d'une thèse, avec un délai imparti.

²⁰ Projection 2019 de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD).

remplacé la législation du travail de 1952 par un code national, le droit du travail sénégalais est resté tributaire de la philosophie des relations de travail axée autour de la protection des travailleurs. Cependant, vers les années 1980, la situation économique du pays va connaître un nouveau tournant marqué par la remise en cause de l'État providence au profit de l'État privatisé²¹. Pour cause, le Sénégal a subi les programmes d'ajustement structurel imposés par les principaux bailleurs internationaux en contre partie d'octroi de crédits. Ces programmes étaient marqués par des séries de départs volontaires, de privatisation des entreprises. Les conséquences de ces programmes d'ajustement structurel ont été néfastes et l'avènement de la dévaluation du Franc CFA à cette période n'a fait qu'aggraver la situation socio-économique du pays. Depuis cette période le pays connaît un taux de chômage endémique avec une aggravation de la pauvreté.

11. A cette situation socio-économique complexe s'ajoute le problème de l'articulation des secteurs d'activités. En effet, le secteur primaire dominé par l'agriculture et la pêche joue un rôle majeur dans la vie des sénégalais. Cependant, il pèse peu dans l'économie. A titre d'exemple l'agriculture qui englobe 60% de la population active ne représente que 16,7% ²² du produit intérieur brut²³. La pêche constitue également une ressource importante du pays et englobe presque 600.000 travailleurs dont une bonne partie pratique la pêche artisanale, entraînant un faible niveau de performance. Les conséquences des contre-performances enregistrées dans l'agriculture et la pêche entraînent une migration de la main d'œuvre vers les secteurs secondaire et tertiaire.

Le secteur secondaire regroupe les activités liées à la transformation des matières premières issues du secteur primaire. Il est porté par la fabrication de produits agroalimentaires (+14,4%), la construction (+16,9%) et les activités extractives (+10,8%). Ce secteur contribue au PIB à hauteur de 23,8% et n'occupe que 18% de la population active.²⁴ C'est pourquoi, elle n'arrive pas à assurer une croissance inclusive, d'autant que les investisseurs étrangers détiennent la majorité du capital. Quant au secteur tertiaire, il représente le secteur le plus important de l'économie sénégalaise. Il repose essentiellement sur le commerce (18.1%), les transports et les TIC (16% du PIB) ainsi que les activités liées au

²¹ A. NONONSI, « Les mutations de l'Etat postcolonial et l'évolution du droit du travail en Afrique francophone : De la protection des travailleurs aux droits de l'homme au travail », EJA 2011, n°871, p.221.

²² Chiffres de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) en 2017.

²³ Produit Intérieur Brut connu sous l'Acronyme PIB.

²⁴ Données de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) en 2017.

tourisme et aux secteurs financiers (16.5% du PIB).²⁵ Le secteur immobilier joue aussi sa partition dans le développement du secteur tertiaire. Paradoxalement, si le secteur tertiaire est le socle de la croissance économique sénégalaise, il ne recrute qu'une infime partie de la population car l'immobilier et les télécoms absorbent très peu de main d'œuvre. Pire cette domination du tertiaire ne s'accompagne pas d'une productivité. Conséquence, plus que le chômage, c'est le sous-emploi qui constitue le principal problème du marché du travail sénégalais. Et, si le taux officiel du chômage est de 15,7%²⁶, force est de constater qu'en réalité il dépasse les 40%.

12. Face à cette situation, le secteur informel constitue une échappatoire et englobe 48, 8% de la population active avec 41,6% du PIB²⁷. L'informel est en réalité le principal pourvoyeur d'emplois avec 3,5 millions de personnes comparé au secteur formel qui englobe environ 840.000 travailleurs²⁸. A cela s'ajoute le fait que la pyramide des âges au Sénégal se distingue par sa structure jeune avec plus de 75% de la population qui a moins de 35 ans. Le taux d'analphabétisme élevé, l'inadéquation entre l'offre de formation et la demande du marché du travail n'ont fait qu'aggraver le taux de chômage. D'autant plus que, l'analyse de la structure de la main d'œuvre montre une nette sous-représentation des femmes qui font plus de la moitié de la population en âge de travailler, mais ne représentent que 34,8% de la main-d'œuvre occupée.

13. Cette situation socio-économique du pays a des conséquences sur la protection des travailleurs car le droit social est empreint d'une forte dimension nationale. En effet, le droit social plus que toute autre discipline, reflète la situation socio-économique et le climat social d'un pays. Il est fortement lié à la conception que l'État a de la protection sociale en fonction de son niveau de développement.

Néanmoins, les nouvelles exigences économiques marquées par la délocalisation des entreprises, la mobilité accrue des travailleurs, les progrès du commerce international compromettent l'ancrage exclusivement national du droit social. Par conséquent, le droit social sénégalais ne peut plus être analysé sur le seul point de vue national car la globalisation

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Le taux de chômage est estimé à 15, 7% (2017) selon les chiffres de l'ANSD.

²⁷ Selon l'Enquête Nationale sur le Secteur Informel au Sénégal (ENSIS) réalisée en 2011 et recueillies auprès de l'ANSD.

²⁸ Les fonctionnaires y compris selon les chiffres de l'Agence nationale des statistiques et de la démographie.

et l'*ubérisation*²⁹ mettent en mal l'encrege exclusivement national du droit social.³⁰ Dans ce contexte de globalisation et d'ubérisation, la place croissante que le droit social sénégalais fait aux normes internationales du travail est aujourd'hui plus que jamais d'actualité.

14. L'objet de cette étude étant l'application des normes internationales du travail au Sénégal, il doit être noté que les réalités socio-économiques diffèrent d'un pays à un autre. Cela a une forte influence sur l'application des conventions dans les États membres, d'où l'importance de prendre du recul pour comprendre comment ces conventions peuvent être appliquées universellement. Comme le soutient le professeur Javillier, « *le droit comparé du travail nous enseigne qu'il n'est pas de norme qui puisse être simplement transposée d'un pays à l'autre... Toute norme juridique, pour être profondément assimilée, nécessite une acculturation effective avec ce système.* »³¹ Il n'est pas le seul membre de la doctrine à attirer l'attention sur la complexité d'application des normes internationales.³² Cette question a d'ailleurs été tranchée par l'organisation dès sa création, conformément à l'article 19 qui stipule qu' : « *en formant une convention ou une recommandation d'une application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays.* »³³ En d'autres termes, une grande souplesse doit prévaloir dans l'élaboration et la mise en œuvre des conventions internationales du travail pour faire face aux diverses situations locales des États membres.

II. L'Intérêt de l'étude

15. Traiter le sujet en peut permettre de dévoiler les perspectives d'effectivité des conventions de l'OIT dans un pays en développement comme le Sénégal où l'informel est le

²⁹ La mise en relation immédiate d'offres et de demandeurs de services par l'intermédiaire de plateformes informatiques, D. MEDA, « L'Avenir du travail : Sens et valeur du travail en Europe », *Document de recherche de l'OIT*, Genève : OIT, Décembre 2016.

³⁰ Conseil d'Etat, « *Le droit social et la norme internationale* », Paris : La documentation française, 2018, coll. Droits et Débats.

³¹ J.-C. JAVILLIER, « Le droit international du travail entre pragmatisme et créativité. Libre propos d'un juriste du travail », *Revue Internationale du Travail*, n°4, 1994, Vol.133, p.540.

³² Voir aussi G. IGL, « Le droit social comparé, pourquoi et comment ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, université de Bordeaux I : COMPTRASEC 1994, n°1, p.21.

³³ Article 19 paragraphe 3 de la constitution de l'OIT.

poumon de l'économie. En effet, 9 travailleurs sur 10 occupent un emploi informel.³⁴ Cette structure socio-économique présume que l'essentielle de l'activité échappe à l'emprise du droit. L'intérêt sera alors de voir comment les conventions de l'OIT parviennent à s'appliquer à des travailleurs pourtant exclus du cadre normatif national.

16. Cette étude peut également renseigner sur le statut et l'évolution du droit international du travail au Sénégal. Objet pas exploré, cette recherche contribuera modestement à l'évolution de la doctrine. Elle s'inscrit dans la continuité des travaux en droit social sénégalais développés par les juristes tels que Issa-Sayeh³⁵, Dioh³⁶, Samb³⁷ et Kanté³⁸. Si les travaux de ces derniers ont effleuré les normes internationales du travail en les mentionnant comme source internationale du droit du travail sénégalais, cette étude a l'originalité d'aborder exclusivement des normes internationales du travail dans le contexte sénégalais. L'intérêt de cette étude justifie l'approche de recherche choisie.

III. L'Approche de recherche et les difficultés rencontrées

17. Cette thèse s'inscrivant à la croisée de plusieurs disciplines nous amène à user d'une approche multidisciplinaire permettant une meilleure prise en considération des données socio-économiques et culturelles du pays. Cette approche multidisciplinaire s'articule avec des méthodes aussi bien qualitatives que quantitatives. La complexité du sujet a aussi engendré diverses difficultés sur le terrain.

- *Premier écueil : Connaissance et méconnaissance des conventions de l'OIT*

18. La majeure partie des sénégalais ne connaissent pas les conventions internationales du travail y compris le citoyen lambda, les travailleurs voire même certains syndicalistes. Cette méconnaissance des conventions de l'OIT est palpable même au sein des tribunaux, ce qui a engendré plusieurs obstacles à la réalisation de ce travail :

- *La rareté des références explicites*

Il est difficile de déterminer le nombre exact de décisions judiciaires faisant

³⁴ BIT, *Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal*, Genève : BIT, Février 2020.

³⁵ J. ISSA-SAYEGH, *Droit du travail sénégalais*, Paris : LGDJ, 1987.

³⁶ A. DIOH, *Les syndicats de travailleurs au Sénégal*, Paris : L'Harmattan, 2002. Voir aussi ses travaux en sa qualité d'expert auprès de l'OIT.

³⁷ M. SAMB, « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal ». *AFRILEX*, n°0, Janvier 2000, Réalités, espace et avenir du droit du travail en Afrique.

³⁸ A. KANTE, *Droit social sénégalais: Droit du travail droit de la protection sociale*, Dakar : L'Harmattan, 2018.

explicitement référence aux conventions de l'OIT. Les enquêtes effectuées auprès de juges réveillent que ceux-ci se réfèrent rarement aux conventions de l'OIT de manière explicite dans le règlement des litiges.

- *L'indisponibilité des sources*

L'autre problème auquel tout chercheur qui travaille sur les conventions internationales du travail au Sénégal sera confronté est le manque de données jurisprudentielles, la jurisprudence n'étant pas exhaustivement répertoriée au Sénégal. L'indisponibilité des sources est accentuée par la tendance au Sénégal à considérer tous les documents confidentiels. Pour preuve, beaucoup de services n'ont pas hésité à appliquer la technique de la grande muette face aux questionnaires. C'est peut être ce qui justifie le désert doctrinal dans ce champ d'étude.

- *Deuxième écueil: Le désert doctrinal*

19. Si la jurisprudence n'est pas fournie en matière de conventions internationales du travail, la doctrine l'est encore moins. Les rares ouvrages sénégalais qui traitent du droit social sénégalais, évoquent brièvement les conventions de l'OIT comme sources internationales du droit du travail.

Le manque de documents traitant cette question a été un blocage majeur à la réalisation de cette étude. Dans une certaine mesure, cette thèse s'intègre dans un champ de recherche quasiment inexploré. Malgré ces écueils, des recherches ont été effectuées au siège du BIT à Genève et du bureau régional de l'Afrique à Dakar³⁹. Cette recherche a également bénéficié de l'aide de certains spécialistes : juges, syndicalistes, fonctionnaires du ministère du travail entre autres. Ce qui a permis de récolter les données nécessaires à l'élaboration de la problématique et d'un plan.

IV. Problématique et plan de l'étude

20. Les normes de l'OIT intègrent un idéal de paix et de justice sociale que tous les pays doivent essayer d'atteindre. Le contexte économique, le développement, la taille des pays et la culture variant d'un État à un autre, plusieurs questions se posent quant à leur

³⁹ EAT/BP-Dakar : Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique occidentale et bureau de pays de l'OIT pour le Sénégal, le Cap Vert, la Gambie, la Guinée et la Guinée-Bissau.

application effective, notamment dans des pays en développement tel que le Sénégal où l'informel est le moteur de l'économie. À cela s'ajoute le fait que certaines pratiques culturelles sont à l'antipode des normes internationales du travail. Cet écart entre les normes de l'OIT et le contexte sénégalais poussent d'aucuns à se demander si ces normes ne sont pas un luxe que ne peuvent pas se prévaloir un pays où l'essentiel de l'activité économique repose sur l'informel. En d'autres termes la structure socio-économique et les réalités culturelles sénégalaises ne sont-elles pas une entrave à l'effectivité des normes de l'OIT ?

21. La présente thèse a pour ambition de démontrer que les normes de l'OIT ont réussi à améliorer les droits des travailleurs et les relations de travail au Sénégal de manière effective.

22. Cette démonstration nécessite de voir d'abord la participation du Sénégal à la production des normes de l'OIT (Première partie), ensuite l'effectivité des normes de l'OIT au Sénégal (Seconde partie).

Partie 1- La Participation du Sénégal à la production des normes de l'OIT.

Dans cette partie, il s'agira de démontrer la participation active du Sénégal dans la production des conventions. On y abordera les rapports entre l'OIT et le pays avant et après les indépendances avant d'examiner la participation des mandats sénégalais pour l'élaboration des conventions.

Partie 2- L'effectivité des normes internationales du travail au Sénégal.

Cette seconde partie traitera de la mise en œuvre des conventions de l'OIT dans le contexte sénégalais où l'application rencontre d'énormes difficultés. Face à ces obstacles, l'OIT a un système de contrôle unique qui s'exerce aussi bien au niveau des institutions nationales qu'au sein des instances de l'organisation.

PREMIERE PARTIE

LA PARTICIPATION DU SENEGAL A LA PRODUCTION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

INTRODUCTION PREMIERE PARTIE

23. L'objectif de l'OIT est que chaque homme, chaque femme à travers le monde puisse obtenir un emploi productif de qualité dans des conditions d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Dans cette quête d'équité et de justice sociale, la production des normes internationales du travail occupe une place de choix.

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT notamment les représentant gouvernements, employeurs et travailleurs, elles définissent les principes et droits minimums au travail.⁴⁰

24. Elaborées par la conférence internationale du travail, les normes internationales du travail occupent une place singulière dans le paysage juridique international⁴¹ grâce au tripartisme. Clé de voûte de l'organisation internationale du travail, le tripartisme repose sur la participation des représentants gouvernements, employeurs et travailleurs des Etats membres dans le processus d'élaboration des normes de l'OIT. A cet effet, le Sénégal en sa qualité d'Etat membre, participe activement à la production des dites normes. Cette dernière part de l'identification du problème à l'adoption de l'instrument en passant par l'envoi des rapports aux mandants tripartites.

25. La démonstration de cette participation passe par l'analyse de la place et de l'action du Sénégal dans le processus d'élaboration des normes de l'OIT (Titre 1), fondement de leur intégration harmonieuse (Titre 2).

⁴⁰ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, éd. révisée, Genève : BIT, 2014, p.15.

⁴¹ J-M SERVAIS, « Le droit international du travail en mouvement: déploiement et approches nouvelles », *Dr. soc*, 1991, p.447.

TITRE I :
LA PLACE ET L'ACTION DU SENEGAL DANS LE PROCESSUS
D'ELABORATION DES NORMES DE L'OIT

26. L'élaboration des normes internationales du travail est un processus législatif particulier, dans lequel interviennent les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs du monde entier.

S'il appartient normalement au Conseil d'administration d'établir l'ordre du jour des sessions de la Conférence et de proposer des sujets pour l'élaboration de nouveaux instruments juridiques⁴², le rôle des mandants tripartites n'est pas à négliger. En effet, les rapports annuels envoyés par les gouvernements ainsi que les réponses des organisations syndicales et patronales renseignent sur l'état de la législation et de la pratique dans les différents Etats membres.

27. A l'image des autres mandants tripartites, les mandants tripartites sénégalais sont au cœur du processus d'élaboration des normes internationales du travail. A cet effet, la place et l'action du Sénégal dans ce processus, est en grande partie joué par les représentants des organisations syndicales. Ces derniers renseignent sur l'opportunité d'une action normative sur un sujet donné en fonction de la situation socio-économique et culturelle du pays.

Ce titre ayant pour vocation de démontrer la place et l'action du Sénégal dans le processus d'élaboration des normes, nous examinerons d'abord les relations entre l'OIT et le Sénégal (Chap.1), ensuite l'action du Sénégal pour l'élaboration des normes internationales du travail (Chap. 2).

⁴² J.-M. SERVAIS, *Droit international du travail*, Bruxelles : Larcier, 2015, p.52.

CHAPITRE I

L'OIT ET LE SENEGAL

28. Ce chapitre montre les relations entre l'OIT et le Sénégal selon les périodes. L'importance de cette démonstration est de montrer comment l'OIT arrivait à exercer une influence sur les conditions des travailleurs sénégalais en fonction de la période. En effet, durant la période coloniale, la France avait la possibilité d'exclure le Sénégal du champ d'application des conventions.

Pourtant, l'OIT a longtemps été préoccupée par les conditions d'existence des travailleurs du Sénégal et de l'Afrique en général. Cet espace géographique, plus que d'autres avait plus besoin du droit international du travail pour éviter tout dérapage lié à son histoire.⁴³ De ce fait, l'Organisation internationale du travail a longtemps été active pour la naissance et l'amélioration du droit du travail en Afrique en général et au Sénégal en particulier. Ainsi, ses conventions ont influencé la rédaction du code de 1952 et la naissance du droit du travail sénégalais.

29. Si jadis l'Organisation internationale du travail a joué un rôle essentiel dans la lutte contre le travail forcé au Sénégal, de nos jours son action porte sur la lutte contre le travail des enfants, l'extension des politiques de protection sociale, le renforcement de la politique d'emploi des jeunes entre autres actions.

30. En fonction de la période, l'OIT n'adoptait pas la même posture, c'est pourquoi, les rapports entre l'OIT et le Sénégal avant l'indépendance (Section1) se différencient des rapports entre l'OIT et le Sénégal après l'indépendance (Section 2).

⁴³Histoire qui porte les stigmates légués par le commerce transatlantique avec les avatars de l'esclavage et le poids du travail forcé. Cf. FALL B., *Le travail au Sénégal au XXe siècle*, Paris : Karthala, 2011.

Section 1 : les rapports entre l'OIT et le Sénégal avant l'indépendance

31. L'abolition de l'esclavage en 1848⁴⁴ n'a pas sonné le glas du travail asservi au Sénégal. Face à cette situation, il n'est pas étonnant que les rapports entre l'OIT et le pays soient marqués par la lutte contre le travail asservi. L'OIT affirmait déjà que : « *la non-adoption d'un régime de travail humain, fait obstacle à l'application des mesures allant dans le sens d'améliorer les conditions des travailleurs* ». ⁴⁵ La situation inhumaine des travailleurs était alors une préoccupation pour l'organisation qui a eu à adopter diverses tactiques selon les époques.

§ 1. L'action de l'OIT au Sénégal de 1919 à 1945

32. L'action de l'OIT au Sénégal dans la période de l'entre-guerre était marquée par la lutte contre le travail asservi. A l'instar des autres colonies de l'AOF⁴⁶, les conditions de travail au Sénégal étaient marquées par la misère, l'injustice, l'exploitation entre autres. Pendant cette période, le travail forcé se présentait au Sénégal sous quatre formes⁴⁷ :

- La *prestation* : Principale forme de travail forcé au Sénégal, la prestation ou « impôt de sueur⁴⁸ » est un impôt payé en nature. Elle consiste à effectuer un travail au lieu de payer l'impôt pour ceux qui n'avaient les moyens financiers.
- le *recrutement militaire* : Le recrutement militaire consistait à enrôler des sénégalais dans l'armée française. Les recrues étaient en majorité mobilisés lors des guerres mondiales justifiant la première portion de soldats et la deuxième portion du contingent.
- Le *travail pénal* : Le travail pénal obligatoire représente la troisième forme de travail forcé pratiquée au Sénégal sous l'occupation française. Ce type de travail asservi a fortement contribué à la réalisation des infrastructures dans les colonies. En guise d'exemple les travaux de construction du chemin de fer Dakar-Niger élaboré par le général Gallieni⁴⁹ pour relier le port de Dakar et le fleuve Niger. La construction de cette ligne avait pour but d'acheminer les matières premières vers la métropole. La

⁴⁴ En France et dans ses colonies.

⁴⁵ Préambule de la constitution de l'OIT.

⁴⁶ Afrique Occidentale Française.

⁴⁷ R. TIQUET, *Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre*, Rennes : PUR, 2019, p.27.

⁴⁸ Touré Oussouby, « Le refus du travail forcé au Sénégal oriental », *Cahiers d'études africaines*, n°93, vol. 24, 1984, p.27.

⁴⁹ Commandant supérieur du Soudan français de 1896 à 1905.

ligne s'est achevée en 1924, après des années d'exploitation. En 1947⁵⁰ les dures conditions de travail des cheminots ont conduit à une grève d'une grande ampleur. Pour cause, les cheminots revendiquaient les mêmes traitements que leurs confrères français. La grève aboutira à une augmentation de 20% des salaires malgré l'emprisonnement du leader syndical⁵¹ et le licenciement de plusieurs autres leaders.⁵²

- la *réquisition* : La réquisition de la main d'œuvre est pratiquée au Sénégal pour la première fois en 1929. L'administration coloniale faisait recours à cette forme de travail forcé pour fournir de la main d'œuvre aux entreprises, particulièrement dans les plantations de sisal⁵³.

33. Force est de constater que si ces pratiques étaient interdites, elles étaient toujours pratiquées au Sénégal. La France en sa qualité d'autorité administrative avait décidé de ne pas y appliquer les normes de l'OIT relatives au travail forcé. A cette époque, contrairement aux vieilles colonies, les colonies nouvelles⁵⁴ n'étaient pas alignées sur les normes métropolitaines. La métropole se basant sur l'article 35 de la constitution de l'OIT qui dispose que : « *Les membres s'engagent à appliquer les conventions qu'ils auront ratifiées conformément aux dispositions de la présente constitution, aux territoires non métropolitains, dont ils assurent les relations internationales, y compris tous territoires sous tutelle pour lesquels ils seraient l'autorité chargée de l'administration à moins que les questions traités par la convention ne rentrent dans le cadre de la compétence propre des autorités du territoire ou que la convention ne soit rendue inapplicable par les conditions locales, ou sous les réserves des modifications qui seraient nécessaires pour adapter les conventions aux conditions locales* ». Cette clause présente pour certains⁵⁵ l'erreur de permettre aux métropoles d'écarter les conventions améliorant le sort des travailleurs dans leurs colonies. Dans la mesure où l'État colonial demeure le seul juge pour décider si les conditions sociales autorisent ou non l'application des conventions.

34. Ce n'est pas étonnant de comprendre la volonté des puissances d'écarter les pays

⁵⁰ Du 11 Octobre 1947 au 19 Mars 1948.

⁵¹ Ibrahima Sarr, secrétaire général de la fédération des cheminots de l'AOF.

⁵² Le Pouvoir aux travailleurs, « Sénégal-Mali: 70ème anniversaire de la grève des cheminots Dakar-Niger », *Le Pouvoir aux travailleurs*, n° 239, janvier 2018, p.14-16.

⁵³ R. TIQUET, *op.cit.*

⁵⁴ Afrique, Asie...

⁵⁵ A l'instar de GONIDEC.

dépendants de la participation directe aux activités de l'OIT sous prétexte de leur statut international mineur. On comprendra plus facilement l'attitude de l'OIT à l'égard des pays dépendants, d'une manière générale, et de l'Afrique en particulier. Notons que parmi les pays ayant joué un rôle prépondérant dans la création de l'OIT figuraient trois grandes puissances⁵⁶ coloniales.⁵⁷ Face à cette situation, l'influence que pouvait exercer l'OIT sur l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs au Sénégal était contrecarrée par l'existence des clauses dites coloniales. Ces dernières permettaient à la puissance coloniale de ne pas étendre à ses possessions d'Outre-mer, eu égard aux conditions locales, une convention internationale valable pour la métropole. A cette époque, l'universalité, principe édicté dans la constitution de l'OIT était limité à certains pays. Dans ce contexte, un des fondateurs de l'organisation⁵⁸ avait suggéré que les populations algériennes qui avaient versé leur sang pour la France doivent avoir du point de vue du travail les mêmes garanties que les populations ouvrières de la métropole.⁵⁹

35. Il est clair que les puissances coloniales voulaient garder la seule initiative en matière d'application des conventions internationales du travail aux territoires non autonomes sans aucun contrôle ultérieur de l'OIT. Les dispositions de l'article 35 furent utilisées pour éviter l'application des conventions aux pays africains. D'ailleurs l'OIT a reconnu l'échec des techniques envisagées par l'article 35 pour l'application des conventions aux territoires dépendants comme le Sénégal.

36. De ce qui précède, force est de constater que le Sénégal à l'instar des autres colonies d'Afrique francophone avait été maintenu à l'écart de la législation internationale du travail jusqu'à la seconde guerre mondiale. En réalité, c'est le patronat français établi au Sénégal qui a été hostile à l'introduction des conventions de l'OIT d'autant plus que les travailleurs étant en majorité des autochtones.

L'OIT avait comme postulat que toute politique destinée à être appliquée aux populations des territoires ne se gouvernant pas eux-mêmes devrait prendre en considération leur bien être et l'amélioration de leurs conditions de travail. Il faut noter que les conditions locales ont été le prétexte au refus de l'introduction des conventions de l'OIT au Sénégal. La puissance

⁵⁶ La France, la Grande Bretagne et la Belgique.

⁵⁷ A. SALAH-BEY, « L'Afrique et l'O.I.T. Evaluation politique, » *Revue de Droit Colonial*, consulté le 8 Mai 2018, <https://revuedroitcolonial.nakalona.fr/items/show/3583>.

⁵⁸ FONTAINE A., un des fondateurs de l'organisation internationale du travail.

⁵⁹ Voir BO du BIT n°1, PV n° 21 de a séance du 13 Mars 1919, Genève : BIT, 1923, pp.129-130.

coloniale savait qu'une fois les conventions étendues aux colonies, l'OIT allait contrôler leur application sans aucune discrimination. On comprend dès lors pourquoi le Sénégal a été écarté du champ d'application de la majorité des conventions de l'OIT pendant cette période.

37. Après plusieurs décennies de restriction des conventions de l'OIT dans les colonies, des abus ont finalement conduit l'OIT en 1926 à adopter une commission chargée d'étudier les conditions de travail des indigènes.⁶⁰ Cette commission a joué un rôle considérable dans l'adoption de la Convention n°29 sur le travail forcé en 1930. Dubitative quant à cette convention, la France avait soumis 3 propositions :

- La convention ne devait pas concerner le travail forcé pour fins publiques ;
- Les prestations et la seconde portion du contingent ne devaient pas faire l'objet d'une réglementation ;
- Aucun contrôle du BIT sur les méthodes d'application de la convention ne devait être effectué.⁶¹

L'OIT n'ayant pas retenu les propositions de la France, considéra 5 catégories de pratique comme travail asservi :

- la réquisition,
- la prestation,
- la deuxième portion du contingent militaire,
- la main-d'œuvre pénale,
- l'obligation de cultiver.

38. L'adoption de la convention de 1930 a soulevé beaucoup de contestations dans le cercle colonial. Et sous l'influence des associations coloniales, agissant comme groupes de pression, le gouvernement français renonça à ratifier la convention.⁶²

Par la suite, en 1936, la commission d'experts en matière de travail indigène rappelait aux puissances coloniales que « leur décision devait être prise de bonne foi après un examen sérieux des conditions locales qui ne soit pas superficiel et automatique et que toute décision devait être périodiquement révisée en fonction de l'évolution des populations d'Outre-mer »⁶³. Malgré ces injonctions, le travail forcé fût maintenu et plusieurs milliers de sénégalais furent

⁶⁰ F. BLANCHARD, « L'Afrique et l'OIT », *Afrique contemporaine* 1969, n°115, p.2.

⁶¹ R. TIQUET, *op.cit.*, p.282.

⁶² P.-F. GONIDEC, « L'organisation internationale du travail et l'Afrique noire: Universalisme et régionalisme », *Recueil PENANT : Doctrine, jurisprudence, législation d'Outre-mer* 1960, Paris : SIREY, n°679, Juin, p.61-78.

⁶³ P.-F. GONIDEC, *loc.cit.*

enrôlés dans l'armée française aux côtés d'autres africains sous l'appellation *tirailleurs sénégalais*. Dans les villages, la mission ambulante de mobilisation forcée faisait rage. Les indigènes à la carrure d'athlète étaient ramassés et attachés par une corde autour des reins avec comme lieu de destination la boucherie nazie.⁶⁴ C'est dans ce contexte qu'entre Mai et Juin 1940 que 17000 tirailleurs sénégalais ont été tués.

39. Il faudra attendre, la conférence de Brazzaville de 1944 pour voir une lueur d'espoir sur l'évolution de la réglementation du travail dans les colonies de l'AOF. Ceci grâce aux lois et décrets portant sur le droit syndical autochtone, la création de l'inspection du travail indépendante du gouvernement colonial et l'abolition du travail forcé. Le chemin pour l'amélioration des conditions des travailleurs étant frayé, l'action de l'OIT va connaître un autre tournant au Sénégal à la fin de la seconde guerre mondiale.

§ 2. L'action de l'OIT au Sénégal de 1945 à l'indépendance

40. A la fin de la Seconde Guerre mondiale, le droit du travail dans les colonies apparaît toujours morcelé malgré les avancées de la conférence de Brazzaville. Dans les vieilles colonies, le droit du travail est à peu près aligné sur le droit métropolitain, alors que dans les colonies d'exploitation comme le Sénégal la réglementation était très mal appliquée. Face à ce constat, les pères fondateurs de l'OIT encourageaient les puissances coloniales à étendre les conventions à leurs colonies. Pour eux, « les pays industrialisés d'Europe devaient être le modèle à suivre afin de faire profiter le reste du monde de leur expérience en matière sociale car le fait d'avoir été les premiers à s'être industrialisés les conférait le statut de référence. »⁶⁵ En réponse, les gouvernements français, belge et britannique décidèrent de lancer un mouvement de coopération entre les territoires non autonomes d'Afrique situés au sud du Sahara. La coopération de ces trois puissances visait à mettre en œuvre et à unifier les méthodes pour appliquer les conventions de l'OIT dans les territoires dépendants.

41. Conscientes que les disparités trop grandes entre territoires risquaient d'avoir des répercussions sur l'économie et l'équilibre démographique des colonies, les puissances coloniales présentes avaient jugé nécessaire d'harmoniser les règles en matière sociale en

⁶⁴ C. ONANA, *La France et ses Tirailleurs*, Paris : Editions Duboiris, 2003.

⁶⁵ N. SOUAMAA, « L'OIT d'un après-guerre à l'autre: entre modèle universel et régionalisme européen », *Les cahiers IRICE* 2012, n°9, p.23-46.

Afrique.⁶⁶ C'est dans ce contexte qu'en Février 1948 à Jos⁶⁷ que s'est tenue une conférence Africaine du Travail où le rôle du Sénégal a été jugé considérable.

A. Le Sénégal et la Conférence Africaine du Travail

42. La conférence africaine du travail a été créée par les puissances coloniales pour avoir une meilleure connaissance de la matière sociale dans les colonies africaines. Elle avait pour ordre du jour l'étude de divers points à savoir l'organisation et le fonctionnement de :

- ✓ L'inspection du travail ;
- ✓ Les relations avec les syndicats ;
- ✓ Les méthodes de fixation des salariés ;
- ✓ Les accidents du travail et des maladies ;
- ✓ Les méthodes d'échange d'informations.

La deuxième conférence s'est tenue 1950 ; elle a eu lieu à Elisabethville⁶⁸. Cette fois ci, l'ordre du jour était plus restreint et portait sur :

- ✓ Le règlement des conflits de travail ;
- ✓ La réparation des accidents de travail ;
- ✓ Le logement ;
- ✓ La stabilisation et migration des travailleurs ;
- ✓ Le rendement et l'échange d'informations.

En Janvier et Février 1953 à Bamako⁶⁹ s'est tenue la troisième conférence. Et aux participants de 1950, se sont joints aux observateurs d'institutions comme l'école supérieure de droit de Dakar⁷⁰. L'ordre du jour de cette 3ème conférence africaine du travail comprenait :

- ✓ L'étude des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- ✓ La formation ;
- ✓ L'orientation professionnelle ;
- ✓ La productivité mais aussi les questions nouvelles comme les allocations familiales ;
- ✓ Les services médicaux et sociaux...⁷¹

⁶⁶ P.-F. GONIDEC, « La conférence africaine du travail », *Annales africaines* 1954, Paris : Société des journaux et publications du centre, p.1-10.

⁶⁷ Au Nigeria.

⁶⁸ En Congo RDC.

⁶⁹ Au Mali.

⁷⁰ Actuelle Université Cheikh Anta Diop.

⁷¹ P.-F.GONIDEC, « La conférence africaine du travail », *Annales africaines* 1954, Paris : Société des journaux et publications du centre, p.1-10.

La Conférence Africaine du Travail a couvert tous les domaines du droit social des territoires africains et le Sénégal n'était pas en reste. De ce fait, l'OIT suivait minutieusement les travaux et la présence d'observateurs rassurait.

43. Comme la conférence de l'OIT, la Conférence Africaine du Travail est composée des représentants des États membres. Il faut noter que la conférence ne concernait que les territoires d'Afrique Subsaharienne. Aucune règle ne semblait exister pour la procédure d'admission ou de retrait de la qualité de membre de la CAT. A la différence de l'OIT où la qualité d'État membre de l'ONU peut entraîner celle de membre de l'OIT, il n'y a aucun membre de droit à la CAT. L'acceptation d'un nouveau membre à la Conférence Africaine du Travail se faisait par l'acceptation des termes du mémorandum des trois puissances coloniales. Pour ce qui est du système de la représentation, le tripartisme de l'OIT n'a pas été adopté par la CAT. Chaque État détermine librement la composition de sa délégation. Contrairement à l'Organisation Internationale du Travail, chaque délégation n'a qu'une voix, la présence des patrons et des travailleurs n'a donc qu'un intérêt psychologique. Si pour l'OIT les gouvernements désignent les représentants de la profession d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives, la C.A.T n'est pas liée par cette règle. Le nombre de délégués n'étant pas limité, il était facile de donner satisfaction aux organisations les plus importantes.⁷²

44. L'Afrique Occidentale Française (L'A.O.F)⁷³ dont faisait parti le Sénégal, avait envoyé à Elisabethville en 1950 un représentant de l'union des syndicats de la confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C), un représentant de l'Union syndicale ouvrière de Dakar. La représentation ne devait pas rester gouvernementale ou professionnelle, elle devait aussi être géographique, car chaque État administre des territoires dont les caractères sont divers. Chaque délégation comprenait alors des délégués représentants des bases géographiques. La France avait des délégués pour la Métropole, l'AOF et l'AEF⁷⁴. Les

⁷² P.-F.GONIDEC, « La conférence africaine du travail », *Annales africaines* 1954, Paris : Société des journaux et publications du centre, p.1-10.

⁷³ Constituée de 1895 à 1959, l'Afrique occidentale française (AOF) regroupait, à l'exception du Togo, huit territoires : le Sénégal, la Mauritanie, le Soudan (aujourd'hui Mali), le Niger, la Haute-Volta (actuel Burkina Faso), la Côte-d'Ivoire, la Guinée et le Dahomey (actuel Bénin). Dakar en était la capitale.

⁷⁴ Constitué de 1910 à 1958, l'AEF regroupait : Quatre territoires français de l'Afrique Equatoriale : Le Gabon, le Moyen-Congo (actuel Congo Brazzaville), l'Oubangui-Chari (aujourd'hui Centre-Afrique) et le Tchad.

résolutions de la Conférence Africaine du Travail étaient très importantes et la conférence affirmait que même approuvées avec certaines réserves, les conclusions influent considérablement sur l'évolution sociale des territoires d'Afrique du seul fait de leur adoption par certains États membres. Ces résolutions jouaient le même rôle que les recommandations de l'OIT.⁷⁵

45. Le Sénégal à l'instar des autres pays était invité à appliquer les conventions produites par la C.A.T. A ce titre, le pays devait produire un rapport sur la suite donnée aux recommandations de la conférence précédente. Les rapports fournis par les États Membres étaient utiles à l'état de la législation sociale de leur territoire. Si la législation sociale de ces pays présentait des insuffisances, lacunes ou imperfections, les recommandations allaient aider les gouvernements à y remédier. La participation du Sénégal ainsi que les autres territoires de l'AOF à cette conférence ont eu des impacts positifs dans la mise en œuvre de ces résolutions.⁷⁶ Si la C.A.T a joué un rôle essentiel dans l'amélioration de la législation sociale du Sénégal, elle n'a pas pu remplacer le rôle normatif et exclusif de l'OIT. D'ailleurs divers points les différenciaient :

- La forme des résolutions de la CAT se présentait sous forme de recommandation, de vœux d'où l'infériorité de cet organe par rapport au rôle normatif de l'OIT.
- Les instruments de la Conférence Africaine du Travail étaient juridiquement moins contraignants : vœux, déclarations, résolutions avec ces formules moins strictes :
 - « La conférence est d'avis que » ;
 - « La conférence recommande... » ;
 - « La conférence exprime l'espoir ... » ;
 - « La conférence met le vœu... »⁷⁷

S'inspirant du modèle de l'OIT, la Conférence Africaine du Travail a décidé de se doter elle aussi d'un organe permanent à savoir l'Institut Africain du Travail(IAT).

B. La création de l'institut africain du travail

46. Tel le Bureau International du Travail, déjà à Paris en 1947 la conférence africaine du travail avait proposé la création d'un organisme permanent sous le nom de Bureau interafricain du travail (BIT) dont les fonctions étaient les suivantes :

⁷⁵ P.-F. GONIDEC, *loc.cit.*, 9.1-10.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ P.-F. GONIDEC, *loc.cit.*

- Etablir une liaison permanente entre les différents services du travail des États membres ;
- Centraliser, coordonner, diffuser les informations d'intérêt général reçues par lui ;
- Assurer avec les organismes spécialisés, nationaux ou internationaux, des contacts susceptibles de faciliter sa mission.⁷⁸

47. Déjà en 1950 à Elisabethville, le Sénégal avec les autres États membres avaient créé l'Institut Africain du Travail (IAT). L'institut africain du travail était l'organe chargé d'assurer l'échange d'information entre les membres. Conscient qu'aucun État individuellement ne pouvait s'assurer de cette mission, l'IAT trouva toute sa pertinence. La conférence avait aussi fait recommandation à l'institut de diffuser un questionnaire aux États membres pour définir les facteurs de productivité, analyser et résumer les réponses et diffuser les informations aux États membres.⁷⁹

48. Le rôle du Sénégal a été très actif aussi bien au sein de la conférence africaine du travail qu'au niveau de l'institut africain du travail :

- Le Sénégal a participé à toutes les réunions ;
- Il a fourni une grande partie des experts ;
- Le Sénégal a également accueilli à maintes reprises les réunions de la CAT et de l'IAT...⁸⁰

49. L'importance de la conférence africaine du travail dans les rapports entre l'OIT et les pays d'Afrique en particulier le Sénégal n'est plus à démontrer. Il est reconnu que cette organisation régionale, sans porter préjudice à l'universalité des conventions de l'organisation internationale du travail, a posé les jalons de la coopération entre les pays d'Afrique francophone et l'OIT. Ces institutions régionales ont joué un rôle important dans l'amélioration des conditions de travail des africains en générale et sénégalais en particulier. A cela s'ajoute la lutte de l'élite politique et syndicale sénégalaise pour l'assimilation. Cette lutte a généré une action syndicale assez forte dans certains secteurs précisément dans les secteurs où le syndicalisme avait réussi à s'implanter durablement comme les chemins de fer.⁸¹ Ces élites sénégalaises se sont aussi appuyées sur la déclaration universelle des droits de

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Sur ce point, voir B. Fall, *Le travail au Sénégal au XXe siècle.*

l'homme pour lutter contre le travail asservi notamment en ses articles 4 et 23. L'article 4 dispose que : « Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude; l'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes. » Quant à l'article 23, il dispose que : « toute personne a droit au libre choix de son travail et à des conditions équitables et satisfaisantes de travail ». Ces luttes africaines principalement la conférence de Brazza, conjuguées avec les efforts de l'OIT ont abouti à une amélioration des conditions des travailleurs des colonies. Ce qui poussa la métropole à adopter un code du travail des territoires d'Outre-mer en 1952.

C. Le code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952

50. C'est le « *code de Moutet* » de 1946 qui a jeté les bases de la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer. En réalité, c'est le ministre des Colonies, Marius Moutet⁸² qui souhaitait faire un Code du travail applicable à tous les territoires relevant de son département ministériel⁸³. D'autant plus que la Constitution française de 1946 accordait la citoyenneté française aux ressortissants des territoires d'Outre-mer, leur octroyant automatiquement les droits et libertés proclamés dans son préambule. Ce qui nécessitait l'adoption d'une loi garantissant les mêmes droits aux habitants de la métropole que ceux des territoires d'Outre-mer.

51. Cependant des modifications ont été apportées aux territoires d'Outre-mer, justifiées selon la métropole par les particularismes purement africains⁸⁴. Les modifications apparaissent notamment en ce qui concerne les institutions du travail non transposées comme :

- Les comités d'entreprises,
- Les conseils de prud'hommes,
- L'inspection du travail.

52. Au Sénégal, d'autres particularismes ont exigé l'adaptation de certaines dispositions concernant, par exemple, les allocations familiales, la formation professionnelle, le salaire. En dépit de ces modifications, le code de 1952 a le mérite d'avoir interdit le travail forcé dans les colonies en son article 2. Malgré l'adoption du code de 1952, la lutte pour

⁸² Ministre des Outre-mer de la France (1936-1938).

⁸³ Décret du 17 août 1947.

⁸⁴ R. LEMESLE, *Le droit du travail en Afrique francophone*, Paris : Edicef, 1989, p. 28.

l'amélioration des conditions de travail des africains restait une préoccupation des élites africaines et sénégalaises en particulier.⁸⁵ C'est dans cet ordre d'idées que la conférence asiatico-africaine a joué un rôle remarquable. Tenue à Bandung en avril⁸⁶ 1955, elle a proclamé qu'elle se ralliait pleinement aux principes fondamentaux relatifs aux droits de l'homme tels qu'ils sont énoncés dans la Charte des Nations Unies. La conférence de Bandung considérait la Déclaration universelle des droits de l'homme comme l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations.⁸⁷ La conférence a jeté les jalons de la décolonisation et a permis d'améliorer les droits des travailleurs au Sénégal.

53. Les rapports entre l'OIT et le Sénégal ont connu plusieurs tournants durant la période coloniale. Si, au départ, les puissances coloniales n'ont pas souhaité que les conventions de l'OIT puissent s'appliquer au Sénégal, grâce à la lutte des travailleurs autochtones, ces conventions ont pu pénétrer le contexte sénégalais.

54. En résumé, on constate que l'OIT a joué un rôle de premier plan pour l'amélioration des conditions des travailleurs sénégalais à l'époque coloniale. Ainsi, dès son accession à l'indépendance, les rapports entre l'OIT et le Sénégal vont connaître un nouvel envol.

Section 2 : Les rapports entre l'OIT et le Sénégal indépendant

55. Conformément au droit international, l'apparition de l'État nouveau produit un certain nombre de conséquences importantes attachées au concept de souveraineté. De ce fait, parce qu'il est indépendant, le Sénégal acquiert une personnalité juridique et est apte à exercer toutes les compétences internationales en l'occurrence le pouvoir de ratifier des conventions.

§ 1. Les initiatives de l'OIT à l'aube de l'indépendance du Sénégal

56. Jusqu'au début des années 60, elles n'eurent guère de rapports directs entre l'OIT et le Sénégal. Ces rapports étant confisqués par l'autorité coloniale, parmi les 29 pays fondateurs de l'OIT, seul un pays africain était présent à savoir le Libéria. C'est vers les

⁸⁵ P.-F. GONIDEC, *op.cit.*, p.9.

⁸⁶ Rapport du Comité spécial du travail forcé, *op.cit.*, pp. 6-7.

⁸⁷ Rapport VI(1) conférence internationale du travail 39^e session 1956.

années 1960-1964 que la plupart des pays africains ont adhéré à l'OIT comme le Sénégal en 1960. En réalité, en adhérant à l'OIT, le Sénégal tout comme les autres États africains n'a fait que confirmer certaines conventions déjà ratifiées pour son compte par la France⁸⁸. Du coup, pour faciliter l'adhésion des pays africains à l'OIT et mieux répondre aux exigences des États nouvellement indépendants, l'OIT avait organisé en 1960 à Lagos la première conférence régionale africaine de l'OIT. Dans ce cadre, 3 grandes résolutions concernant son activité en Afrique ont été adoptées :

- L'élaboration, la ratification et l'application de conventions applicables à l'Afrique
- L'assistance technique ;
- L'éducation ouvrière et la formation des cadres dirigeants des petites et moyennes entreprises.

57. Pour le Directeur général du BIT de l'époque, David Morse⁸⁹, cette Conférence a été d'une importance capitale dans le sens où elle permit à des représentants d'Etats situés dans toutes les régions d'Afrique de discuter ensemble des problèmes sociaux et des questions de travail, qui comptaient alors parmi les principales préoccupations des Etats.⁹⁰ En 1964 s'est tenue la commission spéciale du travail des femmes qui s'est penchée sur l'emploi et les conditions des femmes en Afrique.

58. Par la suite, l'OIT a établi un bureau régional à Addis Abeba pour répondre aux besoins des Etats africains nouvellement indépendants. C'est pendant ces années que le Sénégal a entamé une procédure effervescente de ratification dans le but d'améliorer les conditions d'existence des travailleurs. L'OIT a également aidé le Sénégal pour le développement de ses ressources humaines face au chômage et de la main d'œuvre peu qualifiée. Dans ce contexte, précisément en 1963, le centre international de perfectionnement professionnel et technique de Turin⁹¹ été créé. Le continent avait bénéficié de plusieurs bourses pour assurer la formation de spécialistes. L'institut international d'études sociales⁹² est créé dès 1961 afin de souligner l'importance de la recherche. Le professeur Albert

⁸⁸ J. ISSA-SAYEGH, *op.cit.*, p.59.

⁸⁹ Cinquième directeur général du BIT, 1948-1970.

⁹⁰ BIT, Activités de l'OIT dans le monde d'après 1945 (Partie 2 : 1960-1988), consultable sur le site de ilo.org, <https://www.ilo.org/legacy/french/lib/century/index4.htm>, consulté le 01/03/2018.

⁹¹ Centre de formation pour les formateurs.

⁹² IIES.

Tévoédjré⁹³ a dirigé cet institut pendant plusieurs années.

59. Lors de la première conférence des ministres africains du travail, l'organisation de l'unité africaine (OUA) avait présenté des questions ayant un intérêt pour l'OIT, questions débattues à la CIT de la session suivante. Celle-ci se pencha sur la réforme des programmes et la structure de l'OIT pour tenir compte de l'émergence de nouveaux États sur la scène internationale. Ces questions portaient sur :

- Le développement de la main d'œuvre,
- la formation professionnelle et technique,
- la décentralisation de l'OIT,
- le recrutement de fonctionnaires africains,
- le développement de bureau sous régional,
- les correspondants en Afrique,
- la composition des délégations africaines à la CIT,
- la contribution des États africains à la caisse de dotation de l'IIES,
- le problème d'unification du mouvement syndical en Afrique.⁹⁴

L'action de l'OIT au Sénégal au lendemain des indépendances a participé à l'amélioration des conditions des travailleurs et au développement d'un droit social national.

§ 2. La naissance du droit social sénégalais contemporain

60. Le droit social sénégalais à l'instar des anciennes colonies françaises est marqué par ses origines coloniales⁹⁵. C'est le code du travail des territoires d'outre mer de 1952 qui fournissait la matière de base au code du travail sénégalais. L'élaboration du droit du travail sénégalais proprement parlé a commencé en 1958, année où le président du conseil de l'époque avait établi un comité d'étude chargé d'examiner l'ensemble de la législation et de la réglementation en matière sociale.⁹⁶ Les propositions furent remises pour amendement aux inspections régionales du travail et aux présidents des tribunaux du travail. Le rapport final fut communiqué⁹⁷ au Ministre du travail de la fédération du Mali qui avait institué un comité

⁹³ UNESCO, *Histoire générale de l'Afrique*, Paris : Éditions UNESCO, 2010, p.934-936.

⁹⁴ *Ibid.*

⁹⁵ J. ISSA-SAYEH, *op.cit.*, p.17.

⁹⁶ *Ibid.*

⁹⁷ Le 29 Août 1956.

restreint chargé de faire la comparaison entre le code TOM⁹⁸ et les propositions issues du comité d'études. Après l'éclatement du Mali, la loi portant code du travail sénégalais indépendant fût finalement votée le 15 Juin 1964, il visait plusieurs objectifs parmi lesquels :

- ✓ Humaniser les rapports de travail en protégeant le salarié contre la toute puissance patronale en lui définissant un statut protecteur exorbitant de droit commun ;
- ✓ Garantir aux travailleurs une certaine permanence de son lien contractuel et une stabilité de l'emploi que celui-ci lui fait acquérir...⁹⁹

61. Le droit du travail était présenté comme un droit protecteur et partisan¹⁰⁰. Ces caractères recourent son objet, c'est à dire l'amélioration des conditions de travail des individus. La matière est donc contingente en relation avec le contexte social, politique et économique. Dans la pratique ce droit importé est en nette contradiction avec les réalités sociales sénégalaises. Si le droit du travail a pour objet d'encadrer les rapports de travail individuels et collectifs qui naissent entre les personnes vivant dans une même société, il se trouve que le Sénégal n'avait pas atteint un degré suffisant d'industrialisation. Ce qui expliquait l'ineffectivité du droit du travail sénégalais post indépendant.¹⁰¹ A cela s'ajoutait l'éparpillement des textes, le droit du travail sénégalais était composé de divers textes :

✓ **Le code du travail de 1961**

62. Promulgué aux lendemains de l'indépendance le 15 juin 1961, il est largement inspiré du code de 1958, tout en se caractérisant par une omniprésence du nouvel État au niveau économique et social qui laissait peu de place aux autres partenaires sociaux. Jusqu'au début des années quatre-vingt, le code de 1961 n'a pas subi de modification. Mais à partir de cette date, avec les Programmes d'ajustement structurel et la crise économique, des modifications étaient nécessaires jusqu'en 1997 avec l'avènement du code du travail.

✓ **Code du travail de 1997**

63. Le Sénégal qui a connu une grande stabilité de son premier code du travail va se doter d'un nouveau en 1997 car l'environnement politique, social et économique avait

⁹⁸ Code des territoires d'Outre-mer.

⁹⁹ J. ISSA-SAYEG, *op.cit*, 19.

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ *Ibid.*

fortement évolué. Le pays, à l'instar de la quasi-totalité des pays en voie de développement, avait dû subir les différents programmes d'ajustement, présentés comme solutions de survie dans un contexte d'hostilité, pour les pays fragiles. Face à cette conjoncture difficile, les principales innovations introduites par le code portaient sur :

- l'affirmation du droit du travail,
- l'instauration d'un dialogue social dans les entreprises,
- la refonte de certaines procédures et leur allègement,
- l'institution d'une indemnité pour non-respect des formes du licenciement, l'institution légale du chômage technique,
- la restauration de l'apprentissage et l'instauration légale de la formation professionnelle,
- l'accroissement des pouvoirs des partenaires sociaux en matière de salaire,
- l'amélioration de la condition de la femme en couche,
- la flexibilité de la durée du travail,
- l'accroissement des compétences des délégués du personnel,
- la protection des personnes travaillant pour les entreprises de travail temporaire,
- la création d'un référé au niveau du tribunal du travail.¹⁰²

Avec ces mesures, au delà du souci de flexibilité, le code du travail de 1997 a jeté les bases d'une *Flexisécurité*¹⁰³. Cette dernière étant une stratégie politique visant à coordonner d'une part les réformes permettant d'ajuster la réglementation du travail à la nécessité de flexibilité de l'économie, et d'autre part les dispositions propres à sécuriser les parcours des individus. La « flexisécurité » repose sur deux volets : le volet flexibilité et le volet sécurité. Le volet « flexibilité » est matérialisé par les facilités de licenciement. Dans l'esprit que faciliter les licenciements en période de difficultés¹⁰⁴ faciliteront l'embauche en période de forte commande. Quant au volet sécurité, il correspond aux indemnités et au maintien des droits des salariés notamment quand il quitte l'employeur. De ce fait, depuis l'adoption du code du travail de 1997, le caractère protecteur et partisan est de plus en plus menacé.¹⁰⁵ Ce qui fait dire au professeur Ndiaye que « le droit du travail demeure encore sous le signe de

¹⁰² I.-Y. NDIAYE, « Droit du travail sénégalais et transfert de normes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux : COMPREC 2005, p.117-138.

¹⁰³ Inspiré du model danois, la *flexisécurité* est une politique visant à assurer une flexibilité aux entreprises tout en permettant une sécurité qui assure l'employabilité et le parcours professionnel des travailleurs.

¹⁰⁴ Cour suprême, 12 décembre 2018, 56 la SAGEF SA c/B C, X Aa & X A.

¹⁰⁵ M. DIOP, *La flexibilité de l'emploi en droit français et en droit sénégalais*, thèse, Grenoble, 1996. Voir aussi I.-Y. NDIAYE, *Le juge contre la protection de l'emploi*, note sous l'arrêt C.A Dakar n°135, Mars 1980, *EDJA* 1992, n°20, Juin 1992, p.6-20.

l'ordre public social de protection. Pourtant, parallèlement, le législateur s'est aussi soucié de la protection de l'entreprise. »¹⁰⁶

64. Actuellement, si le code du travail de 1997 demeure la base de la législation du travail au Sénégal. Des lois, décrets et conventions réglementent d'autres pans de la vie sociale comme la fonction publique, la formation professionnelle, la sécurité sociale à savoir :

- ✓ La loi n° 97-05 du 10 mars 1997 instituant un nouveau code de la sécurité sociale. Pour les risques sociaux, la législation sénégalaise avait fait une sécession d'avec le droit du travail en se dotant d'une réglementation propre dès 1973 (Loi n° 73-37 du 31 juillet 1973).
- ✓ La loi n°61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, modifiée et complétée par la loi n°97-14 du 7 juillet 1997.
- ✓ L'Arrêté ministériel n°7573 du 19 octobre 1999 portant création du Conseil national de la formation.
- ✓ Le décret n°96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis.
- ✓ Le décret n°94-244 du 7 mars 1994 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité du travail.
- ✓ Le code de la marine marchande ;
- ✓ Le code de l'aviation civile ;
- ✓ Le statut des agents non fonctionnaires du secteur public
- ✓ Les conventions propres à des professions...¹⁰⁷

65. En plus de ces textes, la convention collective interprofessionnelle nationale (CCNI) joue également un rôle déterminant dans la protection des travailleurs sénégalais. La CCNI du 27 mai 1982 a instauré un certain nombre de minima sociaux.¹⁰⁸ Récemment¹⁰⁹, la CCNI de 1982 a été réactualisé suite à de nombreuses dénonciations des syndicalistes. Pour

¹⁰⁶ I.-Y. NDIAYE, *loc.cit.*

¹⁰⁷ Fondation Friedrich Ebert Stiftung, *Le manuel du travailleur*, 3^e éd., Dakar : Fondation Friedrich Ebert Stiftung, 2013.

¹⁰⁸ J. ISSA-SAYEGH, *op.cit.*

¹⁰⁹ Décembre 2019.

ces derniers, la CCNI de 1982 ne répondait plus au paysage socio-économique sénégalais. En plus de la nouvelle CCNI de 2019, plusieurs conventions collectives ont vu le jour : la convention collective du secteur de la presse, la convention collective du secteur du pétrole et du gaz et la convention collective du secteur de la sécurité privée etc.

66. Même si la CCNI a été réactualisée, les partenaires sociaux réclament un nouveau code du travail répondant aux réalités sénégalaises actuelles. Le droit du travail étant un « *droit vivant* »¹¹⁰ nécessite une réactualisation d'autant plus que l'avenir du travail se dessine en numérique du fait du changement des formes d'emploi à l'ère du numérique. Actuellement, le code du travail de 1997 semble obsolète avec les réalités sociales et économiques sénégalaises. Ce déphasage entre la réalité et l'arsenal juridique traduit son ineffectivité. D'autant plus que la création d'un nouveau code du travail a été annoncé à plusieurs reprises par les différents gouvernements sans jamais être mise en œuvre. En plus de ces textes nationaux, il faut noter que les conventions Internationales du travail constituent des instruments significatifs pour l'amélioration des conditions de travail au Sénégal depuis l'adhésion du pays à l'OIT.

Conclusion

67. En résumé, on voit que les relations entre l'OIT et le Sénégal datent de longtemps. En effet, l'OIT s'est très tôt préoccupé du sort des travailleurs des pays sous tutelle en général et ceux de l'Afrique en particulier. Malgré les réticences de la puissance coloniale, l'organisation a réussi à introduire ses conventions dans la sphère sénégalaise.

68. Dès son accession à l'indépendance, le Sénégal a poursuivi ces relations avec l'organisation internationale du travail ce qui a permis au pays d'avoir son propre code du travail.

¹¹⁰ J.-E. RAY, *Droit du travail : Droit vivant*, 22^e éd, Paris : Liaisons, 2013.

69. Maintenant que nous avons montré les relations entre l'OIT et le Sénégal, il est important de poursuivre notre réflexion sur l'action du Sénégal pour l'élaboration des conventions de l'OIT (chapitre 2).

CHAPITRE II

L'ACTION DU SENEGAL POUR L'ELABORATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

70. L'élaboration des conventions internationales du travail est un long processus qui commence officiellement par l'identification du domaine sur lequel on souhaite légiférer et se termine par l'adoption de l'instrument.

71. Le Sénégal en sa qualité d'État membre joue un rôle actif dans le processus d'élaboration des conventions par le biais de ses mandants. Ces derniers présents dans chacun des groupes corporatifs participent activement aux travaux préparatoires, discussions, négociations jusqu'à l'adoption de la norme.

En effet, les rapports annuels envoyés par les mandants gouvernementaux sénégalais sont un levier essentiel pour jauger l'état de la législation et de la pratique du pays. Souvent à l'initiative des normes internationales du travail, les mandants travailleurs mettent la pression pour l'introduction d'une question à l'ordre du jour de la conférence. Une fois la question inscrite, les mandants travailleurs la défendent au cours des débats en leur qualité de défenseurs des droits des travailleurs. Quant aux mandants employeurs, même s'ils ne sont pas souvent dociles à l'adoption d'une norme trouvent des terrains d'entente avec les autres mandants lors des négociations.

72. Ce chapitre réservé à l'action du Sénégal pour l'élaboration des normes internationales du travail passe par l'analyse du Sénégal face au cadre juridique des conventions de l'OIT (Section1) justifiant l'intervention des acteurs tripartites sénégalais pour l'élaboration des normes internationales du travail (Section 2).

Section 1 : Le Sénégal face au cadre juridique des normes internationales du travail

72. Les normes internationales du travail couvrent toutes les questions liées au travail. Elles répondent à une procédure d'élaboration spécifique avec des formes et caractéristiques variées.¹¹¹

§ 1. La procédure d'adoption d'une norme internationale du travail

73. De l'identification du problème à l'adoption, la procédure de création d'une norme internationale du travail passe par différentes étapes :

A. L'inscription à l'ordre du jour

74. Le Conseil d'Administration établit l'ordre du jour des sessions de la conférence sur la base des propositions présentées par le directeur général. L'inscription d'une question à l'ordre du jour peut être également décidée par la conférence à la majorité des deux tiers¹¹². Dans le cas où le conseil d'Administration a proposé une question à l'ordre du jour, la conférence doit tenir compte des propositions émanant de gouvernements, d'organisations syndicales et patronales. En plus de ces organisations syndicales et patronales, toute organisation de droit international public peut requérir qu'une question soit soumise à l'ordre du jour¹¹³. En guise d'illustration la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la Convention n°111 sur la discrimination ont été adoptées à la suite d'une demande du conseil économique et social des Nations Unies.

75. En ce qui concerne le choix de la question à l'ordre du jour, les critères sont l'urgence, l'actualité et la maturité des questions. Ces critères sont combinés avec le souci d'équilibre visant à traiter successivement ou parallèlement différentes catégories de travailleurs ou de pays.¹¹⁴

Le choix de la question à l'ordre du jour nécessite un sérieux travail sachant que les problèmes diffèrent d'un pays à un autre. D'où l'intérêt de la participation de chaque pays

¹¹¹ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, éd. révisée, Genève : BIT, 2014, p.11.

¹¹² Art 16-3 de la constitution de l'OIT.

¹¹³ BIT, *op.cit.*, p.17.

¹¹⁴ N. VALTICOS, *Droit international du travail*, t.8, 2^e édition, Paris: Dalloz, 1983, p.216.

pour mieux défendre les propositions qui répondent au mieux à son niveau de développement. Cette particularité dans le processus d'élaboration des normes constitue l'une des bases de la réussite de l'Organisation. Les pays ayant participé à l'élaboration se sentant plus concernés par les instruments adoptés conformément à l'adage « tout ce qui est fait pour moi, sans moi est contre moi ».

76. La Conférence Internationale du Travail est l'organe législatif de l'OIT ; elle est la tribune du travail où se réunit au mois de Juin de chaque année à Genève tous les mandants de l'OIT. La composition de la Conférence Internationale du Travail repose sur une représentation tripartite. Chacun des membres de l'OIT est représenté par une délégation de 4 délégués : deux délégués gouvernementaux, un délégué employeur et un délégué travailleur. Généralement le ministre du travail fait partie de la délégation. La désignation des délégués incombe au gouvernement de chaque État. Néanmoins, les délégués employeurs et salariés doivent être désignés en accord avec les organisations professionnelles. Se pose alors la problématique de la représentativité syndicale pour la désignation des délégués non gouvernementaux ; s'agit-il d'un syndicalisme libre ou d'un syndicat représentatif.¹¹⁵ A cette question, l'OIT et la cour internationale de justice s'en remettent aux législations nationales pour définir les critères de représentativité sur le plan interne. Le vote de chacun des délégués est libre nonobstant le choix des autres membres de sa propre délégation. Il faut noter que les délégués employeurs et travailleurs suivent les instructions et recommandations de leur organisation respective. Tandis que les délégués gouvernementaux parlent et votent au nom de leur gouvernement.

Concrètement, si le Conseil d'Administration décide d'adopter une norme, la première étape consiste à demander au bureau de préparer une étude comparative de la législation et de la pratique dans les différents États membres concernant la question dont il s'agit.

B. L'étude comparative de la législation et de la pratique dans les différents États

77. Si une question proposée est retenue, le BIT prépare une étude comparative de la législation et de la pratique dans les différents États Membres. C'est une lourde tâche car il y a un grand nombre d'États et, en plus de cela, la plupart des sujets sur lesquels portent les normes ont un caractère technique. On comprend dès lors pourquoi tout le processus

¹¹⁵ A.-D. BOISSIERE, *Droit Social International et Européen*, Paris : Ellipses, coll. Leçons de Droit, 2015, p.43.

d'établissement des normes doit être mené par aussi bien des juristes que par d'autres techniciens.¹¹⁶

78. A l'issue de cette étude, le conseil d'administration décidera si, oui ou non, il convient de poursuivre le processus d'établissement des normes. Si la réponse est positive, un rapport plus détaillé est rédigé sur la législation et la pratique ainsi que l'embauche d'un texte sous forme d'un questionnaire. Une année au moins avant l'ouverture de la session de la conférence à laquelle la question doit être examinée, ces documents sont envoyés aux États Membres. Onze mois avant la réunion de la Conférence, les réponses des gouvernements doivent être envoyées au BIT¹¹⁷. Pour rédiger leurs réponses, les gouvernements devraient en principe consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs. C'est ce que font d'ailleurs beaucoup d'entre eux, bien qu'ils n'y soient pas effectivement obligés.

79. Seuls les pays ayant ratifiés la Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail sont tenus de procéder à des consultations tripartites à ce stade¹¹⁸. Le Sénégal faisant parti de ces Etats contractants depuis 2004 organise les consultations tripartites. Il faut noter que si le Sénégal a attendu jusqu'en 2004 pour ratifier la convention, le pays appliquait déjà l'esprit de la convention¹¹⁹. Cette posture lui a permis de mettre en place, un dialogue social constant permettant d'éviter des conflits sociaux. Sur la base des réponses des gouvernements, le BIT rédige des conclusions proposées qui, en réalité, sont les prémices du texte envisagé. Il existe à cette étape 2 procédures d'élaboration des normes à savoir la procédure de double discussion et celle d'une simple discussion¹²⁰.

C. La Procédure de double discussion

80. La conférence constitue normalement une commission chargée d'examiner les propositions quatre mois avant la CIT. Cette commission pondérée avec l'égalité entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, apporte au texte les

¹¹⁶ BIT, *Les normes internationales du travail*, Genève: BIT, 2014, p.19.

¹¹⁷ Département des normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012, p.4.

¹¹⁸ BIT, *op.cit.*, p.7.

¹¹⁹ J.O. n° 6183, 25 Septembre 2004, exposé des motifs projet de loi autorisant la ratification de la convention 144.

¹²⁰ BIT, *op.cit.*p.5.

changements jugés nécessaires par les membres¹²¹. Lorsque l'accord c'est fait en commission sur le texte, celui-ci est soumis à la conférence siégeant en séance plénière, avec une résolution inscrivant à l'ordre du jour de la session de l'année suivante, en vue de l'adoption de la convention ou de la recommandation proposée.

81. Après ce premier examen, le bureau rédige un texte provisoire de la convention ou de la recommandation envisagée et l'envoie aux gouvernements dans les 2 mois suivants la clôture de la session de la conférence. Les gouvernements ont à leur tour 3 mois pour soumettre des amendements ou pour faire d'autres propositions. A ce moment, le bureau prépare alors un rapport final qu'il envoie aux gouvernements 3 mois au moins avant la date à laquelle doit s'ouvrir la session suivante de la Conférence.¹²² Au cours de cette session, le projet est de nouveau examiné par une commission tripartite, et le texte, une fois approuvé en commission, est soumis à la conférence siégeant en séance plénière. S'il est approuvé à la majorité des deux tiers des votes exprimés, il est officiellement adopté en tant que convention ou recommandation de l'OIT. L'examen d'une question lors de deux sessions successives de la conférence constitue la procédure de *double discussion*.

D. La Procédure d'une simple discussion

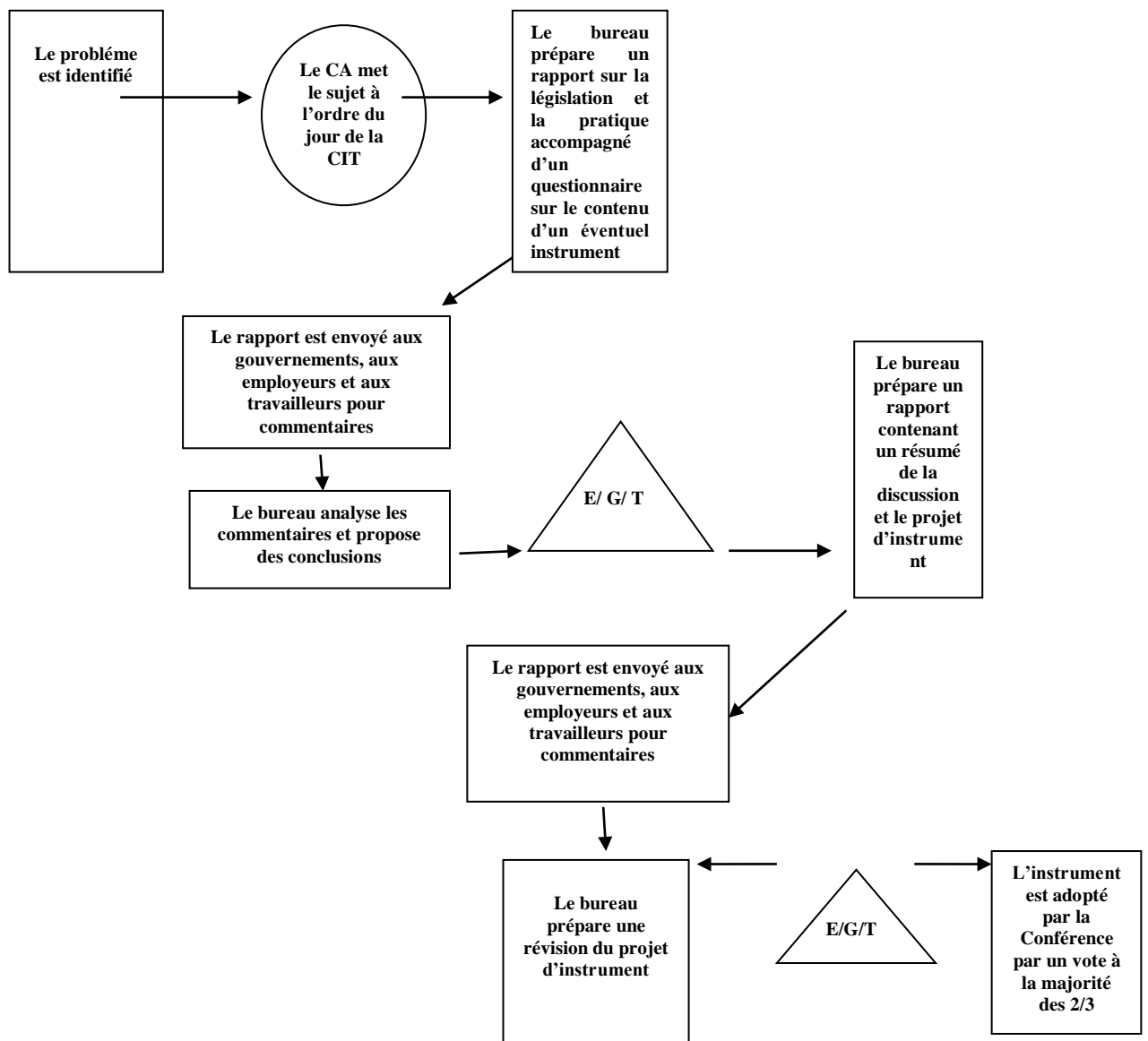
82. La procédure de la double discussion est la règle. Cependant, en cas d'urgence ou si d'autres circonstances particulières le justifient, une norme peut être adoptée suite à une simple discussion. Ce procédé étant l'exception, pour éviter les abus, il est conditionné à un quorum beaucoup plus exigeant. Dans ce cas, le Conseil d'Administration peut alors à la majorité des trois cinquièmes soumettre une question à la conférence pour faire l'objet d'une simple discussion.¹²³ Il faut noter que la Conférence internationale du travail réunit les délégations de tous les États Membres de l'OIT, chaque délégation comprend 2 délégués gouvernementaux, 1 délégué employeur et 1 délégué travailleur.

Ce tripartisme fonde la réussite du processus d'adoption des normes de l'OIT que voici :

¹²¹ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, éd. révisée, Genève : BIT, 2014, p.17.

¹²² BIT, *op.cit.*, p.20.

¹²³ *Ibid.*



(Figure I. Procédure adoption norme de l'OIT)

§ 2. *Forme et caractéristiques des Normes Internationales du Travail*

83. L'Organisation Internationale du Travail a adopté à ce jour¹²⁴ 190 conventions et 200 recommandations portant sur des sujets de droit social. Même si l'OIT ne fait pas de hiérarchie entre ces conventions, elle les a groupés en fonction de leur forme juridique¹²⁵.

A. La forme des Normes internationales du travail

Les normes internationales du travail sont diverses de par leur nature juridique. Parmi elles on peut citer les conventions, recommandations, déclarations, protocoles et résolutions.

1. Les conventions

84. Les conventions sont des traités internationaux contraignants ayant force obligatoire pour les États Membres qui les ont ratifiées. Il existe plusieurs types de conventions dont les plus influentes sont les conventions fondamentales et les conventions prioritaires.

85. *Les conventions fondamentales* : Le Conseil d'Administration du BIT a qualifié de « fondamentales » 8 conventions qui traitent de questions considérées comme les principes et droits fondamentaux au travail :

- Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention n°98 sur le droit d'organisation et de la négociation collective, 1949
- Convention n°29 sur le travail forcé, 1930
- Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention n°138 sur l'âge minimum, 1973
- Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession).

86. Quatre conventions sont qualifiées¹²⁶ d'instruments « *prioritaires* », encourageant

¹²⁴ Juin 2019.

¹²⁵ Département des normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012, p.2.

¹²⁶ Par le conseil d'administration du BIT.

les États à les ratifier en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail.

Les 4 conventions prioritaires sont les suivantes :

- Convention n°81 sur l'inspection du travail, 1947.
- Convention n°129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1926
- Convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux NIT, 1979
- Convention n°122 sur la politique de l'emploi, 1964.

Les conventions sont les principales sources productrices des normes internationales du travail. Toutefois, plusieurs autres instruments concourent à accompagner, modifier ou compléter les conventions. Il s'agit des recommandations, protocoles et déclarations.¹²⁷

2. Les recommandations

87. Les recommandations fixent les directives et suggèrent des pratiques. Même si la recommandation peut être autonome, la plupart du temps elles accompagnent une convention en indiquant comment la mettre en œuvre. Elles sont prévues dans la constitution de l'OIT, et sont souvent traitées dans les mêmes procédures que les Conventions.

Contrairement à la convention, la décision d'adopter une recommandation est prise par la Conférence Internationale du Travail en assemblée plénière, sur proposition de la commission technique compétente. A la différence des conventions, les recommandations n'ont pas la force obligatoire et ne sont pas soumises à la procédure de ratification¹²⁸. Elles n'ont pas vocation à être des traités internationaux. Elles sont justes des normes de référence incitant les États à s'en inspirer en matière de politique¹²⁹.

Outre les conventions et recommandations, l'OIT adopte d'autres instruments comme les protocoles.

3. Les protocoles

88. Le protocole modifie généralement une partie d'une convention ratifiée antérieurement en la modifiant ou en l'actualisant. Les protocoles sont aussi des traités

¹²⁷ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, éd. révisée, Genève : BIT, 2014, p.15.

¹²⁸ Département des normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012, p.2.

¹²⁹ *Ibid.*

internationaux mais qui dans le contexte de l'OIT n'ont pas d'existence autonome puisqu'ils sont toujours liés à une convention. Tout comme les conventions, ils sont sujets à ratification¹³⁰. Ils sont utilisés aux fins de révision partielle de conventions, c'est-à-dire lorsque l'objet de la révision est limité. Ils permettent ainsi d'adapter les conditions qui changent et de traiter les difficultés pratiques qui ont vu le jour depuis l'adoption de la convention en augmentant ainsi leur degré de pertinence et leur actualité. Les protocoles conviennent particulièrement dans les cas où l'on souhaite maintenir intacte une convention de base dont les ratifications restent acquises et qui peut recueillir de nouvelles ratifications avec des modifications¹³¹. La Conférence Internationale du Travail a adopté à ce jour cinq protocoles.¹³²

Mise à part les protocoles, d'autres instruments sont adoptés tels que les déclarations et les résolutions.

4. Les déclarations et les résolutions

89. Les Déclarations et les Résolutions sont des instruments de politique même si leur contenu et leurs origines différent. Les déclarations sont les textes les plus solennels adoptés par le Conseil d'Administration et la Conférence Internationale du Travail même si elles sont dépourvues d'effet contraignant. Pour ce qui est de leur contenu, les déclarations proclament des principes fondamentaux¹³³, des objectifs essentiels de l'organisation, mais aussi des normes techniques. Les déclarations les plus importantes sont :

- ✓ la *Déclaration de Philadelphie* (1944) qui permet d'actualiser les buts poursuivis par l'OIT, en confortant les principes de base de l'organisation, et les renouveler au besoin.
- ✓ La *déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (conseil 16 novembre 1977), dédiée à la promotion de l'emploi, l'égalité des chances et de traitement, à la formation aux conditions de travail et de vie. Le texte de cette

¹³⁰ La convention de base demeurant elle aussi ouverte aux ratifications.

¹³¹ Département des normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012, p.3.

¹³² http://learning.itcilo.org/ilo/jur/fr/ann/2_ann1.htm

¹³³ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, éd. révisée, Genève : BIT, 2014, p.116.

déclaration a fait l'objet de réécritures. La dernière a eu lieu au mois de Mars 2006 lors de la 295^e session du CA.

- ✓ *La déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*(1998) dans laquelle repose l'identification des conventions que l'OIT tient pour fondamentales.
- ✓ *La déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008* ayant pour vocation de renforcer les capacités de l'OIT à promouvoir l'agenda du travail décent et répondre aux défis du monde du travail dans la mondialisation. Elle s'inspire des 2 précédentes déclarations. La déclaration est l'expression universelle du travail décent à ce titre, tous les États Membres de l'OIT doivent mettre en œuvre des politiques fondées sur les objectifs stratégiques : emploi, protection sociale, dialogue sociale et droits au travail.¹³⁴

Comme démontré ci-dessus, la forme des normes de l'OIT est diverse et variée. Cette diversité se retrouve également sur les caractéristiques des conventions.¹³⁵

B. Les caractéristiques des conventions de l'OIT

90. Les conventions internationales du travail sont des instruments avec des particularités originales dans le système des Nations Unies caractérisé par le minimalisme, la souplesse et le tripartisme.

1. Le Minimalisme

91. L'organisation internationale du travail élabore des conventions qui déterminent les normes minimales. Toute norme définit un minimum qui ne doit en aucun cas servir à réduire les droits protégés par une législation nationale ou une pratique nationale¹³⁶. Si les principes de l'OIT fixent des seuils minimaux, rien n'empêche les pays de se fixer, dans leur législation et leur pratique, des objectifs plus ambitieux. L'importance des normes minimales est qu'elles soient un rempart contre les abus des employeurs et elles couvrent presque tous

¹³⁴ BIT, Document GB.303/SG/DECL/2, plan de mise en œuvre préliminaire de la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Genève : BIT, Nov. 2008.

¹³⁵ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève : BIT, 2014, p.19.

¹³⁶ *Ibid.*, p.20.

les aspects du monde du travail.¹³⁷

2. La Souplesse

92. « Les conventions de l'OIT sont censées être universelles. Elles sont censées être valables pour des pays aux structures sociales très diverses, des moins développés au plus développés du point de vue industriel, et pouvoir être atteintes par de tels pays. »¹³⁸ Pour atteindre cet objectif, les normes doivent être souples et non rigides, tout en fixant des objectifs significatifs de développement social comme le prévoit la constitution de l'OIT qui dispose : « en formant une convention ou une recommandation d'une application générale, la conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays.»¹³⁹

Le principe de souplesse est une caractéristique importante dans le système de normalisation des instruments de l'OIT.

3. Le Tripartisme

93. Les normes internationales du travail sont élaborées par les mandants de l'OIT conformément au principe du tripartisme propre à l'OIT¹⁴⁰. Concrètement, le tripartisme signifie que les normes sont élaborées par les représentants des États, des syndicats de travailleurs et des organisations patronales. Principe fondateur de l'OIT, le tripartisme est la pierre angulaire de l'Organisation. Le tripartisme repose sur le dialogue, la coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs pour la formulation de normes et de politique traitant des questions du travail.¹⁴¹

94. Le Sénégal ayant ratifié la Convention n°144 sur les conclusions tripartites

¹³⁷ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, op.cit., 21.

¹³⁸ BIT, *Les normes internationales du travail*, Genève : BIT, p.22.

¹³⁹ L'article 19 paragraphe 3 de la constitution de l'OIT.

¹⁴⁰ Le tripartisme de l'OIT réside aussi dans les organes (BIT, CIT, CA).

¹⁴¹ BIT, « Consultations Tripartites », (<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang--fr/index.htm/>), consulté le 18/06/2019.

relatives aux normes internationales du travail est obligé d'organiser des consultations tripartites au niveau national sur :

- Les projets d'instruments qui seront discutés à la conférence ;
- Les instruments à soumettre aux autorités compétentes ;
- Les rapports concernant les conventions ratifiées ;
- Les mesures relatives aux conventions non ratifiées et aux recommandations ;
- Les propositions de dénonciation de conventions.

95. Grâce aux consultations tripartites, le gouvernement sénégalais s'assure que les conventions sont élaborées, appliquées et contrôlées avec la participation des employeurs et des travailleurs. L'importance du tripartisme a poussé l'OIT à faire de la ratification et de l'application de la C144 une priorité. De plus, la Déclaration de l'OIT 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a souligné le rôle essentiel de cette convention. Conscient de l'importance de cette convention, le Sénégal l'a ratifié et partage l'esprit de la déclaration de 2008. La constitution de l'OIT a aussi établi clairement que le tripartisme est la pierre angulaire de l'organe en vertu de ce principe : « Les membres s'engagent à désigner des délégués et conseillers techniques non gouvernementaux en accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs soit des employeurs du pays concerné. »

96. La constitution de 1919 prévoit également un tripartisme au sein de l'institution parce que les employeurs et travailleurs détiennent le même nombre de sièges que les membres gouvernements :

« Les personnes représentant les employeurs et les personnes représentant les travailleurs seront élues respectivement par les délégués des employeurs et les délégués des travailleurs à la conférence. »¹⁴²

97. Au total, il est clair que le cadre juridique des conventions de l'OIT est bien défini. De par leur forme juridique, les conventions de l'OIT contribuent à améliorer les conditions de travail au Sénégal.

98. Les caractéristiques des conventions de l'OIT unique en son genre permettent à

¹⁴² Article 74 de la Constitution de l'OIT.

tout État membre de pouvoir y adhérer tout en garantissant le progrès social. La réussite des conventions est également le fruit du tripartisme, principe qui garantit la crédibilité des conventions au Sénégal grâce à l'intervention des partenaires sociaux nationaux (Section 2).

Section 2 : L'Intervention des acteurs sénégalais dans l'élaboration des NIT

99. Les acteurs tripartites sénégalais participent activement à l'élaboration des normes de l'OIT. Cette participation active se déroule aussi bien pendant les négociations que pendant la signature des instruments. De ce fait, l'action des représentants gouvernementaux diffère de celle des représentants employeurs qui divergent d'avec celles des travailleurs.

§ 1. L'action des délégués gouvernementaux dans le processus d'élaboration

100. Depuis l'envoi des rapports jusqu'au vote final en passant par l'inscription à l'ordre du jour, les mandants sénégalais principalement les délégués gouvernementaux, jouent un rôle crucial.

En ce qui concerne l'obligation de soumission des rapports, le Sénégal est un bon élève car il envoie des rapports annuels dont les études permettent de savoir les domaines dans lesquels il faut de nouveaux instruments.¹⁴³ Sur ce point, l'État du Sénégal est très réactif d'autant plus les rapports envoyés par les gouvernements sont des leviers importants sur lesquels se basent le bureau, pour jauger l'état de la législation et la pratique du pays. Ces rapports constituent également le point de départ de tout projet d'élaboration car donnant une image réelle et palpable de l'état des droits acquis des travailleurs ainsi que leurs besoins dans chaque pays. Ce qui justifie l'importance de la présence de l'État sénégalais dans l'élaboration des conventions internationales du travail. En outre, cette participation à l'élaboration des instruments de l'OIT permet une meilleure acceptation des normes. Etant présent, l'État sénégalais peut s'assurer que les normes adoptées soient applicables au sein de son territoire sans difficulté. Dans la mesure où c'est l'État qui est le plus informé sur le niveau de développement, les contraintes socio-économiques de son territoire. De ce fait, la participation de l'État à l'élaboration des instruments est gage de crédibilité de ces conventions.

101. Cette participation active des membres gouvernements sénégalais s'illustre

¹⁴³ Entretien avec une fonctionnaire du BIT au Sénégal.

également lors des sessions à la conférence internationale du travail. Parlement mondial du travail, la CIT réunit chaque année généralement au mois de Juin presque 5000 représentants tripartites des Etats membres. Chaque Etat membre est représenté par 2 délégués gouvernementaux, 1 délégué employeur et un délégué travailleur et leurs conseillers respectifs. Les délégués gouvernementaux sont en général le ministre chargé des questions de travail et ses collaborateurs. Les délégués employeurs et travailleurs sont désignés en accord avec leurs organisations les plus représentatives. Ainsi, lors de la 108^e session de la CIT tenue en Juin 2019, la délégation sénégalaise était composée de 50 membres¹⁴⁴.

Tous les délégués jouissent des mêmes droits et peuvent s'exprimer librement et voter comme ils l'entendent. Il arrive couramment qu'un délégué employeur et un délégué travailleur votent différemment du représentant de leur gouvernement ou différemment l'un de l'autre. La diversité des points de vue n'empêche toutefois pas que les décisions sont souvent prises à la très grande majorité, voire à l'unanimité des voix.¹⁴⁵

102. Lors de la quatre-vingt-huitième session¹⁴⁶, un amendement visant à supprimer l'article 3 de la C103 prévoyant un congé minimum de 12 semaines pour la femme enceinte a été proposé. En réponse, le membre gouvernemental du Sénégal¹⁴⁷ a déclaré que cet amendement reviendrait à ignorer les efforts déjà consentis et abaisserait les normes minimales prévues par la convention n°103¹⁴⁸. Par contre, le sous-amendement excluant certaines branches a été appuyé par le membre gouvernemental du Sénégal qui pense qu'une législation applicable à toutes les branches d'industrie n'est pas nécessaire. Pour elle, le but de la convention est que les femmes ne soient pas privées d'emploi simplement parce qu'elles sont victimes de discrimination. Concernant l'amendement proposant que la durée totale des pauses soit au minimum égale à une heure par journée de travail, la déléguée sénégalaise a considéré qu'il est opportun de le faire figurer dans la recommandation et non dans la

¹⁴⁴ V. *infra* annexes 19.

¹⁴⁵ A propos de la CIT, site de la CIT consultable sur <https://www.ilo.org>.

¹⁴⁶ Quatrième question à l'ordre du jour: Révision de la convention n°103 révisée et de la recommandation n°95 sur la protection de la maternité.

¹⁴⁷ V. *infra* Annexe 18 : Mme C. Fall, membre gouvernementale, Sénégal, membre du comité de rédaction de la commission de la protection de la maternité.

¹⁴⁸ D'autres membres gouvernementaux¹⁴⁸ ont proposé un amendement visant à prévoir que : L'employeur ne peut exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse que pour les travaux qui, en vertu de la législation nationale, sont interdits, totalement ou partiellement, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent, ou qui comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme ou pour la santé de l'enfant.

convention elle même.¹⁴⁹

103. Quant au sous-amendement visant l'installation d'espaces d'allaitement lorsque le personnel féminin atteint un certain effectif¹⁵⁰, il y'a eu diverses propositions d'amendement. La vice-présidente employeur a rappelé que la commission a décidé que par allaitement il faut aussi entendre l'expression du lait maternel et que de bonnes conditions d'hygiène supposent la réfrigération, d'où un coût dépassant la capacité financière de beaucoup de petites et micro-entreprises, y compris familiales. La déléguée gouvernementale du Sénégal s'est dite préoccupée par la difficulté pratique d'établir des installations pour l'allaitement sur le lieu de travail. Madame Fall s'est demandé si l'employeur sera tenu de prévoir une garderie. En ce sens, elle a aussi insisté sur l'importance des différences de pratiques culturelles et juridiques entre Etats Membres¹⁵¹. Même si la convention a pour ambition de protéger les intérêts de l'enfant, il faut tenir compte selon elle des pratiques sociales différentes et du fait que les pays doivent pouvoir progresser à leur propre rythme.

104. Enfin, pour le projet d'extension des prestations de maternité au père, la déléguée gouvernementale sénégalaise s'est opposée à cet amendement. Pour elle, le Sénégal comme la plupart des pays africains est dans l'impossibilité d'étendre au père le bénéfice des prestations de maternité.

105. La participation du Sénégal dans le processus d'élaboration des normes de l'OIT s'est accrue depuis 2017, date à laquelle le pays est élu membre titulaire au CA. Ce dernier se compose de 56 membres titulaires¹⁵² et de 66 membres adjoints¹⁵³. Les 10 des sièges gouvernementaux titulaires sont réservés en permanence aux Membres dont l'importance industrielle est la plus considérable¹⁵⁴ tandis que les autres membres gouvernementaux sont élus par la Conférence tous les 3 ans. C'est dans ce contexte que lors de la 106^e session¹⁵⁵, le gouvernement sénégalais a été élu membre titulaire du Conseil d'Administration¹⁵⁶. Compte

¹⁴⁹ Quatrième question à l'ordre du jour: Révision de la convention n°103 révisée et de la recommandation n°95 sur la protection de la maternité.

¹⁵⁰ A déterminer par la législation nationale.

¹⁵¹ Quatrième question à l'ordre du jour: Révision de la convention n°103 révisée et de la recommandation n°95 sur la protection de la maternité.

¹⁵² 28 gouvernementaux, 14 membres employeurs, 14 membres travailleurs.

¹⁵³ 28 membres gouvernementaux, 19 membres employeurs, 19 membres travailleurs.

¹⁵⁴ Allemagne, Brésil, Chine, France, Inde, Italie, Japon, Fédération de Russie, Royaume-Uni, États-Unis.

¹⁵⁵ 5-16 juin 2017.

¹⁵⁶ Pour une durée de 3 ans c'est-à-dire de 2017 à 2020.

tenu de sa situation de membre titulaire au Conseil d'Administration de l'OIT, le Sénégal a une responsabilité accrue et à ce titre il participe à :

- La prise des décisions concernant la politique du BIT: Participe à toutes les réunions du Conseil d'Administration ;
- La fixation de l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail: fixe l'agenda de l'Organisation ;
- L'adoption du programme de l'OIT ;
- Vote du budget de l'Organisation avant sa soumission à la Conférence ;
- L'élection du directeur général ;
- Participe à l'action normative de l'OIT.

On voit que les délégués gouvernementaux sénégalais jouent un rôle actif dans le processus d'élaboration des conventions internationales du travail. Ce qui n'empêche pas aux délégués employeurs et travailleurs de jouer leur partition.

§ 2. L'action des organisations employeurs et travailleurs dans le processus

106. Les délégués employeurs et travailleurs jouent un rôle essentiel dans le système de production des conventions de l'OIT et le Sénégal n'est pas en reste. Ses mandants sont actifs tout au long du processus allant des travaux préparatoires à la signature des instruments de l'OIT en passant par les négociations. Lors des travaux préparatoires, les discussions entre mandants se déroulent en groupe de corporation qui se divise comme suit :

- le groupe gouvernement ;
- le groupe travailleurs et
- le groupe employeurs.

107. Il faut noter que les discussions de chacun de ces groupes se déroulent à huit clos et qu'au sortir des négociations, seul le consensus qui s'est dégagé est communiqué au public. Même s'il y a confrontation des différents points de vue comme l'indique les acteurs. Mais l'essentiel c'est qu'au final, chaque groupe se met d'accord pour défendre un point de

vue commun lors des négociations tripartites.¹⁵⁷

Les négociations tripartites vont souvent se faire entre groupe de corporation différente. Le plus souvent entre groupe employeurs et groupe travailleurs pour trouver une norme qui tout en protégeant le travailleur, ne met pas en péril les intérêts des employeurs.

Le groupe employeur use souvent de stratégies pour retarder l'adoption d'une norme¹⁵⁸. C'est ce qui fait qu'une convention soit à l'ordre du jour pendant plusieurs conférences sans pour autant être adopter.

Pourtant cela n'empêche pas aux délégués syndicaux de jouer leur rôle de protection des travailleurs tout au long des pourparlers. Ils acceptent de négocier paisiblement avec les employeurs tout en gardant comme crédo la défense des intérêts des travailleurs.

A. La participation active des organisations syndicales sénégalaises dans le processus d'élaboration des conventions

108. Les organisations syndicales sénégalaises en leur qualité de défenseur des travailleurs jouent un rôle important dans le processus d'élaboration des conventions du travail en général et lors des travaux préparatoires en particulier. A l'instar des autres organisations de travailleurs des pays Membres, ils sont au cœur de l'action normative de l'OIT.¹⁵⁹ Les organisations syndicales sénégalaises exercent une mission décisive aussi bien dans le choix des nouveaux instruments que dans le contrôle en passant par la mise en œuvre. Même si de par leur nombre, les organisations des travailleurs ne sont pas majoritaires au sein des réunions des organes de l'institution, il n'en demeure pas moins que leur influence soit énorme. Ceci s'explique par le fait qu'ils soient très dynamiques et leurs voix portent bien au sein de l'organisation. La plupart des normes sont issues de l'initiative des organisations syndicales à l'exemple de la convention 87 relative à la liberté syndicale en 1948.

109. Si pendant les négociations et les travaux préparatoires, les mandants de l'OIT travaillent en groupe¹⁶⁰, au sein d'un même groupe il n'y a pas souvent l'unanimité. En guise d'exemple, les délégations sénégalaises n'ont pas les mêmes problématiques que celles des

¹⁵⁷ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, éd. révisée, Genève : BIT, 2014, p.25.

¹⁵⁸ Qu'il juge trop bénéfique aux travailleurs et souvent trop contraignant pour l'employeur.

¹⁵⁹ BIT, *op.cit*, p.25.

¹⁶⁰ Conformément au principe du tripartisme il y a un groupe gouvernements, un groupe travailleurs et un groupe employeurs.

délégations françaises. C'est pourquoi récemment, lors des discussions du groupe des travailleurs à la dernière CIT de 2013, un syndicaliste français¹⁶¹ prônait une labellisation sociale des produits entrant en Europe et fabriqués dans les pays qui respectent moins les droits des travailleurs. Pendant ce temps, les représentants sénégalais se souciaient du travail des enfants en particulier avec le phénomène des enfants *talibés*, qui constitue un fléau majeur dans le pays.

110. Grâce au tripartisme, ce sont les représentants des travailleurs sénégalais avec les représentants des travailleurs d'autres pays qui mettent en œuvre de nouvelles initiatives pour l'OIT. En ce sens, les commentaires formulés par les représentants travailleurs sénégalais jouent un rôle essentiel dans la procédure d'élaboration des normes de l'OIT. Ces commentaires serviront de base à la première discussion de la question à l'ordre du jour de la conférence suivante.¹⁶² C'est dans ce cadre que le représentant travailleur sénégalais en a formulé plusieurs lors du débat portant sur le décent pour les travailleurs domestiques. Ainsi, à la question de savoir si la convention devrait-elle stipuler que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques ne soient pas obligés par la législation nationale de résider chez l'employeur, il a voté oui. Il a aussi répondu par l'affirmatif à la question de savoir si la recommandation devait prévoir d'établir un jour fixe pour le repos hebdomadaire ainsi qu'un repos compensatoire et un paiement supplémentaire en cas de dérogation. Toutefois, il ajoute que les Membres devraient établir le principe d'un jour de repos hebdomadaire fixe et en garantir l'application, mais ce sont les parties au contrat de travail qui devraient choisir et déterminer ce jour.

A la proposition de voir si lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, les travailleurs domestiques vivant dans un logement fourni par l'employeur devraient se voir accorder: a) un délai de préavis prolongé, pendant lequel ils peuvent continuer de vivre au domicile de l'employeur; b) du temps libre rémunéré d'une durée raisonnable pendant la période de préavis pour leur permettre de chercher un nouvel emploi? c) un délai de préavis prolongé, pendant lequel ils peuvent continuer de vivre au domicile de l'employeur. Le membre sénégalais a aussi accepté.

A la demande de savoir si la législation et la pratique nationales présentent-elles des

¹⁶¹ B. THIBAUT, secrétaire général de la confédération générale des travailleurs (1999-2013).

¹⁶² BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, éd. révisée, Genève : BIT, 2014, p.21.

caractéristiques particulières qui pourraient soulever des difficultés pratiques d'application des instruments, le membre de la CNTS a fait savoir que les pratiques culturelles et sociales pourraient donner lieu à des difficultés. Surtout pour la distinction entre les tâches domestiques qui peuvent faire l'objet d'un contrat de travail et celles qui échoient aux membres de la famille. Il a aussi tenu à signaler que les moyens logistiques dont dispose l'inspection du travail ne permettent pas de maîtriser la situation du secteur du travail domestique.¹⁶³

111. Ce sont également les organisations des travailleurs qui incitent l'OIT à respecter ses principes constitutionnels et ses déclarations. Les organisations syndicales utilisent également les conventions internationales du travail pour faire progresser l'agenda du travail décent.

112. Au niveau national, les organisations de travailleurs sénégalais utilisent les conventions de l'OIT dans les débats et les négociations au sujet de la législation et des politiques nationales. Dans le processus d'élaboration des normes proprement dit, les organisations des travailleurs mettent la pression sur la majorité pour l'introduction des questions à l'ordre du jour¹⁶⁴. Une fois la question inscrite, les représentants travailleurs la défendent au cours des discussions.

113. Au cours de la discussion relative à la violence et le harcèlement au travail¹⁶⁵, les mandants travailleurs sénégalais ont réaffirmé leur position en phase avec celle du groupe africain pour l'adoption d'un instrument. Les représentants travailleurs sénégalais sous la houlette de la CSI¹⁶⁶ se sont aussi activement impliqués dans des activités de sensibilisation et des campagnes pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes sur les lieux de travail. Ces activités ont mené à une campagne globale de la CSI pour une Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail, qui appelle à se concentrer spécifiquement sur la violence fondée sur le genre. Dans le cadre de la campagne « Stop à la violence sexiste au travail », des campagnes ont largement été diffusés parmi les affiliés de la CSI

¹⁶³ Rapport IV (2), CIT, 99e session : Travail décent pour les travailleurs domestiques, quatrième question à l'ordre du jour, 2010.

¹⁶⁴ Du conseil d'administration.

¹⁶⁵ Ordre du jour de la 108ème session de la Conférence.

¹⁶⁶ CSI : Confédération syndicale internationale.

particulièrement la CNTS et l'AFL-CIO¹⁶⁷. La CSI soutient que cela permettrait de contribuer de manière significative à la mise en œuvre des droits des femmes. La question de la violence à l'égard des femmes a été traitée par la CSI, à travers l'adoption de la Résolution sur la violence contre les femmes¹⁶⁸.

114. Les représentants travailleurs sénégalais ont également appuyé l'adoption de la recommandation 202 sur les socles de protection sociale. Pour eux, la garantie d'une couverture sociale universelle pour tous les travailleurs, de la naissance à la vieillesse, dans toutes les formes de travail, y compris le travail indépendant, doit rester un des objectifs fondamentaux de l'OIT.

115. La convention à laquelle les représentants sénégalais ont contribué à son élaboration est celle relative à la liberté syndicale. Cette dernière a été la mieux partagée par les acteurs tripartites de tous les Etats nonobstant les intérêts divergents des groupes. C'est pour cette raison que le compromis n'a jamais été aussi éclatant qu'à l'occasion de l'élaboration de la convention sur la liberté syndicale. Même si des joutes oratoires ont jalonné les discussions, l'unanimité pour l'adoption d'une convention a été soutenue par tous les représentants tripartites. Et une confiance sans précédent s'est construite autour d'un compromis. Cela prouve la volonté commune des organisations de travailleurs et d'employeurs de se reconnaître mutuellement, et de s'épauler en vue de développer ensemble le véritable progrès social.¹⁶⁹

Le rôle des organisations de travailleurs sénégalais ne se limite pas à ces actions. Elles jouent un rôle clé dans les campagnes pour inciter le gouvernement à ratifier les conventions qu'elles jugent importantes pour l'amélioration des conditions des travailleurs sénégalais. Si le rôle des organisations syndicales sénégalaises est primordial dans le processus d'élaboration des conventions, celui des employeurs l'est de même.

¹⁶⁷ Etats- Unis.

¹⁶⁸ Première conférence mondiale des femmes, 2009.

¹⁶⁹ BIT, La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, le point de vue et la réponse des syndicats, Genève : ACTRAV, 2017.

B. La participation active des organisations d'employeurs sénégalais dans le processus d'élaboration des conventions

116. Contrairement aux organisations de travailleurs, en général, les organisations d'employeurs s'assurent que les conventions soient moins strictes. Les organisations d'employeurs sénégalais membres de l'Organisation Internationale des employeurs (OIE) usent de nombreuses tactiques pour asphyxier le travail normatif de l'OIT. C'est ainsi que lors de la conférence de 2018, ils ont réussi à reporter l'adoption d'une norme sur la violence et le harcèlement au travail. Finalement c'est à la conférence de 2019 que la convention sur la violence et le harcèlement au travail ¹⁷⁰ a été adoptée. Ils utilisent des méthodes pour retarder le travail législatif comme :

- Le renvoi de certains pays à la discussion ;
- La négation des droits les plus fondamentaux¹⁷¹ ;
- Les polémiques et tensions ...

Sans surprise, les organisations des employeurs sénégalaises cherchent toujours des instruments plus flexibles afin de garantir comme ils le disent le développement des entreprises et de l'emploi. Selon les organisations patronales, des normes rigides et pléthoriques constituent un frein à la bonne marche de l'entreprise et par conséquent tue l'emploi. Comme le dit l'adage « trop d'impôts tue l'impôt », pour l'OIE¹⁷² « trop de droits tue l'emploi ». ¹⁷³

Néanmoins les organisations employeurs ne sont pas exclusivement réfractaires aux conventions. Elles sont conscientes que les conventions sont un facteur de justice sociale et certaines d'entre elles sont primordiales pour la conservation de la dignité humaine. C'est le cas de la convention n°123¹⁷⁴ qui avait recueilli l'accord de tous les groupes tripartites dès sa proposition¹⁷⁵.

¹⁷⁰ Convention n°190 adoptée en Juin 2019, c'est la dernière convention adoptée par l'OIT.

¹⁷¹ Ils ont même proclamé lors d'une conférence, que le droit de grève était une violation des droits de l'employeur. Alors que le droit de grève est un droit fondamental reconnu par la constitution.

¹⁷² L'Organisation Internationale des Employeurs (OIE).

¹⁷³ Les employeurs sont d'accord pour accorder des droits aux travailleurs pour un travail décent. Mais ils n'acceptent pas que ces droits soient au-delà d'un certain seuil au risque de ne plus pouvoir garantir d'emploi à ce qui le cherche à cause des rigidités normatives.

¹⁷⁴ Relative à l'âge minimum dans les travaux souterrains.

¹⁷⁵ CIT quarante-neuvième session, Genève : compte rendu des travaux, BIT, 1965.

117. A l'image des autres organisations patronales, le patronat sénégalais a voté pour l'adoption de la C123. Pour les délégués sénégalais, cette convention contribue à protéger efficacement les jeunes travailleurs souterrains notamment dans les pays en développement où la pauvreté, l'instabilité politique et la guerre font naître dans la région une forte demande de main-d'œuvre bon marché dans les mines. Pour protéger ces travailleurs, souvent des enfants, la C123 fixe l'âge minimum d'admission aux travaux souterrains à 14 ans.

118. Grâce au principe du tripartisme, les conventions sont élaborées à la suite d'accords aussi bien des organisations employeurs que travailleurs ce qui favorise son acceptation par tous les acteurs. En plus de ces actions, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent encourager les gouvernements à ratifier une convention adoptée. Et si la convention est ratifiée, le rapport sur son application en droit et en pratique est envoyé au BIT et aux organisations pour qu'elles fournissent des commentaires. Ces organisations peuvent également fournir des informations sur l'application des conventions directement au BIT. Elles peuvent aussi enclencher la procédure de réclamation en vertu de l'article 24 de la constitution de l'OIT. Les organisations d'employeurs et travailleurs peuvent également déposer une plainte à la CIT en vertu de l'article 26 de la constitution de l'OIT. Pour ce faire juste un délégué employeur ou travailleur dépose une plainte.

Conclusion

119. En résumé, on constate que les organisations d'employeurs et de travailleurs sénégalais jouent un rôle considérable dans l'élaboration des conventions de l'OIT. La participation ne s'arrête pas à l'adoption de la convention.

En effet, une fois la convention adoptée, les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent également un rôle essentiel dans la soumission du nouvel instrument à l'autorité compétente conformément à la convention n°144¹⁷⁶. Ladite convention prévoit des consultations sur les propositions à présenter à l'autorité¹⁷⁷ en vertu de l'article 19 de la constitution de l'OIT.¹⁷⁸ Cette participation productive est rendue possible grâce au caractère tripartite de l'OIT.

¹⁷⁶ Relative aux consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail.

¹⁷⁷ Ou aux autorités compétentes.

¹⁷⁸ C144 de 1976, article 5(1) b.

CONCLUSION TITRE I

120. Les éléments développés dans ce titre ont démontré que le Sénégal participe activement au processus d'élaboration des conventions de l'OIT par le biais de ses mandants tripartites. Ces derniers de par leur rôle respectif sont au cœur du processus d'élaboration des normes internationales du travail.

121. Ce processus d'élaboration englobe l'identification du sujet jusqu'à l'entrée en vigueur de la norme en passant par la négociation et la signature entre autres étapes. Dans la pratique, les mandants sénégalais participent à toutes ces étapes. De plus, malgré leurs intérêts souvent distincts ces mandants tripartites parviennent à trouver un consensus.

122. Les mandants sénégalais en général, les mandants travailleurs en particulier sont la voix du pays au parlement international du travail où ils exposent les problèmes et les besoins du Sénégal en fonction du contexte socio-économique et culturel. C'est dans ce cadre que les mandants sénégalais appuient les initiatives relatives à la lutte contre le travail des enfants, à la défense de la liberté syndicale, à la formalisation de l'économie entre autres.

En conclusion, il est clair que la participation des représentants gouvernementaux, des représentants employeurs et des représentants travailleurs confirme la place et l'action du Sénégal dans le processus d'élaboration des normes internationales du travail. Cette participation active justifie l'intégration harmonieuse des conventions au Sénégal (Titre 2).

TITRE II

L'INTEGRATION HARMONIEUSE DES CONVENTIONS DE L'OIT AU SENEGAL

123. Les conventions internationales du travail, universelles dans leur nature, doivent être évaluées de manière uniforme et ne doivent pas être affectées par des conceptions dérivées d'un système social ou économique particulier¹⁷⁹.

124. Néanmoins, la diversité des États Membres nécessite la prise en compte des particularismes nationaux. C'est dans ce contexte que l'OIT prévoit des possibilités de dérogation dans l'élaboration des conventions.

Cette prise en compte des réalités locales, a permis aux conventions internationales du travail d'être ratifiées par un grand nombre de pays à l'image du Sénégal. Le pays a la particularité d'être dominé par l'économie informelle qui englobe plus de 80% de la population active. Ajouter à cela des pesanteurs sociales telles que le taux élevé d'analphabétisme, le chômage endémique entre autres.

Ainsi, à l'aide de la prise en compte des réalités locales, les conventions de l'OIT s'intègrent de manière harmonieuse au Sénégal. Cette intégration harmonieuse repose sur la souplesse comme fondement de l'universalité des conventions (chap.1) justifiant ainsi l'état des ratifications au Sénégal (chap.2)

¹⁷⁹ CIT (37ème session, 1987), Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (partie 4 A), Genève : BIT, 1987.

CHAPITRE I

LA SOUPLESSE FONDEMENT DE L'UNIVERSALITE DES CONVENTIONS DE L'OIT

125. L'objectif de ce chapitre est de montrer comment la souplesse permet aux conventions internationales du travail d'être acceptées de manière universelle. En pratique, les clauses de souplesse permettent aux États de choisir les dispositions d'une convention en fonction de leurs réalités nationales.

Ces clauses de souplesse ont permis au Sénégal de ratifier plusieurs conventions qui au premier regard semblaient incompatibles avec les réalités locales. En guise d'illustration les conventions relatives à la sécurité sociale et à la fixation des niveaux de salaire minimum. En cette circonstance, en permettant au Sénégal de choisir les branches sociales à garantir, et de fixer son salaire minimum en fonction de son niveau de développement et de l'état de ses installations médicales, l'OIT a fait preuve d'une immense agilité.

En addition à ces clauses de souplesse, « *les conventions sont déjà formulées de façon à être suffisamment souples pour être traduites dans les lois et pratiques nationales en tenant en compte de leurs différences*¹⁸⁰ ».

126. L'universalité de l'action de l'OIT reposant sur l'admission des clauses de souplesse dans les conventions (Section 1) nécessite de voir le choix des clauses de souplesse dans le contexte sénégalais (Section 2).

¹⁸⁰ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève : BIT, 2014, p.19.

Section 1: L'admission des clauses de souplesse dans les conventions de l'OIT

127. L'OIT a mis en place un système normatif reposant sur la souplesse de ses conventions (§.1) grâce à diverses techniques prévues par l'organisation (§.2).

§ 1. La souplesse dans les conventions de l'OIT

128. Les conventions de l'OIT reflètent des principes universellement reconnus. C'est pourquoi, elles prennent en compte le fait que les cultures, l'histoire, les systèmes juridiques et les niveaux de développement économique ne sont pas les mêmes dans tous les pays. De ce fait, elles sont formulées de façon à être suffisamment souples pour être traduites dans les lois et pratiques nationales.¹⁸¹

129. L'enjeu est alors de jauger le degré de souplesse permettant de tenir compte de l'inégalité du degré de développement des pays tout en évitant qu'un excès de souplesse ne fasse perdre aux normes leur esprit. Pour ce faire, les normes doivent être suffisamment réalistes pour permettre à un nombre important de pays d'y répondre, mais aussi assez élevées pour enclencher le progrès. Conformément à la constitution qui prévoit qu' : « en formant une convention ou une recommandation d'une application générale, la conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays. »¹⁸²

130. Face à cette politique de flexibilité des conventions, certains se demandent si on ne risque pas de vider les conventions de leur contenu en acceptant de les rendre acceptables à des pays de conditions très différentes. A cette question l'OIT a répondu : « En aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute

¹⁸¹ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève : BIT, 2014, p.19.

¹⁸² L'article 19 paragraphe 3 de la constitution de l'OIT.

sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation. »¹⁸³ Autrement, les mécanismes de souplesse prévus par l'OIT ne doit en aucun cas empêcher d'assurer le minimum de protection aux travailleurs.¹⁸⁴

§ 2. *Les techniques de souplesse dans les conventions de l'OIT*

131. Pour assurer la souplesse des normes de l'OIT, la conférence internationale du travail a prévu plusieurs techniques¹⁸⁵ :

- Dispositions prévoyant des normes modifiées pour des pays nommément cités ;
- Adoption convention posant les principes de base accompagnée d'une recommandation donnant des orientations sur les détails techniques et modalités d'application ;
- Définition des normes en termes généraux, par exemple pour fixer des objectifs de politique sociale ; les méthodes d'application ;
- Division des conventions en plusieurs parties ou articles, dont un certain nombre seulement doivent obligatoirement être acceptée au moment de la ratification, ce qui permet l'extension progressive des obligations au fur et à mesure du développement de la législation sociale et du renforcement de la capacité à la mettre en œuvre ;
- Division des conventions de manière à offrir le choix entre des parties ayant une portée et des niveaux d'obligations différents ;
- Dispositions permettant l'acceptation d'une norme plus basse par des pays qui n'auraient, avant la ratification, aucune législation sur la question, ou dont l'économie et les ressources administratives ou médicales n'ont pas atteint un développement suffisant ;
- Dispositions autorisant l'exemption, par exemple, de catégories déterminées de professions, d'entreprises ou de régions peu peuplées ou insuffisamment développées ;
- Dispositions permettant d'accepter des obligations distinctes pour les personnes occupées dans des secteurs déterminés de l'activité économique ;

¹⁸³ Article 19 de la constitution de l'OIT.

¹⁸⁴ BIT, *op.cit.*

¹⁸⁵ Département des normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012, p.6.

- Dispositions destinées à se tenir au courant des progrès des sciences médicales en renvoyant à l'édition la plus récente d'un ouvrage de référence ou en réexaminant une question à la lumière des connaissances actuelles ;
- Adoption d'un protocole facultatif à une convention, soit en permettant la ratification de la convention elle-même avec une souplesse accrue, soit en étendant les obligations découlant de la convention¹⁸⁶ ;
- Dispositions dans une convention portant révision partielle d'une convention antérieure et introduisant d'autres obligations facultatives et modernisées, tout en laissant ouverte à ratification la convention dans sa version non révisée.¹⁸⁷

En guise d'exemple, la C102 prévoit : « Un Membre dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant peut, si l'autorité compétente le désire et aussi longtemps qu'elle le juge nécessaire réserver le bénéfice, par une déclaration annexée à sa ratification, des dérogations temporaires figurant dans les articles suivants : 9d) ; 12(2) ; 15d) ; 18(2) ; 21 c) ; 33 b) ; 34(3) ; 41 d) ; 48 c) ; 55 d) et 61 d) ». ¹⁸⁸

Au final, il est évident que les clauses de souplesse contenues dans les conventions de l'OIT jouent un rôle essentiel dans leur acceptation par les Etats Membres. Ainsi, dans la plupart du temps, si les conventions comportent des parties distinctes, seulement quelques unes doivent être acceptées par l'Etat contractant pour que la ratification soit recevable. A ce titre, à l'occasion de la ratification, le Sénégal n'hésite pas à se prévaloir de ces clauses de souplesse (Section 2).

Section 2: La souplesse dans le contexte socio-économique sénégalais

132. Grâce à des techniques diverses, l'OIT donne une certaine flexibilité aux Etats en fonction de leur situation. A l'image des autres Etats membres, la structure socioéconomique sénégalaise (§ 1) entre en jeu dans la détermination des clauses choisies par le Sénégal (§ 2).

§ 1. La structure socio-économique sénégalaise

133. L'OIT accorde une place importante au particularisme de chaque pays dans sa

¹⁸⁶ *Ibid.*

¹⁸⁷ Département des normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012, p.7.

¹⁸⁸ C102, art.3-1.

mission normative. C'est ainsi que dans le cadre d'adoption d'une norme, une attention particulière est accordée à la situation socio-économique de chaque pays.

A l'instar des autres Etats Membres, le contexte socio-économique sénégalais dépend de plusieurs facteurs comme le niveau de développement et le poids de l'économie informelle.

A. Le niveau de développement du Sénégal

134. Classé parmi les 25 pays les plus pauvres au monde¹⁸⁹, le Sénégal est confronté à des contraintes sociales et économiques. Toutefois, le pays se porte bien selon les agrégats macroéconomiques : la croissance¹⁹⁰ est de 6.8% et 7.0% respectivement pour 2017 et 2018 suite à la mise en œuvre du Plan Sénégal Émergent (PSE) lancé depuis 2014¹⁹¹. De plus l'inflation est maîtrisée et les notations sont rassurantes avec une note de B+ selon S&P¹⁹² et BA3 d'après Moody's. Toutefois, si les indicateurs macroéconomiques sont rassurantes, les conditions de vie des sénégalais et des travailleurs en particulier reflètent une autre réalité.

Cette croissance extravertie ne profite pas aux populations avec un indice de développement humain (IDH) de 0.466 et une incidence de la pauvreté de 46.7% en 2011¹⁹³. Ce qui fait dire à certains économistes sénégalais que le Sénégal danse sur un volcan¹⁹⁴.

135. A ces maux s'ajoutent les inégalités sociales qui sont énormes au Sénégal. Une petite partie de la population se partage les richesses laissant en rade la majorité des sénégalais. Ainsi, moins de mille fonctionnaires se partagent l'essentiel des richesses¹⁹⁵. Les économistes parlent de bamboula et de dépenses de prestiges dans l'administration sénégalaise. A cela s'ajoute une inversion de la pyramide des besoins avec des projets non prioritaires¹⁹⁶ alors que d'autres besoins plus élémentaires guettent le pays comme l'éducation et la santé. Résultat, le chômage et le sous-emploi mine le pays.

Selon la Banque Mondiale, les jeunes représentent 60% de l'ensemble des chômeurs du continent africain. Au Sénégal, le taux de chômage chez les jeunes est exécrable en atteste, les

¹⁸⁹ Selon le classement de la Banque Mondiale.

¹⁹⁰ Augmentation des richesses créées à l'intérieur du territoire.

¹⁹¹ ONU, « Bilan commun de pays (BCP) du plan cadre d'assistance du système des nations unies au Sénégal 2012-2018 », rapport final, New York : ONU, 6 mars 2018, p.23.

¹⁹² Standard and Poor's: C'est une des trois principales sociétés de notation financière.

¹⁹³ BAD, « Perspectives économiques en Afrique », Abidjan : BAD, 2017, p.25.

¹⁹⁴ Propos de Kh.- B. DIAGNE, Directeur scientifique du laboratoire de recherche économique et monétaire à l'UCAD.

¹⁹⁵ Députés, directeurs d'agences, ministres...

¹⁹⁶ Comme le projet de la nouvelle ville de Diamniadio et le TER.

plus de 300.000 étudiants qui entrent chaque année sur le marché du travail. Une proportion importante de ces jeunes n'arrive pas à trouver de l'emploi. Le pays enregistre ainsi un taux de chômage qui est estimé à 10,6% en 2011 et à 15,7% en 2018.

Le chômage touche plus les jeunes¹⁹⁷ car les chances d'avoir un travail augmentent à partir de 35ans, expliquant la baisse du taux de chômage des 35-44 ans (8,1%) Il concerne plus les femmes (13,7%) que les hommes (8,1%).¹⁹⁸

136. A cela s'ajoute le fait que les statistiques du chômage au Sénégal comme dans la plupart des autres pays du continent ne prennent pas en compte les emplois précaires dans le secteur informel du sous-emploi. Ainsi, selon un rapport du Brookings¹⁹⁹ les jeunes trouvent souvent des emplois, mais ils s'exercent dans des situations précaires, mal rémunérés avec des conditions de travail dégradantes. De ce fait, le sous-emploi est un problème majeur qui masque le taux réel du chômage dans le pays. D'autant plus que les chiffres du chômage sont biaisés par le fait que 70% des jeunes travailleurs exercent à leur compte ou au sein du cadre familial.

L'État n'est pas en mesure de résorber le chômage car il n'embauche que 135 mille fonctionnaires²⁰⁰. Chiffre qu'il ne peut pas dépasser car la masse salariale des fonctionnaires représente 40% du budget alors que l'UEMOA en préconise 37%. Selon la BAD²⁰¹, à l'instar du Printemps arabe le manque de possibilité d'emploi peut entraver la cohésion sociale et la stabilité politique du Sénégal. Par conséquent si le chômage n'est pas résolu, les conséquences seront désastreuses. Comme la montre la figure ci-dessous, le chômage des jeunes est exécrable au Sénégal. Il doit être rappelé que le chômage est plus accru en milieu urbain. Comme l'illustre le graphique suivant.

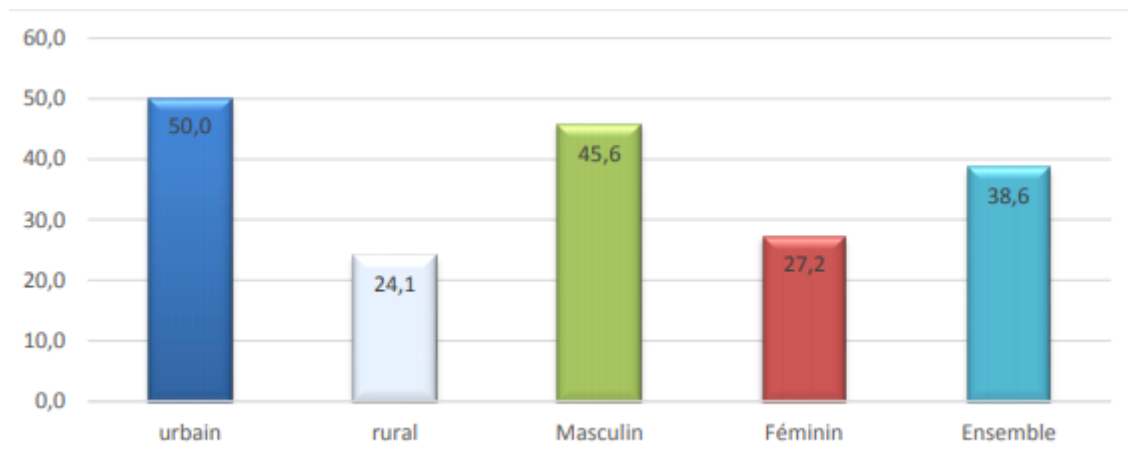
¹⁹⁷ 15 à 34 ans.

¹⁹⁸ Données de l'ANSD en 2019.

¹⁹⁹ La Brookings Institution est un think tank américain ayant son siège à Washington.

²⁰⁰ Selon les chiffres officiels le Sénégal comptait 135 000 fonctionnaires en 2018.

²⁰¹ BAD, *op.cit.*, p.25.



(Figure II : Taux d'emploi salarié selon le milieu de résidence et le sexe).²⁰²

A ces problèmes liés à l'emploi, s'ajoute l'épineuse question de l'économie informelle.

B. Le Poids de l'économie informelle au Sénégal

137. L'économie informelle représente 66% de l'emploi non agricole en Afrique subsaharienne. Ainsi à l'image des pays d'Afrique subsaharien, le secteur informel représente une bonne partie de la population sénégalaise. Selon les résultats du dernier recensement général des entreprises²⁰³ 97% des unités économiques sont dans l'informel. Ces statistiques montrent que le secteur informel fait partie intégrante de l'économie sénégalaise. Il est principalement dominé par les marchands ambulants qui ont longtemps dominé ce secteur et des conducteurs de moto-Jakarta la nouvelle tendance au Sénégal.

L'enquête nationale sur le secteur de l'informel au Sénégal²⁰⁴ a montré que le secteur informel non agricole emploie en 2010 un effectif de 2 216 717 personnes, soit 48,8% de la population active occupée. Les personnes actives occupées dans le secteur informel perçoivent pour la plupart des salaires qui ne sont pas souvent permanents et leurs revenus sont instables les rendant ainsi vulnérables.²⁰⁵

Le secteur de l'informel est dominé par le commerce surplombé par les marchands ambulants.

1. Les marchands ambulants : Pionnier de l'informel au Sénégal

138. Les marchands ambulants constituent un maillon essentiel de l'économie sénégalaise. Ils sont définis par le BIT en ces termes : « Les marchands ambulants peuvent être définis comme des commerçants enregistrés ou non au registre de commerce qui vendent

²⁰² Source : ENES 2018, ANSD.

²⁰³ ANSD, Recensement 2017.

²⁰⁴ ENSIS réalisée en 2011 par l'ANSD.

²⁰⁵ *Ibid.*

à la sauvette ou exercent leur activité dans des lieux installés sur l'espace public. » Ce sont généralement des hommes (91%) car ce secteur n'est pas le domaine de prédilection des femmes à cause de la pénibilité. En plus, la réalité sociologique sénégalaise confère à l'homme la charge des dépenses de la famille. Egalement, la société accepte que la femme soit inactive et entretenue par le mari²⁰⁶, c'est pourquoi la majorité des marchands ambulants sont des soutiens de famille. Ces marchands ambulants vivent des conditions de travail vulnérables. Pourtant ils englobent le moteur de l'informel dans la capitale sénégalaise avec 53,6%. Ce secteur cause au fisc sénégalais un manque à gagner de plus 100 milliards par année.²⁰⁷

139. En outre, ces marchands ambulants viennent majoritairement des zones rurales. Ce mouvement migratoire est causé par le déclin de l'agriculture due à la sécheresse et à la concentration de presque toutes les activités à Dakar. Cette péninsule 0,3% du territoire nationale mais regroupe 66% des activités économiques et plus de 25% de la population nationale. C'est un goulot d'étranglement, un problème de congestion. De surcroît, les marchands ambulants sont concentrés entre les artères de Plateau-Centenaire (41%), Petersen (22%), Colobane (16%) et Ponty (15%)²⁰⁸.

Face à l'encombrement des artères de la capitale, des opérations de déguerpissement ont longtemps été menées par les autorités étatiques et les collectivités territoriales. Néanmoins grâce au poids économique des marchands ambulants, ces tentatives de déguerpissement ont été vaines. Selon les statistiques, 3 à 4 millions de personnes exercent des activités marchandes et contribuent dans le PIB pour près de 50%.²⁰⁹ Néanmoins, les marchands ambulants sont confrontés à plusieurs problèmes parmi lesquels :

- ✓ *L'absence de statut* : malgré leur poids économique, les marchands ambulants ne disposent pas de statut juridique. Ce manque de statut constitue un frein à la formalisation de ce secteur et cause des problèmes d'accès au financement.
- ✓ *Les difficultés d'accès au financement bancaire* : L'accès au financement bancaire est très difficile au Sénégal même pour les entreprises formelles à plus forte raison pour les marchands ambulants. Car les institutions bancaires exigent des garanties que les

²⁰⁶ Avec plus de 95% de musulmans, selon l'Islam c'est à l'homme d'entretenir financièrement ses femmes et ses enfants.

²⁰⁷ Chiffres de l'ANSD.

²⁰⁸ Enquête sur le commerce des marchands ambulants menée par l'observatoire économique de la CCIAD (Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture de Dakar).

²⁰⁹ *Ibid.*

travailleurs du secteur informel ne peuvent pas remplir. Parce que n'ayant pas le statut de commerçant.

- ✓ *L'inexistence de sites appropriés* : l'occupation anarchique des artères est un frein à la mobilité et pose des problèmes environnementaux. Pire l'occupation anarchique cause des tensions entre les marchands et les pouvoirs publics.

140. Pour les marchands ambulants tant que l'État ne leur trouve pas de lieux aménagés, ils ne quitteront pas les artères de Dakar car c'est de leur survie qu'il s'agit. C'est pourquoi même si le gouvernement l'a inscrit dans ses priorités, toutes les tentatives de déguerpissement se sont soldées par un échec. Et malgré la tentative de l'État de formaliser le secteur des marchands ambulants force est de constater que la solution n'est pas encore trouvée.

Si les marchands ambulants ont longtemps été une population non négligeable de l'économie informelle, depuis quelques années, les conducteurs de motos-Jakarta constituent une part importante des acteurs de ce secteur.

2. Le phénomène des motos-taxis : Nouveau visage de l'économie informelle

141. Jadis, le Sénégal ne connaissait pas l'utilisation des cyclomoteurs comme moyen transport en commun. Cependant actuellement, le phénomène des motos Jakarta a pris une ampleur incontrôlable dans toutes les villes du Sénégal²¹⁰. En réalité, à cause du chômage et du sous emploi, des milliers de jeunes se sont rués vers ces mototaxis appelés Jakarta²¹¹. Ces jakartamen²¹² travaillent dans l'informalité sans casque, ni permis de conduite encore moins de plaque d'immatriculation. Certains les nomment les anges de la mort à cause du nombre de victimes d'accidents qu'ils provoquent au quotidien. En atteste les 1500 cas d'accidents causés par les mototaxis en 2012 juste pour la ville de Thiès.

Face au foisonnement des motos- Jakarta, l'État est confronté à un dilemme à savoir laisser ce secteur absorber la majorité des jeunes chômeurs ou l'éliminer au risque de faire exploser la bombe sociale que constitue le chômage endémique des jeunes. A cela s'ajoute le fait que ces motos-Jakarta sont conduites par des jeunes qui ne respectent aucune loi. Conséquence, les villes qui englobent plus de *jakartamen* sont les villes les plus criminogènes

²¹⁰ Particulièrement à Thiès et à Kaolack.

²¹¹ En allusion à la marque Jakarta.

²¹² Terme employé au Sénégal pour désigner les conducteurs de ces motos-taxi.

du pays. C'est le cas de la ville de Thiès qui jadis était réputée pour sa quiétude, est de nos jours la ville la plus violente avec son lot d'agressions, de viols, de meurtres etc. Mais, malgré ces risques, les gens sont de plus en plus nombreux à emprunter ce moyen de transport grâce à leurs prix abordables. Ces derniers, poussent les conducteurs de taxi d'accuser les jakartamen de concurrence déloyale.

142. Ils exercent dans l'informalité totale sans statut juridique, sans accès au service bancaire. Avec une absence de protection sociale pour assurer leur prise en charge et celle de leur victime en cas de maladie ou d'accidents. Cette absence de prise en charge médicale pose de nombreux préjudices aux populations victimes d'accidents de moto-Jakarta. Et en cas d'accidents faute d'avoir une assurance ces conducteurs de moto-taxi prennent la fuite.

Face au chômage endémique, il est inopportun pour l'Etat sénégalais d'interdire ces moto-taxi, la seule solution est de les accompagner par le biais de :

- ✓ La création des mutuelles de santé;
- ✓ L'immatriculation des motos Jakarta;
- ✓ Le statut juridique du conducteur de moto Jakarta;
- ✓ Le port obligatoire de casque...

Les moto-taxi font désormais parti du paysage sénégalais d'autant plus que l'Etat n'a pas les possibilités de recruter ou de mettre les entreprises privées dans les conditions de recruter. De ce fait, il est obligé de faire profil bas face à ce phénomène et bien d'autres. D'autant que parallèlement à l'activité des marchands ambulants et des motos-Jakarta, le recensement général des entreprises²¹³ a recensé 8 autres activités dominantes de l'économie informelle :

1. Menuiserie bois;
2. Peau-cuir et maroquinerie;
3. Mécanique auto;
4. Restauration;
5. Couture-confection-habillement;
6. Transformation produits alimentaires;
7. Pêche – postcapture;

²¹³ Recensement Général des Entreprises (RGE) de 2016.

8. Commerce.

143. En résumé, on voit que le secteur informel emploie plus de la moitié de la population active occupée avec des conditions de travail indécentes.²¹⁴ Dès lors, il est primordial de formaliser l'économie sénégalaise car c'est un manque énorme à gagner pour le fisc sénégalais. Etant donné que les travailleurs informels ne payent ni impôts ni charges sociales. Ce qui cause d'énormes obstacles de développement au Sénégal. C'est à cause du poids de l'informel au Sénégal que l'Allemagne n'a pas accepté de financer le pays à l'occasion de la levée de fonds dans le cadre de l'acte 2 du plan Sénégal émergent²¹⁵.

144. Les entreprises allemandes n'ont pas accepté d'investir dans un pays où la majorité des travailleurs ne payent ni impôt ni charges sociales au détriment de leurs entreprises formelles. De ce fait, l'économie informelle gagnerait à se formaliser sinon l'État va perdre la confiance de ses principaux bailleurs.

De son côté, l'OIT est consciente que dans la plupart des pays en développement, la grande partie de la main d'œuvre travaille dans l'économie informelle. Et que ces pays n'ont pas les moyens d'offrir une justice sociale efficace. Dans ces situations, les normes du travail peuvent être des outils efficaces car la plupart s'appliquent à tous les travailleurs et non pas uniquement à ceux de l'économie formelle. Raison de plus, les normes de l'OIT sont des stratégies efficaces de lutte contre la pauvreté et d'intégration des travailleurs du secteur informel dans le formel. Parmi ces mesures on peut citer le renforcement de la liberté syndicale, l'élargissement de la protection sociale, l'amélioration de la sécurité et la santé au travail et le développement de la formation professionnelle. Pour l'OIT, ces stratégies peuvent contribuer à donner un caractère formel à l'économie et à créer le climat de confiance et l'ordre qui sont indispensables à la croissance et au développement économiques²¹⁶.

145. L'OIT va plus loin dans sa quête de protection des travailleurs qui est sa mission originelle en offrant à ces États Membres comme le Sénégal, la possibilité de déroger à certaines de ses normes pour plus de flexibilité.

²¹⁴ L'enquête nationale sur le secteur de l'informel au Sénégal (ENSIS) réalisée en 2011 par l'ANSD.

²¹⁵ Tenue en Décembre 2018 à Paris.

²¹⁶ *Rapport V (2) : La transition de l'économie informelle à l'économie formelle*, Conférence internationale du travail, 103^{ième} session, Genève, 2014.

§ 2. Les solutions de souplesse choisies par le Sénégal

146. Les formules de souplesse contenues dans les conventions Internationales du Travail étant nombreuses et variées on se proposera d'étudier celles qui nous semblent être les plus significatives dans le contexte sénégalais à savoir :

- L'âge minimum d'admission à l'emploi;
- Le salaire minimum;
- Le choix des branches de la sécurité sociale.

A. L'utilisation des clauses de souplesse dans la détermination de l'âge minimum d'admission à l'emploi au Sénégal

147. L'exemple le plus patent de souplesse des conventions de l'OIT au Sénégal est la Convention n°138 relative à l'âge d'admission à l'emploi. La convention stipule que l'âge d'accession à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge de la scolarité obligatoire et en aucun cas inférieur à 15 ans. Par ailleurs, pour rendre la convention souple, il est admis que dans les pays où l'économie et les établissements d'enseignement ne sont pas suffisamment développés un âge minimum de 14 ans pour l'accession à l'emploi²¹⁷. Grâce aux clauses de souplesse contenues dans la C138, des dérogations sont accordées au Sénégal en conformité avec son niveau de développement. Car le Sénégal n'avait pas les moyens matériels et humains nécessaires pour maintenir les enfants à l'école.

148. Au Sénégal si l'âge de la scolarité obligatoire est fixé à 16 ans, l'âge d'accession à l'emploi est quant à lui fixé à 15 ans. Comme le prévoit le code du travail « les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans, sauf dérogation édictée par arrêté du ministre chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées.²¹⁸»

En vertu de la Convention n°138 qui prévoit que l'âge minimum ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans²¹⁹. La C138 donne la souplesse à la législation nationale sénégalaise d'autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire.

²¹⁷ Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernés.

²¹⁸ Code du travail sénégalais de 1997.

²¹⁹ Article 3 de la Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, adoptée en 1973.

Néanmoins, cette flexibilité est permise sous réserve des conditions de travail qui ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé, leur développement ; ou porter préjudice à leur assiduité scolaire.

149. La souplesse permet également à l'autorité compétente²²⁰ de ne pas appliquer la convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de la convention à ces catégories soulèverait des difficultés d'exécution spéciales et importantes.²²¹ C'est en vertu de cette clause de souplesse que le parlement sénégalais a écarté cet âge minimum pour certains types de travail. Considérant que certaines réalités culturelles et croyances religieuses sont incompatibles avec l'admission du travail des enfants à 15 ans. A l'instar des travaux traditionnels champêtres ou ruraux non rémunérés effectués dans le cadre familial. D'autant plus que dans la culture Sénégalaise comme dans la plupart des cultures africaines, le travail des enfants n'est pas considéré comme une maltraitance, mais comme un moyen de forger la personnalité de l'enfant. Les clauses de souplesse prévoient également que tout Membre dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant pourra limiter²²², en une première étape le champ d'application de la convention²²³.

150. Il est à noter que si lors des travaux parlementaires, les députés ont décidé de limiter le champ d'application de la convention, cela n'empêche pas au pays d'admettre d'autres dispositions au fur et à mesure que son économie et ses services s'améliorent. Malgré ces dérogations, le but d'éliminer le travail des enfants demeure l'esprit de la convention. Et les parlementaires sénégalais ne cessent d'adopter des lois visant l'élimination effective du travail des enfants.

Au Sénégal, la souplesse des normes de l'OIT ne se limite pas seulement à l'âge minimum d'admission à l'emploi, les conventions sur le salaire minimum accordent également plusieurs clauses de souplesse.

²²⁰ Après consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

²²¹ Article 4 de la Convention n°138 de l'OIT.

²²² Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe.

²²³ Article 5(1) de la C138 de l'OIT.

B. L'utilisation des clauses de souplesse dans la détermination du salaire minimum au Sénégal

151. Le terme salaire signifie, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.²²⁴ Le salaire minimum dépendant des facteurs endogènes de chaque pays, l'OIT a prévu une large gamme de souplesse quant aux conventions qui le régissent. Ainsi, les normes de l'OIT relatives au salaire minimum n'obligent pas les États membres à fixer un salaire spécifique mais à mettre à place un système et des procédures permettant de fixer des niveaux de salaire minimum adaptés à leur développement économique.

152. La convention n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima²²⁵ ratifiée par le Sénégal en 1960 donne au Sénégal la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima ainsi que les modalités de leur application.²²⁶ Elle prévoit que l'autorité compétente pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la convention les catégories de personnes. C'est ainsi que le Sénégal exclu du champ d'application de cette convention les employées des travaux manuels ainsi que les domestiques. La seule exigence qui incombe au Sénégal est de noter dans son premier rapport annuel sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute catégorie de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la convention.

153. L'autre convention qui a permis au Sénégal d'appliquer des mesures de souplesse concernant la fixation des salaires est la C95 sur la protection du salaire. Cette dernière permet d'exempter certaines régions en raison du caractère clairsemé de la population ou de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention. Cette exemption peut être soit générale soit propres à certaines entreprises ou certains travaux.²²⁷

Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du

²²⁴ Article 1 de la C095 de l'OIT relative à la protection du salaire de 1949. Ratifiée en 1960 par le Sénégal.

²²⁵ Adoptée en 1928.

²²⁶ Article 3 de la C026.

²²⁷ Article 17 de la C095.

Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

- les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
- les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.²²⁸

Autre clause de souplesse relative au salaire est celle relative à la fixation des salaires minima de 1970. Elle n'a pas été ratifiée par le Sénégal, cependant le pays s'en inspire surtout ses clauses de souplesse qui stipule que les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre :

- les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

154. En pratique, il est impossible de définir un salaire minimum identique pour tous les États Membres car le niveau de développement qui est un caractère déterminant dans la détermination du Salaire minimum dépend d'un continent à un autre et même d'un pays à un autre. A titre d'exemple le SMIC français comparé au SMIG sénégalais, si le premier est revalorisé chaque année, au Sénégal le SMIG n'avait pas été revalorisé pendant des décennies.

²²⁸ Article 20 de la C095 de l'OIT.

Ainsi, pour revaloriser ce SMIG²²⁹, un protocole d'accord a été signé entre les syndicats des travailleurs (CNTS²³⁰, UNSAS²³¹, CSA²³² et la CNTS/FC²³³) et le patronat (CNP²³⁴, CNES²³⁵).

155. C'est grâce à ce protocole que le SMIG qui était depuis 1996 fixé à 36 243 francs CFA²³⁶ est passé à 55.000 francs CFA²³⁷ le 1^{er} janvier 2019.

En résumé on voit que tout en accordant des souplesses dans la détermination du salaire minimum, l'OIT encourage la détermination et la revalorisation du SMIC/SMIG pour améliorer les conditions d'existence des travailleurs. En plus de la souplesse dans le choix de la détermination du salaire minimum, l'OIT accorde à chaque pays la possibilité de choisir les branches de la Sécurité sociale qui correspondent à son niveau de développement et à ses ressources sanitaires et sociales.

C. L'utilisation des clauses de souplesse dans le choix des branches de la sécurité sociale

156. La sécurité sociale peut être définie comme l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles destinées à protéger un individu contre un risque. Ce risque l'obligeant généralement à cesser provisoirement ou définitivement son activité professionnelle²³⁸ entraînant une diminution de son niveau de vie.²³⁹ Les systèmes de Sécurité Sociale dépendent du niveau de développement des pays, qui déterminent le choix des buts à atteindre ainsi que les moyens de sa réalisation. D'où la pertinence des clauses de souplesse dans les conventions de l'OIT relatives à la sécurité sociale à l'instar de la convention n°102. Considérée comme la convention de base fixant les normes minimales, elle prévoit 9 branches de risques sociaux²⁴⁰ :

²²⁹ *Sénégal: Le salaire minimum revalorisé pour la première fois depuis 1996.* Jeune Afrique, le 03 Mai 2018.

²³⁰ Confédération nationale des travailleurs du Sénégal.

²³¹ Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal.

²³² Confédération des Syndicats Autonomes.

²³³ Confédération nationale des travailleurs du Sénégal – Forces du changement.

²³⁴ Confédération nationale du patronat sénégalais.

²³⁵ Confédération nationale des employeurs du Sénégal.

²³⁶ 55, 25 euros.

²³⁷ 83,85 euros.

²³⁸ A. KANTE, *Droit social sénégalais : Droit du travail droit de la protection sociale* Paris : L'Harmattan, 2018, Coll. Harmattan Sénégal, p.27.

²³⁹ J. ISSA-SAYEGH, *Droit de la sécurité sociale au Sénégal*, Dakar : NEAS, 1992.

²⁴⁰ A couvrir par les États contractants.

1. *la maladie*²⁴¹ ;
2. *la maladie*²⁴² ;
3. *la maternité* ;
4. *l'invalidité* ;
5. *la vieillesse* ;
6. *l'accident du travail et la maladie professionnelle*;
7. *le décès*²⁴³
8. *les charges familiales*
9. *le chômage*.

La convention prévoit néanmoins des clauses de souplesse permettant aux États de ne couvrir que 3 des 9 branches. Seule exigence c'est de couvrir obligatoirement les 3 branches suivantes :

1. l'accident de travail et la maladie professionnelle ;
2. la vieillesse ou l'invalidité ;
3. le décès ou le chômage

157. Par mesure de flexibilité toujours, la Convention n°102 permet aux États de couvrir par la suite d'autres branches par rapport à leurs moyens. Aussi, la Convention n°102 permet certaines dérogations pour les États dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un niveau suffisant²⁴⁴. C'est ainsi que le Sénégal a ratifié 5 branches des 9 risques prévus par l'OIT en adéquation avec le niveau de ses ressources financières, humaines et médicales.

Ces 5 branches de risques couverts par la Sécurité Sociale au Sénégal sont :

1. Les prestations familiales,
2. les accidents de travail et les maladies professionnelles,

²⁴¹ Frais médicaux.

²⁴² Indemnités de maladie.

²⁴³ Protection des proches survivants.

²⁴⁴ Article 3 de la C102.

3. la vieillesse et le décès,
4. la maternité,
5. la maladie.²⁴⁵

158. Le Sénégal a accepté les parties VI à VIII, la partie VI a cessé de s'appliquer par suite de la ratification de la convention n°121. Le droit de la protection sociale plus que tout autre droit regorge une forte empreinte nationale. Car même si les systèmes de protection sociale répondent à des préoccupations communes, elles sont envisagées différemment selon les pays. Du coup, la protection sociale est intrinsèquement liée au niveau de développement qui diffère d'un continent à un autre. De ce fait, les risques couverts ne sont pas identiques et ne s'appliquent pas de la même manière dans un pays développé comme la France que dans un pays en développement comme le Sénégal.

Lors des débats parlementaires relatif à la ratification de la C102, les parlementaires avaient décidé d'accepter la ratification à condition que soient exclues certaines prestations comme les prestations chômage, les prestations vieillesse et les prestations d'incapacités.²⁴⁶ Ces prestations étant non compatibles avec le niveau de développement du pays. De ce fait grâce aux clauses de souplesse admises prévues, les parlementaires sénégalais ont fini par voter la loi autorisant le président à ratifier la C102 en ses parties VI, VII et VIII.

159. A l'image de la C102, la C183 permet des clauses de souplesse en tenant en compte le niveau de développement du pays. Pour cette dernière, l'assemblée nationale a autorisé le président à ratifier la convention n°102 à condition de ne pas dépasser les 14 semaines prévues pour les congés de maternité. En effet, la C183 sur la protection de la maternité reconnaît dès son préambule la diversité du développement économique et social des pays ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales. En conformité avec la convention, le Sénégal fixe une durée de 14 semaines pour les congés de maternité, même si les pays plus développés comme la France vont au delà de ces 14 semaines.

160. La convention donne aussi la possibilité aux Etats d'exclure certains types de travailleurs en ces termes : « un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des

²⁴⁵ A. KANTE, *op.cit.*, p.30.

²⁴⁶ Travaux préparatoires de la loi autorisation la ratification de la C102.

organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière. » Les parlementaires sénégalais ont bien intégré cette clause dans la loi autorisant le pays à ratifier la convention n°183.

Au total, le choix des branches à garantir n'est pas anodin, car les risques couverts sont proportionnels aux ressources dont dispose chaque pays.

Conclusion

161. La souplesse est une caractéristique fondamentale des conventions de l'OIT. Elle permet à tous les Etats, nonobstant leur niveau de développement, de pouvoir s'adapter aux dispositions des conventions.

162. Cette souplesse repose sur des clauses insérées dans les dispositions des conventions. Le Sénégal a longtemps utilisé de ces clauses à l'instar de celles relatives à la sécurité sociale, à l'âge d'admission à l'emploi et à la détermination des salaires.

CHAPITRE II

LA RATIFICATION DES CONVENTIONS DE L'OIT AU SENEGAL

163. Mode d'engagement d'un État à être lié par un traité²⁴⁷, la ratification des conventions de l'OIT se passe sans aucune complexité dans un État moniste comme le Sénégal. La seule problématique qui se pose est de faire la part des choses entre soumission à l'autorité compétente et ratification proprement dite.

Souvent confondues, la soumission à l'autorité compétente et la ratification se différencient. La soumission du nouvel instrument adopté par la conférence internationale du travail à l'autorité compétente est obligatoire pour tous les États Membres²⁴⁸, tandis que la ratification dépend de la volonté de l'État.

164. La soumission à l'autorité compétente étant une étape cruciale dans la procédure de ratification des conventions, la détermination de l'autorité compétente est primordiale. État unitaire, la détermination de l'autorité compétente est chose aisée au Sénégal.

Cependant l'intégration des conventions de l'OIT dans l'ordre juridique sénégalais repose sur une procédure de ratification (Section 1) qui justifie l'état actuel des ratifications (Section 2).

²⁴⁷ Lexique des termes juridiques 2020-2021, Dalloz.

²⁴⁸ Conformément à la constitution de l'OIT.

Section 1 : Le processus de ratification des conventions au Sénégal

Lorsqu'une convention est adoptée par l'OIT, le nouvel instrument est envoyé aux États Membres pour qu'ils le soumettent à l'autorité compétente. Cette formalité étant distincte de la ratification doit être déclenchée dès l'adoption de la norme à la conférence internationale du travail dans un délai de 12 mois ou de 18 mois²⁴⁹.

§ 1. La soumission à l'autorité compétente

165. La soumission des conventions adoptées par l'OIT à l'autorité compétente des États Membres est une étape cruciale dans la procédure de ratification.²⁵⁰ Véritablement, la seule obligation imposée par la constitution de l'OIT est de soumettre le nouvel instrument à l'autorité compétente du pays. Cette soumission à l'autorité compétente doit se faire dans un délai de 12 mois à partir du moment où la norme a été adoptée. Ce délai peut être prolongé à 18 mois s'il s'agit d'un État fédéré ou dans des cas exceptionnels.²⁵¹

L'autorité compétente n'étant pas la même selon les formes d'État, il est essentiel de s'interroger sur l'autorité compétente au Sénégal.

Après l'indépendance, le Sénégal était confronté au problème de la détermination de l'autorité compétente. Face à cette situation, le pays se contentait de présenter les instruments de l'OIT à l'organe exécutif. Fort de ce constat, l'OIT a entamé une campagne pour la portée de cette obligation. Dans ce sens, un mémorandum détaillé a été établi par les conseillers juridiques du BIT. En 1962 la commission de l'application des conventions et recommandations de la CIT a eu à se prononcer sur la détermination de l'autorité compétente. Pour elle, « l'autorité compétente est l'autorité ayant, aux termes de la constitution nationale de chaque État, le pouvoir de légiférer ou de prendre d'autres mesures pour donner effet aux conventions et recommandations ».²⁵² En vertu de la décision de la commission, le Sénégal a déclaré l'assemblée nationale comme l'autorité compétente. Ainsi, les autorités sénégalaises déclarèrent dans les rapports qu'elles présentaient au BIT que les instruments adoptés lors des

²⁴⁹ Selon le système d'organisation politique du pays ou les conditions exceptionnelles.

²⁵⁰ BIT, Les règles du jeu, *op.cit.*, p.19.

²⁵¹ *Ibid.*

²⁵² CIT., CRT, Rapport de la délégation de la conférence pour les questions institutionnelles, 29^e session, Montréal, 1946, Rapport II, partie 1, Questions constitutionnelles, p.39, para.43. Cité in RCE, rapport III (partie 4), 64^e session, Genève, 1978, p.41, §, 122.

sessions de la CIT seraient soumis au parlement²⁵³. En pratique, l'autorité compétente ou les autorités compétentes c'est celle qui a compétence de transformer en lois ou de prendre des mesures d'un autre ordre.

166. Dans le cas des États fédéraux, la procédure est plus complexe étant donné que la constitution fédérale peut ne pas conférer au gouvernement central le pouvoir d'édicter des lois sur telle sujet par telle convention ou recommandation. Le pouvoir de donner suite à une convention ou à une recommandation peut être conféré aux différents États, provinces ou cantons qui forment ensemble l'État fédéral. Dans ce cas précis, l'OIT a fixé les procédures à appliquer et le gouvernement central doit dans un délai de 18 mois soumettre le texte aux organes législatifs des unités constituantes de la fédération. Le gouvernement central doit aussi dresser un rapport pour le directeur du BIT afin de l'informer sur les mesures prises ou les résultats obtenus. Cette situation est complexe et difficile dans les États où chaque État fédéral dispose de sa propre compétence²⁵⁴. La tâche s'avère alors plus difficile quand une convention ou une recommandation requiert d'une part la compétence fédérale, et d'autre part de la compétence de chacun des États comme aux États-Unis.

Il faut noter qu'en soumettant une convention ou une recommandation à l'autorité législative compétente, le gouvernement indique les mesures qu'il considère comme souhaitables²⁵⁵ :

- Il peut signaler que l'instrument est déjà en pleine application dans la loi nationale ou la pratique nationale donc il peut être ratifié ou accepté.
- Le gouvernement peut aussi recommander la promulgation de lois pour donner pleinement effet à cet instrument et après dans le cadre d'une convention il sera procédé à la ratification.
- Il peut également demander que la ratification soit ajournée pour avoir le temps de procéder aux conclusions et études nécessaires sur la question.
- Enfin le gouvernement peut recommander qu'une convention ne soit pas ratifiée.

Les obligations qui incombent au gouvernement sont remplies dès lors que la procédure de

²⁵³ Après la mise en place de la première assemblée.

²⁵⁴ N. VALTICOS, *Droit international du travail*, Paris : Dalloz, 1970, p.236.

²⁵⁵ NORMES, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012, p.8.

soumission à l'autorité compétente est respectée.²⁵⁶ Le rapport adressé au BIT joue un rôle crucial dans la procédure, il permet à l'OIT et aux organes de contrôle de s'assurer que l'obligation de soumettre l'instrument nouvel aux autorités compétentes a été respectée.

Un mémorandum adopté par le CA du BIT précise les points sur lesquels porte le rapport.

167. Il est important de souligner la différence entre la soumission à l'autorité compétente et la ratification. Si la ratification est facultative, l'obligation de soumission à l'autorité compétente est quant à elle obligatoire. La soumission à l'autorité compétente s'applique aux conventions et recommandations nonobstant qu'elles soient respectivement ratifiées ou acceptées conformément à la constitution de l'OIT. Le but de la soumission est de mettre les parlements en mesure de se prononcer sur la suite à donner aux conventions et recommandations et de provoquer une décision à leur sujet.²⁵⁷ Il faut cependant noter que la soumission aux autorités compétentes n'implique pas ratification ou l'application de l'instrument considéré. Les États ont la liberté quant à la nature des propositions présentes au sujet des normes soumises à l'autorité compétente. Néanmoins la constitution²⁵⁸ oblige les gouvernements à accompagner d'une déclaration ou de propositions précisant l'attitude du gouvernement sur les suites à donner à ces textes,²⁵⁹ car *dépôt muet* serait un *escamotage*²⁶⁰. Pour la commission deux choses sont à tenir en compte lors de la soumission des Conventions et Recommandations aux autorités compétentes :

- l'indication sur les mesures qui pourraient être prises afin de leur donner suite, soit de propositions tendant à ce qu'aucune action ne soit prise dans ce sens ou qu'une décision soit différée à une date ultérieure ; soit
- l'autorité législative ait la possibilité d'entamer un débat sur la question.²⁶¹

168. Si la soumission à l'autorité compétente ne conclue pas à une ratification, elle peut stimuler dans le débat public ses questions. En dehors d'une action législative concrète la soumission à l'autorité compétente peut influencer les positions et politiques adoptées à l'échelon national. C'est dans ce sens que des gouvernements se sont souvent posés la question à

²⁵⁶ *Ibid.*, p.9.

²⁵⁷ N. VALTICOS, *op.cit.*, 1970, p.544.

²⁵⁸ Article 19 de la constitution de l'OIT.

²⁵⁹ CIT., CRT, 40^e session, 1957, (Genève, B.I.T., 1958), annexe VI, p.682, §.45.

²⁶⁰ G. SCELLE, *op.cit.*, p.333.

²⁶¹ Rapport III (partie 4), CIT, 42^e session, 1958.

savoir : Pourquoi soumettre à nos autorités compétentes des conventions que nous n'avons pas l'intention de ratifier ? A cette question, les instances de l'OIT ont réaffirmé l'obligation de soumission à l'autorité compétente a pour objet de porter le contenu des conventions et recommandations à la connaissance du public.

A l'issu du vote favorable de l'assemblée, le processus de ratification proprement dite est enclenchée.

§ 2. *La ratification proprement dite*

169. Après l'étude du projet de soumission à l'assemblée nationale, le parlement²⁶² adopte une loi autorisant le président de la république à ratifier ou pas la convention. Si le parlement vote en faveur de la ratification, le président ratifie la norme sous forme de décret. Ce dernier marque l'entrée en vigueur de la convention dans l'ordre juridique, le Sénégal appartenant au courant moniste²⁶³.

170. Ce courant, à sa tête Kelsen, considère le droit comme est un ensemble de normes qui peuvent être soit nationale, soit internationale. Dans cette conception, le traité international s'applique en tant que tel dans l'ordre juridique interne sous réserve de sa ratification et de sa publication²⁶⁴. La Constitution française de 1946 a inscrit le principe moniste²⁶⁵ en son article 26 : « les traités régulièrement ratifiés et publiés ont force de loi sans qu'il soit besoin d'autres dispositions législatives que celles qui auraient été nécessaires pour assurer sa ratification ». ²⁶⁶ Ce principe est confirmé à l'article 55 de la constitution de 1958 : « Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie. »

171. L'article 55 de la constitution française a été repris par l'article 98 de constitution sénégalaise de 2016 : « Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque

²⁶² L'assemblée nationale sénégalaise.

²⁶³ H. KELSEN, « Les rapports de système entre le droit interne et le droit international public », R.C.A.D.I, 1926, vol.14, p.227-331. Cf. aussi « Kelsen et le droit international », R.B.D.I, 1996, p.381-408.

²⁶⁴ SCIOTTI-LAM C, *L'application des traités internationaux relatifs aux Droits de l'Homme en Droit interne*, Bruxelles : Bruylant, 2004.

²⁶⁵ Nicolo (CE, Ass., 20 Oct. 1989) ; Costa c. ENEL (CJCE, 15 juillet 1964).

²⁶⁶ N. Q. DINH, *Droit international public*, Paris : LGDJ, 1999, p.40.

accord ou traité, de son application par l'autre partie.»²⁶⁷ Un traité est « un ensemble d'énoncés établi de façon concertée, destinée à produire les effets de droit international qu'en attendent ses auteurs, dans les relations entre sujets internationaux qui se le sont reconnu opposable. »²⁶⁸

Les conventions de l'OIT étant des traités, créent des engagements juridiques ayant force obligatoire en vertu du principe sacro-saint du *pacta sunt servanda*²⁶⁹. Ainsi, aux termes de l'article 98 de la constitution sénégalaise consacrant le monisme, en dehors de la ratification et de la publication, aucune formalité particulière n'est requise pour l'insertion des conventions de l'OIT dans l'ordre juridique sénégalais.

172. La procédure de ratification des conventions de l'OIT dans le contexte sénégalais se passe de manière harmonieuse. Le Sénégal étant un pays unitaire, il n'est pas difficile de trouver l'autorité compétente. C'est l'assemblée nationale qui est l'autorité compétente à qui on soumet les instruments nouvellement adoptés par la conférence internationale du travail.

173. En sa qualité d'Etat moniste, la ratification se passe également sans complexité car les conventions s'insèrent directement dans l'ordre juridique interne. Ceci conformément à l'article 98 de la constitution sénégalaise qui consacre la primauté des traités ratifiés sur le droit interne.

174. En conclusion, on remarque que la ratification des conventions de l'OIT se passe de manière harmonieuse. De ce fait, cette ratification harmonieuse justifie l'état des ratifications au Sénégal (Section 2).

Section 2 : L'état des ratifications au Sénégal

175. La décennie 60-70 marque l'âge d'or de l'Organisation Internationale du Travail, la plupart de ses instruments étant adoptés à cette période.²⁷⁰ Ce foisonnement des

²⁶⁷ L'article a aussi été repris par les constitutions antérieures (1959, 1960, 1963, 2001).

²⁶⁸ J. COMBACAU, *Le droit des traités*, Paris : PUF, 1991, col. Que sais-je, p.7.

²⁶⁹ Locution latine signifiant que les parties sont désormais liées au contrat venant d'être conclu et qu'à ce titre elles ne sauraient déroger aux obligations issues de cet accord. Traduction littérale : les conventions doivent être respectées.

²⁷⁰ Histoire de l'OIT disponible sur [Histoire de l'OIT \(ilo.org\)](http://Histoire.de.l'OIT(ilo.org))

normes de l'OIT avait comme corollaire la ratification massive. Le Sénégal n'étant pas un îlot isolé du reste du monde a suivi cette tendance avec une ratification effervescente des normes de l'OIT. Ajouter à cela les conventions qui restaient obligatoires après l'accession du pays à la souveraineté en vertu du principe de la succession des Etats. En devenant indépendant, le Sénégal s'était engagé à mettre en pratique les conventions que la France avait ratifiées à son compte.

176. Le mouvement ascendant de ratification s'est poursuivi durant les premières années d'adhésion du Sénégal à l'OIT. Mais à partir de 1970 cette évolution est devenue lente voire nulle. Résultat, de 1970 à 1980 le Sénégal n'a ratifié qu'une seule convention²⁷¹, il n'en a ratifié aucune de 1980 à 1990. De 1990 à 2000, le pays a ratifié une seule convention. Entre 2000 et 2010, le Sénégal a ratifié deux conventions à savoir la convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail²⁷² et la convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants²⁷³.

De 2010 à 2020, le Sénégal a connu une faible évolution des ratifications avec 3 à savoir la convention n°183 sur la maternité²⁷⁴, la convention n°188 sur le travail dans la pêche²⁷⁵ et la convention sur le travail maritime, 2006²⁷⁶.

177. A ce jour le Sénégal a ratifié 39 conventions dont 33 en vigueur avec comme objectif l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs. Avec ces 39 conventions ; le Sénégal se situe parmi les pays ayant ratifié le moins de conventions. Loin derrière les Etats les plus contractant comme l'Espagne et la France avec respectivement 133 conventions et 127 conventions. Le Sénégal fait figure de bon élève²⁷⁷ comparé aux Etats Unis avec 14 conventions et la Chine qui en est à sa 26ème ratification.

Le diagramme que nous produisons ci-dessous montre le rythme d'évolution de la ratification des conventions de 1960 à Janvier 2020.

²⁷¹ Convention n°135 concernant les représentants des travailleurs en 1976.

²⁷² Ratifiée le 19 Novembre 2004.

²⁷³ Ratifiée le 01 Juin 2000.

²⁷⁴ Ratifiée le 18 Avril 2017.

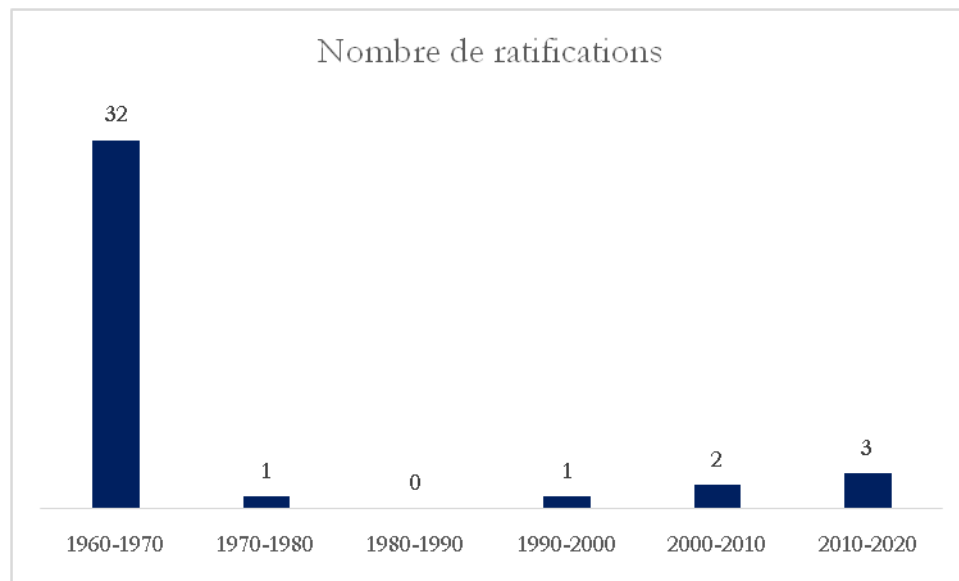
²⁷⁵ Ratifiée le 21 Septembre 2018.

²⁷⁶ Ratifiée en Septembre 2019.

²⁷⁷ En matière de ratification.

Nombre de ratifications par décennie

1960-1970	1970-1980	1980-1990	1990-2000	2000-2010	2010-2020
32	1	0	1	2	3



(Figure III : Nombre de ratification par décennie)

§ 1. L'état des conventions fondamentales au Sénégal

178. Le Sénégal a ratifié la totalité des 8 conventions fondamentales. Avant de montrer la situation des conventions fondamentales au Sénégal, une brève introduction de ces conventions s'impose.

179. Le Conseil d'administration du BIT a qualifié de "*fondamentales*"²⁷⁸ les conventions qui traitent de questions considérées comme les principes et droits fondamentaux. Ces droits et principes fondamentaux sont :

- La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- L'abolition effective du travail des enfants;
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

²⁷⁸ BIT, Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, CIT, 86^e session, Genève, 18 juin 1998.

La qualification de ces droits de « *fondamental* » suscite plusieurs controverses. Si certains considèrent que la *fondamentalité* renvoie à ce qui inhérente à la personne humaine, d'autres l'analysent sous le prisme de la constitutionnalité. Pour ces derniers, le caractère de *fondamental* d'un droit marque l'importance que lui accorde l'ordre juridique.

180. Loin de ces controverses, pour l'OIT la Déclaration de 1998 est une tentative de réponse aux conséquences néfastes de la mondialisation. Si la mondialisation implique des processus d'interconnexion et de compression de l'espace-temps, elle s'accompagne aussi d'une fragmentation sociale accrue et d'une augmentation des inégalités. Déjà, 3 ans avant la déclaration de 1998, la Déclaration de Copenhague sur le développement social²⁷⁹ avertissait sur les effets négatifs de la mondialisation qui influent sur le travail.²⁸⁰ Méfaits, dus au manque de contrôle social du processus de mondialisation²⁸¹.

181. Les droits fondamentaux font parti des droits de la personne et sont protégés également par plusieurs textes comme le PIDCP²⁸² et le PDESC²⁸³. A ce titre, l'article 6 du PIDESC consacre l'inscription du travail parmi les droits de l'homme, voire même parmi les droits fondamentaux.²⁸⁴ Résultat, on assiste à la *fondamentalisation* des normes sociales internationales et à la socialisation des droits de l'homme.²⁸⁵ Le fait est que les droits et principes fondamentaux au travail sont d'une importance capitale assurant le seuil social minimum devant s'appliquer à tous les travailleurs aussi bien de l'économie formelle qu'informelle, ce qui justifie leur ratification intégrale par le Sénégal.

²⁷⁹ Adoptée à l'occasion du sommet mondial pour le développement social, Copenhague du 6 au 12 mars 1995.

²⁸⁰ W. Sengenberger, « *Mondialisation et progrès social Rôle et portée des normes internationales du travail* », Rapport préparé à l'intention de la Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, Juillet 2006, 2e éd.

²⁸¹ *Ibid.*

²⁸² Pacte internationale relatif aux droits civiques et politiques adopté à New York. York le 16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations unies dans sa résolution 2200 A (XXI). Il comprend les droits et libertés classiques qui protègent les particuliers contre les ingérences de l'État, comme le droit à la vie, l'interdiction de la torture, de l'esclavage et du travail forcé, le droit à la liberté...

²⁸³ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PDESC) est un traité international multilatéral adopté le 16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations unies dans sa résolution 2200A (XXI). Il requiert des États parties qu'ils agissent en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits économiques, sociaux et culturels protégés dans le Pacte, y compris le droit au travail, le droit à la santé, le droit à l'éducation et le droit à un niveau de vie suffisant. Le Pacte entre en vigueur le 3 janvier 1976.

²⁸⁴ J.-F. AKANDJI KOMBE, « Le Droit au travail, commentaire de l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) », in E. Decaux & O. De Schutter, *Le PIDESC, commentaire article par article*, Economica 2019, p. 188 et s.

²⁸⁵ J.-F. AKANDJI KOMBE, « Les droits sociaux constitutionnels dans l'optique de la Charte sociale européenne » Colloque, Istanbul, 15-16 octobre 2009, *Les sources internationales des droits sociaux* (23-33).

A. Le Statut des conventions relatives à la liberté syndicale et la reconnaissance de la négociation collective au Sénégal

182. Pour garantir la liberté d'association et la négociation collective, l'OIT a adopté deux conventions fondamentales à savoir la C087 et la C098. Considérées depuis longtemps comme les conventions clés contenant « les normes fondamentales de la liberté d'association à des fins syndicales »²⁸⁶ elles sont adoptées respectivement en 1948 et en 1949. Elles jettent les bases du principe de la liberté d'association et de la négociation collective.

1. Le contenu des conventions C087 et C098 de l'OIT

183. La convention n°87 accorde le droit de constituer des organisations syndicales sans distinction d'aucune sorte, sans autorisation préalable. Elle prévoit que les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.²⁸⁷

184. Quant à la convention n°98, elle ne définit ni la convention collective ni les négociations collectives, mais uniquement leurs objets²⁸⁸. Ces derniers sont de régler les conditions d'emploi. La notion de « conditions d'emploi » a été interprétée de manière large par les organes de contrôle incluant les promotions, les transferts, les recrutements, les suppressions d'emploi sans préavis, l'assignation des tâches etc.²⁸⁹

185. C'est la C154 qui procure d'une part une définition de la négociation collective et la R91 qui celle de la convention collective. Néanmoins, l'article 4 de la C098 mentionne l'un des caractères fondamentaux de la négociation collective, à savoir son caractère volontaire en ces termes : « Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire, de conventions collectives entre les organisations d'employeurs d'une part et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. »

²⁸⁶ Résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, 1971, préambule, p.792.

²⁸⁷ Article 2 de la C087.

²⁸⁸ Article 4 de la C098.

²⁸⁹ BIT, « étude d'ensemble : liberté syndicale et négociation collective », Genève : BIT, 1994.

186. La convention n°98 protège aussi les travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en stipulant que :

- Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
- Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :
 - Subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat ;
 - Congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.²⁹⁰

En résumé, la négociation collective est un moyen pour les organisations de travailleurs et d'employeurs de parvenir à des accords sur des questions ayant une influence sur le monde du travail. Elle s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de :

- Fixer les conditions de travail et d'emploi ;
- Régler les relations entre les employeurs et les travailleurs ;
- Régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

187. Les conventions n°87 et n°98 ont rapidement recueilli un nombre important de ratification par des Etats ayant des niveaux de développement, des systèmes juridiques et politiques très variés. Ce qui leur confère « une positivité incontestable »²⁹¹. A titre d'illustration, en Octobre 2008 la convention n°87 avait déjà recueilli 148 ratifications et la convention n°98 159 ratifications. Par ailleurs des pays plus développés comme la Chine et les Etats-Unis n'ont pas ratifié la C087²⁹² contrairement au Sénégal qui l'a ratifié depuis son

²⁹⁰ Article 1 de la C98.

²⁹¹ N. VALTICOS, « Un développement du droit international du travail : les droits syndicaux et les libertés publiques », in Extrait de « En hommage à Paul Horion », pp.263-293, Liège : Annale et Collections scientifiques de la Faculté de droit de Liège, 1972, p.4.

²⁹² C. LA HOVARY, *Les droits fondamentaux au travail : origines, statut et impact en droit international*, Genève : Graduate institue publications, 2009, p.60.

accession à la souveraineté internationale. Ce qui démontre leur accueil harmonieux dans le contexte sénégalais.

2. La ratification des conventions n°87 et n°98 au Sénégal

188. Le Sénégal s'est très tôt inscrit dans la consécration du droit syndical et du respect des libertés syndicales en ratifiant les conventions n°87 et n°98 respectivement en 1960 et en 1961. La consécration des droits garantis par les C087 et C098 se démontre par la mise en place d'un cadre juridique adéquat ayant permis la naissance d'organisations syndicales dans tous les secteurs de l'activité économique. La constitution prévoit en son article 25 que le travailleur peut adhérer à un syndicat et défendre ses droits par l'action syndicale. Le code du travail interdit à son tour tout licenciement effectué sans motif légitime²⁹³, de même que les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé.²⁹⁴

Egalement, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions. En ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Toute mesure contraire prise par l'employeur sera considérée comme abusive. Le code du travail reconnaît aussi aux travailleurs le droit de former des syndicats et d'y adhérer ; tout groupe de travailleurs d'un métier semblable ou de la même profession peut former un syndicat.

Si l'OIT accorde une place particulière à la liberté syndicale et son aboutissement qu'est la négociation collective, il n'en demeure pas moins qu'elle soit attachée au principe de la liberté de travail prohibant ainsi tout travail forcé.

²⁹³ CS, 26 Juin 2019, 37.

²⁹⁴ Article L.56 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

B. Le Statut des instruments pertinents relatifs à l'élimination du travail forcé au Sénégal

189. Le travail forcé, souvent perçu comme un problème quasi résolu, perdure de nos jours sous de nouvelles formes. La traite des êtres humains est aujourd'hui un problème universel qui concerne aussi bien les pays développés que ceux en développement. Ces changements dans la réalité du travail forcé, se reflètent notamment dans l'adoption d'instruments plus ciblés. Cependant, les instruments adoptés au début du siècle dernier restent toujours d'une cruelle pertinence²⁹⁵, il s'agit de la C105 sur l'abolition du travail forcé²⁹⁶ et de la C029 sur le travail forcé²⁹⁷.

L'initiative de la convention n°105 provient de la SDN²⁹⁸ mais son adoption s'est faite dans le cadre de l'OIT. Elle est issue du travail d'une commission ad hoc sur le travail forcé mise sur pied conjointement par l'OIT et les Nations Unies.²⁹⁹ Ces deux conventions ont été désignées comme les deux conventions fondamentales de l'OIT concernant le travail forcé.

1. Le contenu des conventions n°29 et n°105

190. Les conventions n°29 et n°105 ont été adoptées pour répondre à des besoins précis. La Convention n°29 visait avant tout le travail forcé exigé sous l'ère coloniale. Le travail forcé y est défini comme « *tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.* »³⁰⁰

Le travail forcé apparaît lorsque les personnes sont soumises à des contraintes psychologiques ou physiques pour effectuer un travail, qu'elles n'auraient pas effectué si elles avaient été libres de choisir. Certaines personnes présentent plus de risques de devenir victimes du travail forcé car leur vulnérabilité et/ou leur pauvreté sont exploitées par leurs bourreaux. Les peuples indigènes et tribaux, souffrant généralement de pauvreté, d'analphabétisme, de discrimination et d'isolation géographique, pouvaient potentiellement devenir victimes du travail forcé. Dans certains cas, la permanence du travail forcé aujourd'hui est le fruit de très anciens schémas de discrimination à l'encontre de certaines minorités ethniques ou castes. En illustre l'esclavage traditionnel pratiqué à l'égard de

²⁹⁵ C. LA HOVARY, *op.cit.*, p.75.

²⁹⁶ Adoptée le 25 Juin 1957 et entrée en vigueur le 17 Janvier 1959.

²⁹⁷ Adopté le 10 Juin 1930 et entrée en vigueur le 1^{er} Mai 1932.

²⁹⁸ Société des nations, actuellement ONU.

²⁹⁹ Rapport VII (1), travail forcé, Genève : CIT, 39^{ème} session, 1956, p.4-14.

³⁰⁰ Article 1 al 20 de la convention n° 29 de l'OIT.

certaines ethnies minoritaires en Mauritanie. La Convention n°105 quant à elle prohibe le travail forcé y compris en cas de sanction pour grève, opinions politiques entre autres.

192. Les deux conventions couvrent toutes les formes de travail forcé. D'ailleurs, elles ont obtenu un nombre très élevé de ratifications avec 173 pour la C029 et 171 ratifications pour la C105. Elles restent les conventions de l'Organisation Internationales du Travail les plus ratifiées.³⁰¹ Si elles ont obtenu autant de ratifications c'est grâce à l'action de la commission d'experts sur le travail forcé qui rappelle aux Etats leur responsabilité dans la lutte contre la traite des personnes. Malgré leurs efforts, le travail forcé persiste et apparait de nos jours sous une nouvelle forme. Il s'agit de l'esclavage moderne qui se présente sous diverses formes : Trafic de personnes, Travail forcé, Exploitation des enfants, Mariage forcé, Pratiques privatives de liberté.

Conséquence, en 2016 plus de 40 millions de personnes étaient victimes d'esclavage moderne à travers le monde.³⁰² Parmi elles, 25 millions étaient victimes de travail forcé et 15 millions de mariage forcé³⁰³. Pis, 71% des victimes étaient des femmes ou des filles car elles constituent les populations les plus vulnérables dans tous les pays³⁰⁴, particulièrement ceux en développement comme le Sénégal.

2. La ratification des C29 et C105 par le Sénégal

193. Le Sénégal a ratifié les conventions n°29 et n°105 respectivement en 1960 et en 1961. La constitution sénégalaise et le droit du travail proclament également la liberté de travail conformément aux conventions précitées. Dans ce sens, la loi 17-97 portant code du travail stipule que le travail forcé ou obligatoire est interdit. De plus, la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 à laquelle le Sénégal fait référence prévoit que « *Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude. L'esclavage et la traite des esclaves sont interdits sous toutes leurs formes* »³⁰⁵.

Les conventions de l'OIT ont permis au Sénégal de lutter contre le travail forcé. Ainsi, le fléau disparaît de plus en plus à l'exception de sa nouvelle forme qu'est l'esclavage moderne.

³⁰¹ C. LA HOVARY, op.cit., p.77. (Période de Juillet 2008).

³⁰² Assemblée générale de l'ONU, 19 septembre 2017.

³⁰³ *Ibid.*

³⁰⁴ Le nouveau rapport de Walk Free, associé en 2017 à l'OIT.

³⁰⁵ Article 4 de la DUDH.

Phénomène planétaire, l'esclavage moderne est perceptible au Sénégal à travers les travailleuses domestiques et les travailleuses migrantes.

194. Le phénomène des travailleuses domestiques surnommées *Mbindaan* ou *bonnes*³⁰⁶ est une réalité bien présente au Sénégal. Des jeunes femmes sont employées dans presque toutes les maisons ; elles travaillent dans des conditions extrêmement précaires. Elles sont souvent victimes d'exploitation de la part de leurs patronnes. Elles sont les premières à commencer leur tâche et les dernières à finir. Celles qui sont logées n'ont même pas de pause. Ces traitements constituent une forme d'esclavage moderne.

Ces *bonnes* sont de jeunes filles en majorité villageoises et mineures qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quitté tôt. Elles partent dans les villes chercher du travail afin de subvenir aux besoins de leurs parents restés au village. C'est souvent des familles nombreuses avec comme seule source de revenus l'agriculture rudimentaire. Une fois en ville, ces *bonnes* sont souvent victimes de maltraitance. Elles sont mal logées et mal nourries et subissent parfois des abus sexuels de la part des maris ou enfants de leurs patronnes. Pourtant rares sont les personnes qui s'indignent de cette exploitation inhumaine. Elles exercent un surplus de travail avec une pitance entre 15 000 francs CFA³⁰⁷ et 30 000 francs CFA³⁰⁸ dans les régions et pas plus de 50 000 francs CFA³⁰⁹ dans la capitale sénégalaise.

La *bonne* comme on la surnomme est la bonne à tout faire. Recevant des ordres de toute la maison allant des caprices des enfants aux fantasmes des hommes. Parfois, elles sont accusées à tort d'avoir dérobé des bijoux et habits de la famille d'accueil. Pis, elles n'ont ni de contrat de travail encore moins de couverture maladie. Si elles sont malades, elles sont renvoyées la plupart du temps même avec un justificatif de leur état de santé.

195. Dans la pratique, s'il est urgent d'améliorer les conditions de travail de ces *mbindaan*, force est de constater que le Sénégal ne peut pas pour le moment ratifier la convention n°189 sur les travailleurs domestiques. Pour l'instant, les réalités sociales ne sont pas propices pour une application effective de cet instrument. C'est pourquoi, malgré le plaidoyer des organisations de défense des travailleurs domestiques et les multiples plaidoyers du BIT, le Sénégal n'a pas encore ratifié la C189. En attendant de ratifier la C189, pour améliorer le sort de ces *mbindaan* il faut donner plus de flexibilité aux patronnes leur

³⁰⁶ Dans la langue wolof, *mbindaan* ou *bonne* désigne travailleuse domestique.

³⁰⁷ 22, 87 euros.

³⁰⁸ 45,73 euros.

³⁰⁹ 76,22 euros.

permettant d'établir des contrats de travail pour ces domestiques. En contrepartie, l'Etat doit leur exonérer la déclaration à la CNSS ainsi que toutes charges sociales³¹⁰. D'autant plus que le niveau de développement ne permet pas aux familles sénégalaises qui emploient ces *bonnes* de leur assurer une protection sociale.³¹¹

Pourtant l'OIT est consciente et le rappelle souvent, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active et demeurent parmi les plus marginalisés. L'expression *travail domestique* désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages³¹².

La C189 prévoit que tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques :

- ✓ soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- ✓ qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- ✓ aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.³¹³
- ✓

196. Si le Sénégal n'a pas ratifié la C189, cela n'empêche que d'énormes efforts ont été consentis dans le but d'améliorer les conditions d'existence des travailleurs domestiques. Ces derniers qui sont pour la moitié des femmes ont acquis ces dernières années tacitement des droits tels :

- Le repos hebdomadaire ;
- La revalorisation des salaires ;
- Les congés pour les fêtes traditionnelles et religieuses ;

Malgré les difficultés que subissent les domestiques au Sénégal, celles qui sont envoyées à l'étranger vivent des conditions encore plus atroces.

³¹⁰ Aliou TALL, « Pour l'abolition de l'esclavage moderne des travailleuses domestiques au Sénégal », Mai 2013, (<http://xalimasn.com/pour-labolition-de-lesclavage-moderne-des-travailleuses-domestiques-au-senegal-par-aliou-tall/> consulté le 10/10/2018).

³¹¹ Couverture maladie, caisse de retraite, congés payés, congés maternités ...

³¹² Article 1 de la C189 sur les travailleuses domestiques.

³¹³ Article 9 de la C189 pour la protection des travailleuses domestiques.

197. Selon les chiffres de l'OIT, la moitié des travailleurs migrants dans le monde sont des femmes et presque un travailleur domestique sur 5 est un migrant.³¹⁴ C'est dans ce cadre que des milliers de jeunes sénégalaises se rendent dans les pays arabes comme le Koweït, le Liban, le Maroc et l'Arabie Saoudite pour travailler comme domestiques. Cependant, leurs conditions de travail dans ces pays s'apparentent à de l'esclavage. Une fois dans ces pays, elles rencontrent d'énormes difficultés. Comme l'illustre le cas de Mbayang, domestique sénégalaise qui attend son exécution dans les prisons saoudiennes après avoir été jugée coupable du meurtre de son employée. Elle continue à évoquer la légitime défense suite aux brimades qu'elle subissait dans sa famille d'accueil. A l'instar de Mbayang, Anta qui a été sauvée par l'ONG horizon sans frontières³¹⁵ déclare avoir subi un traitement inhumain allant de la confiscation de ses papiers aux sévices physiques. Mal logée, mal nourrie, Anta a réussi à s'enfuir pour retourner au Sénégal malgré le refus des autorités saoudiennes précisément de la police.

198. Cependant le mal commence au Sénégal où des arnaqueurs font de l'intermédiation entre ces domestiques et leurs familles d'accueil. Ces intermédiaires reçoivent des commissions sur le dos de ces domestiques qui sont vendues à leur insu. Anta affirme qu'en quittant le Sénégal, l'agence l'avait promis qu'elle serait la dame de compagnie d'une personne âgée. Mais à son arrivée en Arabie Saoudite, elle s'est retrouvée dans une grande villa avec 4 toilettes, 6 salons, 2 espaces familiaux, 3 grandes cours et une grande cuisine. Elle travaillait de 7h du matin à 00h sans répit. En plus, sa famille d'accueil la prêtait à d'autres familles pour qu'elle fasse le ménage. Les intermédiaires font croire aux filles le rêve arabe. Ils leur promettent de bonnes conditions de travail. Ils ont le même discours à savoir que les femmes saoudiennes n'aiment pas les travaux ménagers, raison pour laquelle elles font venir des domestiques de l'Amérique du sud et de l'Afrique. Ils savent que face aux difficultés quotidiennes et la pauvreté grandissante, les jeunes sénégalaises à l'instar des autres pays en développement sont tentées par le mirage d'autres cieux. Néanmoins elles ne sont pas au courant de ce qui leur attend. Anta nous apprend que c'est à l'aéroport de Jiddah dans une petite pièce que des centaines de filles attendent d'être vendues. Dans un bureau de vente à l'intérieur de l'aéroport, ils vérifient si la chair est bonne en d'autres termes si la domestique est jolie ou moche. Ces pratiques inhumaines constituent une nouvelle forme

³¹⁴ Département des statistiques, *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants : Résultats et méthodologie Gros plan sur les travailleuses et les travailleurs domestiques migrant : Résultats et méthodologie*, Genève : OIT.

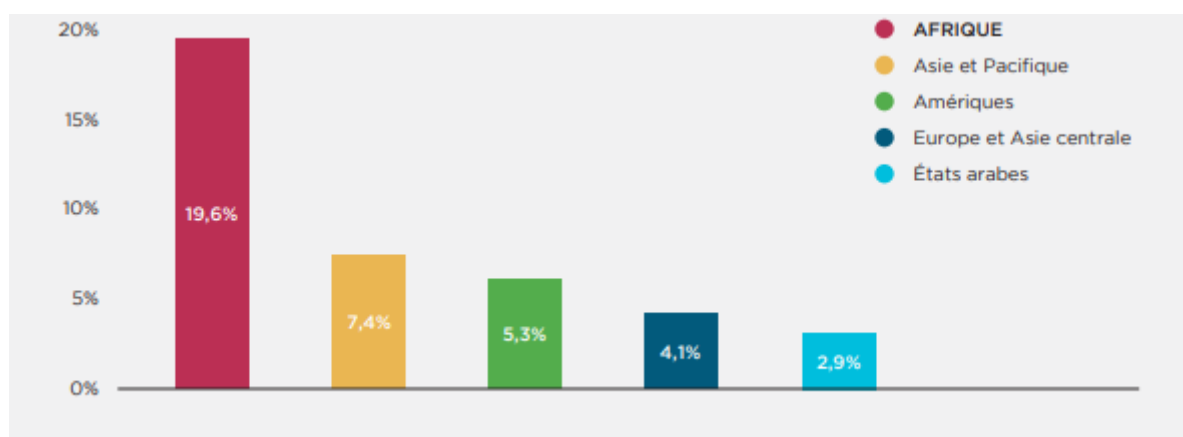
³¹⁵ Association de défense des migrants.

d'esclavage selon les ONG de défense des droits humains.

199. A côté de ces sénégalaises qui migrent vers les pays arabes pour travailler, des jeunes filles viennent de l'Afrique précisément du Mali, du Bénin de la Guinée pour trouver du travail au Sénégal. La plupart sont des jeunes filles qui quittent leur pays pour chercher un meilleur avenir au Sénégal. Elles travaillent comme domestiques dans les foyers sénégalais précisément dans les grandes villes comme Dakar, Thiès, Mbour, Saint Louis. Elles travaillent dans des conditions aussi difficiles que celles des domestiques nationaux³¹⁶ ou parfois pires. Ces filles, faute d'avoir des parents au Sénégal sont obligées de loger chez leur employeur. Elles travaillent 24h /24 sans repos hebdomadaire avec un salaire misérable, sans la moindre protection sociale. On retrouve ces conditions de travail inhumaines chez les enfants également malgré l'interdiction du travail infantin.

C. Le Statut des instruments relatifs à l'abolition effective du travail des enfants au Sénégal

200. De société en société, l'activité économique des enfants auprès de leurs parents a été considérée comme le principal facteur de socialisation dans le cadre de l'unité de production économique que constituait la famille dans la société préindustrielle.³¹⁷ Cependant, de générations en génération, le travail des enfants s'est rapidement transformé en une forme d'exploitation. Une protection s'avérait donc nécessaire dès lors que la situation de travail de l'enfant impliquait un tiers. De nos jours, le travail des enfants est un fléau majeur comme le démontre la figure ci-dessous :



(Figure IV : Pourcentage d'enfants astreints au travail, âge 5-17 ans, par région, 2016.)³¹⁸

³¹⁶ Au Sénégal maintenant en plus des filles, les garçons s'adonnent à ces travaux ménagers.

³¹⁷ T. CARON, *L'exploitation économique des enfants à l'ère de la mondialisation: défis, normes et solutions du droit international*, Québec: faculté de droit université Laval, 2006.

³¹⁸ Sources : Statistiques de l'IPEC, OIT.

Pour lutter contre le travail des enfants, l'OIT ne cesse de produire des instruments. Dans ce cadre, la convention n°5 relative à l'âge minimum au travail³¹⁹ marque le point de départ de l'activité normative de l'OIT dans cette lutte contre le travail des enfants. Entre 1919 et 1972, la conférence a adopté et révisé plus de dix conventions et quatre recommandations relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail dans divers secteurs d'activité.

201. L'action de l'OIT s'est étendue aux conditions de travail des enfants et des adolescents dont l'emploi n'était pas interdit par les conventions. Cela a conduit à l'adoption de trois conventions et de deux recommandations concernant le travail de nuit des enfants, ainsi que de quatre conventions et d'une recommandation concernant l'examen médical des enfants. Jusqu'en 1973, les instruments de l'OIT relatifs à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail visaient essentiellement les secteurs suivants: l'industrie, le travail maritime, les travaux non industriels et les travaux souterrains. Cette approche a permis aux Etats membres de ne ratifier que les conventions qui correspondaient à leur situation particulière.

202. A un moment, il s'est avéré que l'élaboration des conventions de base ne pouvait plus constituer un instrument efficace pour promouvoir le bien-être des enfants, de nouveaux instruments étaient donc nécessaires.³²⁰ La nouvelle convention devait ainsi s'appliquer à tous les secteurs économiques et s'adapter aux situations nationales pour augmenter le nombre de ratification³²¹. C'est dans cet esprit que la Conférence Internationale du Travail a adopté deux conventions fondamentales visant à éliminer de manière effective le travail des enfants. Il s'agit de la convention n°138 sur l'âge minimum à l'emploi et la convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants.

1. Le contenu des conventions n°138 et n°182

La conférence internationale du travail a adopté la convention n°138 sur l'âge minimum à l'emploi et la convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants respectivement en 1973 et en 1999.

³¹⁹ En 1919.

³²⁰ BIT, *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail OIT*, Genève : BIT, 1998, p.95.

³²¹ Op.cit., p.93.

203. La convention n°138 quant à elle recommande aux Etats contractants de s'engager à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental³²².

Dans des pays en développement comme le Sénégal où l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées, ils pourront spécifier³²³, en une première étape d'un âge minimum de quatorze ans. Cet âge minimum ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans. Les Etats ayant spécifié un âge minimum de quatorze ans devront dans les rapports qu'ils sont tenu de présenter³²⁴, déclarer :

- soit que le motif de sa décision persiste;
- soit qu'il renonce à se prévaloir du paragraphe 4 ci-dessus à partir d'une date déterminée.³²⁵

La convention ne s'applique pas au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle. Elle ne s'applique pas non plus au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail fait partie intégrante³²⁶ :

- soit d'un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à une institution de formation professionnelle;
- soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise;
- soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle.

La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci :

- ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement;

³²² Article 1 de la C138 de l'OIT.

³²³ Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, Article 7 de la C138.

³²⁴ Au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

³²⁵ Article 2 Paragraphe 5.

³²⁶ Conformément aux conditions prescrites par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, Article 7 de la C138.

- ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.³²⁷

La législation nationale pourra aussi autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire.

204. Aux termes de la convention n°182 le terme enfant s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans. Quant aux pires formes de travail des enfants, elles comprennent :

- Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- L'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;
- Les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.³²⁸

Ces travaux doivent être déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Cette liste de travaux doit être périodiquement examinée et, au besoin, révisée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.³²⁹

205. Tout Membre doit élaborer et mettre en œuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants. La convention recommande également aux Etats de tenir en compte de l'importance de l'éducation en vue de l'élimination du travail des enfants et de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour :

³²⁷ Article 7 de la C138 de l'OIT.

³²⁸ Article 3 de la convention 182 de l'OIT.

³²⁹ Article 6 de la convention 182 de l'OIT.

- empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail ;
- prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale;
- assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants;
- identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux;
- tenir compte de la situation particulière des filles.³³⁰

2. La ratification des conventions n°138 et n°182 par le Sénégal

206. C'est le 15 Décembre 1999 que le Sénégal a ratifié la C138, le pays a fixé l'âge minimum d'admission à l'emploi à 15 ans. Le gouvernement a déclaré que cet âge minimum ne s'applique pas aux travaux traditionnels champêtres ou ruraux non rémunérés effectués dans le cadre familial, par des enfants de moins de quinze ans et qui sont destinés à mieux les intégrer dans leur milieu social et dans leur environnement.

207. La C182 a été l'une des rares conventions à être adoptée à l'unanimité par la CIT. Pour promouvoir l'adoption universelle de cette convention historique, l'OIT a lancé simultanément une campagne mondiale de ratification. Cette dernière encourage tous les membres de l'organisation à soumettre de façon prioritaire la C182 à leurs autorités compétentes. C'est dans ce contexte que le Sénégal a ratifié la convention avant même son entrée en vigueur. Les conventions de l'OIT entrant en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres aient été enregistrées. La République des Seychelles et le Malawi ont été les deux premiers pays qui ont ratifié la convention n°182. En pratique, c'est le 19 novembre 2000 soit un an exactement après la date de sa ratification par le gouvernement du Malawi que la C182 est entrée en vigueur. Le pays a aussi ratifié les instruments contre la discrimination dans l'emploi et la formation.

³³⁰ Article 7 de la C182 de l'OIT.

D. Le Statut des instruments relatifs à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la formation au Sénégal

208. La discrimination est une atteinte aux droits de l'homme qui a des conséquences sociales et économiques néfastes. Elle entrave le développement en gaspillant le talent nécessaire au progrès économique et accentue les inégalités sociales. L'OIT combat la discrimination dans tous ses aspects. Pour garantir ce droit fondamental visant à lutter contre la discrimination dans l'emploi et la formation, deux conventions ont été adoptées par l'OIT à savoir la C100 et la C111.

1. Le contenu des conventions n°100 et n°111 de l'OIT

209. La convention n°100 sur l'égalité de rémunération, adoptée en 1951 est la première convention d'application générale de l'OIT. Elle traite de la discrimination et la première convention qui traite de l'égalité entre hommes et femmes. La convention est très brève et ne comporte que quatre articles substantiels avec une portée forte ciblée. Elle vise la promotion d'une rémunération égale entre homme et femme pour un travail de valeur égale. Bien que s'appliquant aux hommes et aux femmes indistinctement, cette convention a pour objet spécifique de remédier à la discrimination dont sont victimes les femmes en matière de rémunération.

La C100 s'applique à tout travail effectué dans tout secteur.³³¹ Il n'est pas question, d'après la C100, de promouvoir un travail égal pour un salaire égal, mais bien un travail *pour un salaire égal*, les femmes occupant bien souvent des emplois différents de ceux occupés par des hommes. La convention ne définit pas de manière claire la notion de travail à valeur égale, mais donne quelques indications sur la signification à lui accorder. D'une part, la rémunération doit être accordée sans discrimination basée sur le sexe³³² et d'autre part, l'évaluation des emplois devra être faite sur la base des travaux qu'ils comportent³³³. Les emplois doivent donc être évalués aux fins de récupération, sans tenir compte de la personne qui les exerce, en fonction de leur contenu.

³³¹ Rapport IV (B), Etude d'ensemble: égalité de rémunération, CIT, 72 ième session, Genève : BIT, Juin 1986, §18.

³³² Article 1 alinéa 2.

³³³ Article 3 alinéa 1 de la C100.

210. L'expression « *travail à valeur égal* » selon la commission d'experts, désigne la valeur du travail aux fins du calcul de la rémunération. Pour l'OIT le système de l'égalité de rémunération pour un salaire égal doit être intégré au niveau de la législation et de la négociation collective. Pour réaliser cet objectif, l'organisation prône une rémunération transparente et une évaluation non sexiste. Mieux, elle encourage une détermination des salaires minima dans chaque pays pour éviter cette forme de discrimination. Les aspirations de la C100 vont de paire avec celle de la C111.

211. La Convention n°111 a une portée clairement délimitée. D'une part, elle vise tous les travailleurs, qu'ils soient nationaux ou non, salariés ou indépendants, actifs dans le secteur public ou privé. Elle porte sur des discriminations issues de la loi ou de la pratique, qu'elles soient directes ou indirectes.

D'autre part, la C111 vise l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de professions fondées sur certains critères uniquement :

- la race,
- la couleur,
- le sexe,
- la religion,
- l'opinion politique,
- l'ascendance nationale,
- l'origine sociale.

212. Même si la convention a été interprétée de manière large par les organes de contrôle de l'OIT, il n'est pas question ici de discrimination fondée sur l'âge, la nationalité, l'orientation sexuelle, le handicap ou la santé physique notamment les personnes atteintes du VIH/sida³³⁴. La convention interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession. Notamment, en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux,

³³⁴ D'autres motifs, tels que l'origine nationale, la citoyenneté, la langue, l'âge, l'invalidité ou l'affiliation syndicale, ont été suggéré mais n'ont pas été retenus à la suite de votes (BIT Rapport IV).

les mesures disciplinaires et le licenciement.

Il découle également des dispositions de la convention :

- ✓ le droit pour la femme de conclure un contrat de travail ;
- ✓ l'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés ;
- ✓ le droit de la femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion.

Il faut ajouter que la discrimination au travail peut s'observer dans des contextes différents, et sous des formes très variées. Cette différence de traitement des personnes peut se fonder sur des motifs tels que la race, la couleur ou le sexe, et constitue une atteinte à l'égalité de chances et de traitement. En d'autres mots, la discrimination crée et renforce les inégalités. Au mépris de leurs aptitudes, la discrimination entrave la liberté des êtres humains à exploiter pleinement leur potentiel et à suivre la voie professionnelle et personnelle de leur choix. Dans l'impossibilité de développer leurs compétences et privées des satisfactions professionnelles, ces personnes sont peu à peu gagnées par l'humiliation, la frustration et le sentiment d'impuissance.

2. La ratification des conventions n°100 et n°111 au Sénégal

213. Le Sénégal a ratifié les conventions n°100 sur l'égalité de rémunération et n°111 concernant la discrimination à l'emploi respectivement en 1962 et 1967. Depuis ces ratifications, le sort des travailleurs sénégalais s'est considérablement amélioré éliminant plusieurs types de discriminations.

214. Jusqu'à présent des discriminations salariales sont toujours visibles. Ces inégalités sont plus frappantes entre les hommes et les femmes. Car au Sénégal comme dans la plupart des pays en développement les femmes gagnent souvent moins que les hommes. De plus, les femmes trouvent plus de difficultés à accéder au marché de l'emploi. Celles qui travaillent sont la plupart du temps dans le cercle familial c'est-à-dire du travail dépendant dans la plupart du temps du secteur de l'informel. Selon les chiffres de l'OIT, dans les pays en développement comme le Sénégal, près de 36,6% des femmes sont des travailleurs familiaux contre 17,2% des hommes.³³⁵ Pour remédier à ces inégalités salariales, les partenaires sociaux

³³⁵ BIT, Rapport OIT, Genève: BIT, 2018.

ont opté pour une augmentation de 44,8% du Salaire minimum³³⁶. Cette augmentation participe à l'amélioration des conditions de travail des femmes car elles occupent le plus souvent des emplois à bas salaires. D'autant que les mentalités et le rôle dévolu à chaque sexe accentuent les écarts entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. L'Etat sénégalais a compris qu'un système national uniforme des salaires minima contribue à augmenter les revenus des travailleurs les plus faiblement rémunérés. Et par ricochet réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

En résumé, si les conventions relatives aux droits et principes fondamentaux au travail constituent des instruments importants pour l'amélioration des conditions de travail au Sénégal. Ces conventions ne seraient pas à elles seules garant d'un travail décent, raison pour laquelle, elles sont accompagnées par les conventions prioritaires qui leur assure une mise en œuvre efficace.

§ 2. L'état de l'adoption des conventions prioritaires au Sénégal

215. Quatre conventions ont été qualifiées d'instruments prioritaires en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de l'organisation. Elles sont également appelées convention de gouvernance. La déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable souligne dans son mécanisme de suivi l'importance de ces conventions du point de vue de la gouvernance.

- Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947 (et son protocole de 1995)
- Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux NIT, 1976

Le Sénégal a ratifié deux de ces conventions prioritaires à savoir la C81 et la C144 relative respectivement à l'inspection du travail et aux consultations tripartites.

A. Le Statut des instruments relatifs à l'inspection du travail au Sénégal

216. Pour veiller à l'application effective des normes relatives aux droits des travailleurs, l'OIT a adopté la convention n°81 relative à l'inspection du travail et la convention n°129 sur l'inspection du travail dans le secteur agricole.

³³⁶ ANSD, *op.cit.*

1. Le contenu de la convention n°81 sur l'inspection du travail

217. La convention n°81 recommande un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.³³⁷ Elle prévoit en son article 2 que le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession. Le système d'inspection du travail sera chargé de :

- Assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- Fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- Porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes³³⁸.

Aux termes de la convention, pour assurer leurs missions, les inspecteurs du travail seront autorisés à :

- Pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection;
- Pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
- Procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
- Interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
- Demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;

³³⁷ Article 1 de la C081 de l'OIT.

³³⁸ Article 3 de la C081.

- Exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
- Prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin³³⁹.

A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle

2. La ratification de la C81 au Sénégal

218. Le Sénégal a ratifié la convention n°81 sur l'inspection du travail en 1962. Il a également ratifié le Protocole 95 relative à la convention n°81 pour une application effective de celle-ci. En conséquence divers obligations s'imposent au Sénégal. Dans ce cadre, il devra prendre les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection. Selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs³⁴⁰.

219. Le Sénégal doit également s'assurer d'un nombre d'inspecteurs du travail suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection en tenant compte de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment :

- Du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
- Du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
- Du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- Des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;

³³⁹ Alinéa 1 de l'article 12 de la C081 de l'OIT.

³⁴⁰ Article 9 de la C81.

- Des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces³⁴¹.

B. Le Statut des instruments relatifs aux consultations tripartites

Pour garantir l'application effective des normes de l'OIT, la Conférence Internationale du Travail a adopté la Convention n°144 sur les consultations tripartites relative aux normes internationales du travail.

1. Le contenu de la convention n°144

220. La convention n°144 vise la création de mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail. La nature et la forme des consultations seront déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe.³⁴²

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la convention n°144 s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail.³⁴³ Aux termes de la convention, les consultations tripartites doivent intervenir dans :

- Les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence ;
- Les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- Le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
- Les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

³⁴¹ Article 10 de la C81.

³⁴² Article 1 de la C144.

³⁴³ Article 2 de la C144.

Pour garantir aussi l'efficacité de ces consultations, elles auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

2. La ratification de la C144 au Sénégal

221. Si la convention n°144 a été ratifiée en 2004³⁴⁴ au Sénégal, il convient de souligner que le pays appliquait déjà dans ses grandes lignes l'esprit de la C144. Ce dynamisme a permis d'instaurer un dialogue social permanent en vue d'éviter des conflits sociaux et de maintenir une dynamique de croissance économique. Le Sénégal a donc confirmé cette option en ratifiant la convention n°144 en 2004. En vue d'instaurer un dialogue social au sein de ses Etats membres permettant d'éviter les différends sociaux, la convention n°144 vise à établir un mécanisme de concertation efficace et permanente entre le Gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur les questions ci-dessus.³⁴⁵

Au Sénégal, l'institution tripartite chargée d'assurer ces consultations est le Haut Conseil du Dialogue Social. (Voir *infra* : Chapitre sur l'effectivité des normes).

C. Le Statut des instruments relatifs à la politique sociale au Sénégal

Pour améliorer la politique sociale des Etats Membres de l'OIT, la CIT a adopté la convention n°117 relative à la politique sociale en 1962.

1. Le contenu de la convention n°117 sur la politique sociale

222. La convention n°117 traite des objectifs et normes de base de la politique sociale. Elle recommande que des mesures appropriées soient prises³⁴⁶ pour encourager l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs et de tout être humain dans des domaines tels que :

- l'hygiène publique,
- le logement,
- l'alimentation,
- l'instruction publique,
- le bien-être des enfants,
- le statut des femmes,
- les conditions de travail,

³⁴⁴ Loi n° 2004-26 du 26 juillet autorisant le Président de la République à ratifier la convention n°144.

³⁴⁵ Loi n° 2004-26 du 26 juillet 2004.

³⁴⁶ Sur le plan international, régional ou national.

- la rémunération des salariés et des producteurs indépendants,
- la protection des travailleurs migrants,
- la sécurité sociale,
- le fonctionnement des services publics et la production en général.

Elle considère que toutes les initiatives possibles devraient être prises pour intéresser et associer d'une manière effective la population à l'élaboration et à l'exécution des mesures de progrès social. Elle prévoit également que toute politique doit tendre en premier lieu au bien-être et au développement de la population ainsi qu'à encourager les aspirations de celle-ci vers le progrès social³⁴⁷.

223. L'amélioration des niveaux de vie sera considérée comme l'objectif principal des plans de développement économique.³⁴⁸ Conformément à la convention, « des mesures seront prises pour assurer aux producteurs indépendants et aux salariés des conditions de vie qui leur permettent d'améliorer leur niveau de vie par leurs propres efforts et qui garantissent le maintien d'un niveau de vie minimum déterminé au moyen d'enquêtes officielles sur les conditions de vie, conduites d'accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. En fixant le niveau de vie minimum, il faudra tenir compte des besoins familiaux essentiels des travailleurs, y compris l'alimentation et sa valeur nutritive, le logement, l'habillement, les soins médicaux et l'éducation. »³⁴⁹

224. Tout État ayant ratifié la C117 doit aussi prendre toutes mesures pratiques et possibles afin de réduire toutes différences salariales résultant de discriminations fondées sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupe traditionnel ou l'affiliation syndicale, en élevant les taux applicables aux travailleurs les moins payés³⁵⁰. L'État contractant doit aussi s'assurer que les travailleurs en provenance d'un pays engagés pour travailler dans un autre pays pourront obtenir, outre leur salaire, des avantages en espèces ou en nature pour faire face à toutes charges personnelles ou familiales raisonnables résultant de leur emploi hors de leur foyer.³⁵¹

Pour accroître la capacité de production et améliorer le niveau de vie des producteurs

³⁴⁷ Article 1 de la C117.

³⁴⁸ Article 2 de la C117.

³⁴⁹ Article 5 de la C117.

³⁵⁰ Article 5 de la C117 de l'OIT.

³⁵¹ Article 14 alinéa 2 de la C117.

agricoles, l'Etat contractant doit prendre les mesures suivantes :

- Eliminer, dans toute la mesure du possible, les causes de l'endettement chronique;
- Contrôler la cession de terres cultivables à des personnes qui ne sont pas des cultivateurs, afin que cette cession ne se fasse qu'au mieux des intérêts du pays;
- Contrôler, par l'application d'une législation appropriée, la propriété et l'usage de la terre et d'autres ressources naturelles, afin d'assurer qu'elles soient employées au mieux des intérêts de la population du pays en tenant dûment compte des droits traditionnels;
- Contrôler les conditions de tenure et de travail, afin d'assurer aux fermiers et aux travailleurs agricoles le plus haut niveau de vie possible et une part équitable des avantages pouvant provenir d'une amélioration du rendement ou des prix;
- Réduire les coûts de production et de distribution par tous les moyens possibles, en particulier en instituant, en favorisant et en assistant des coopératives de producteurs et de consommateurs³⁵².

2. La ratification de la C117 au Sénégal

225. Le Sénégal a ratifié la C117 sur la politique sociale en 1967. Depuis lors, différentes politiques ont été menées en vue d'assurer le progrès social malgré la situation économique du pays. La lutte contre les inégalités et les injustices sociales a été le combat des autorités depuis plusieurs années grâce à de nombreux programmes. Ces programmes se sont accentués depuis l'éligibilité du Sénégal à l'initiative des Pays Pauvres Très Endettés en 2000. A cet effet, les autorités étatiques ont mis sur pied la Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SRP), des politiques et programmes intégrés.

En résumé, le Sénégal a ratifié la quasi-totalité des conventions fondamentales et prioritaires et leur réserve un accueil harmonieux conforme avec les politiques publiques. Cet accueil convivial est aussi réservé aux conventions techniques dont il a ratifié plusieurs d'entre elles.

³⁵² Article 4 de la C117.

§ 3. L'état d'adoption des autres instruments de l'OIT au Sénégal

226. A des côtés conventions fondamentales et prioritaires, d'autres conventions non moins importantes concourent à la protection des travailleurs à savoir les conventions techniques. Elles couvrent tous les aspects du travail et contribuent à elles aussi à la protection des travailleurs au Sénégal.

A. Le Statut des instruments pertinents relatifs aux Salaires au Sénégal

Considéré comme vital, le salaire est un élément important dans la vie des travailleurs. Ainsi, pour assurer sa protection, l'OIT a adopté la convention n° 95 en 1949.

1. Le contenu de la convention n°95 sur la protection du salaire

227. La convention n°95 prévoit les mesures nécessaires à la protection du salaire. Aux termes de la convention, « la notion de salaire signifie, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus. »³⁵³ Elle prévoit également que le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé.³⁵⁴ La convention interdit aussi à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré³⁵⁵.

228. La convention prévoit des obligations découlant de sa ratification, ainsi, tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Toute catégorie de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la convention conformément aux termes du paragraphe précédent. Par la suite, aucun Membre ne pourra procéder à des exclusions, sauf en ce qui concerne les catégories de personnes ainsi indiquées. Tout Membre ayant indiqué

³⁵³ Article 1 de la C095 de l'OIT.

³⁵⁴ Article 5 de la C095 de l'OIT.

³⁵⁵ Article 6 de la 095 de l'OIT.

dans son premier rapport annuel les catégories de personnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la présente convention doit indiquer, dans ses rapports ultérieurs, les catégories de personnes pour lesquelles il renonce au droit de recourir aux dispositions du paragraphe 2 du présent article, et tout progrès qui pourrait avoir été effectué en vue de l'application de la présente convention à ces catégories de personnes.³⁵⁶

2. La ratification de la C095 par le Sénégal

229. C'est en 1960 juste après les indépendances que le Sénégal a ratifié la convention n°95 sur la protection du salaire. A ce titre, le salaire constitue une créance privilégiée et payé intégralement avant que les créanciers ordinaires ne puissent revendiquer leur quote-part. La C095 prévoit aussi que l'ordre de priorité de la créance privilégiée constituée par le salaire, par rapport aux autres créances privilégiées, doit être déterminé par la législation nationale.³⁵⁷ En ce sens, le droit du travail sénégalais prévoit le privilège de créance du salaire au premier rang. De ce fait, l'article L.119 dispose que les créances de salaire du travailleur bénéficient d'un privilège préférable à tous autres privilèges, généraux ou spéciaux. Ce privilège s'exerce sur les biens meubles et immeubles de l'employeur. Le droit du travail sénégalais précise qu'en cas de liquidation judiciaire ou de faillite, les sommes précomptées par le Trésor postérieurement à la date de cessation des paiements, sur les mandats dus à l'employeur, sont rapportées à la masse.³⁵⁸

B. Le Statut des instruments pertinents relatifs au temps de travail

Le temps de travail constitue un élément essentiel dans la protection des travailleurs. De ce fait pour garantir un temps de travail compatible avec le bien être des travailleurs, l'OIT a régulé le temps de travail en octroyant des repos hebdomadaires aux travailleurs. C'est dans ce contexte qu'il a adopté la C14 sur le repos hebdomadaire.

1. Le Contenu de la convention n°14 sur le repos hebdomadaire

230. La convention prévoit que tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos

³⁵⁶ Article 2 alinéa 3-4 de la C095 de l'OIT.

³⁵⁷ Article 11 de la C095 de l'OIT.

³⁵⁸ Article L120 du code du travail sénégalais.

comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives. Ce repos sera accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement. Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.³⁵⁹

Aux termes de la convention, seront considérés comme établissements industriels :

- Les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- Les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
- La construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations téléphoniques ou télégraphiques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau, ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
- Le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.³⁶⁰

231. La ratification de la convention n°14 exige des obligations aux Etats qui l'ont ratifié. De ce fait, chaque Membre pourra excepter de l'application des dispositions de l'article 2 les personnes occupées dans les établissements industriels dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.³⁶¹ De plus, chaque Membre peut autoriser des exceptions totales ou partielles³⁶², en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et

³⁵⁹ Article 2 de la C014 de l'OIT.

³⁶⁰ L'énumération ci-dessus est faite sous réserve des exceptions spéciales d'ordre national prévues dans la Convention de Washington tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels, dans la mesure où ces exceptions sont applicables à la présente convention. Article 1 de la C014 de l'OIT.

³⁶¹ Article 3 de la C014 de l'OIT.

³⁶² Y compris des suspensions et des diminutions de repos.

humanitaires appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des ouvriers, là où il en existe³⁶³.

Egalement, chaque Membre devra autant que possible établir des dispositions prévoyant des périodes de repos en compensation des suspensions ou des diminutions accordées en vertu de l'article 4, sauf dans les cas où les accords ou les usages locaux auront déjà prévu de tels repos.³⁶⁴

La convention exige à chaque Membre d'établir une liste des exceptions accordées conformément aux articles 3 et 4 de la présente convention. Le pays communiquera tous les deux ans, toutes les modifications qu'il aura apportées à cette liste³⁶⁵.

2. La ratification de la C014 au Sénégal

232. Le Sénégal a ratifié la C014 en 1960, mais bien avant, le repos hebdomadaire à longterm était une pratique dans le pays. Ainsi, sans entrave, le principe du repos hebdomadaire a bien été accueilli au Sénégal. Toutes les entreprises respectent ce repos qui est au minimum 24 heures consécutives par semaine, il a lieu en principe le dimanche.³⁶⁶

Au fil des années, le repos hebdomadaire est devenu une réalité dans tous les pays du monde. Déjà inscrit dans les anciens textes religieux comme l'ancien testament en ces termes : « *Observe le jour du sabbat pour le sanctifier, comme te l'a commandé Yahvé, ton Dieu...* » En pratique, le repos hebdomadaire est un culte religieux avant d'être un droit légalement garanti. Ce qui justifie son accueil naturel au Sénégal. Ainsi, la loi 97-17 portant code du travail sénégalais fixe le repos hebdomadaire obligatoire avec un minimum de vingt quatre heures consécutives par semaine. Le repos hebdomadaire a lieu en principe le dimanche.³⁶⁷ En résumé, le repos hebdomadaire est un principe bien accueilli au Sénégal. De ce fait, la convention n°14 comme d'autres instruments de l'OIT concourent à la protection de la sécurité et la santé au travail.

C. Le Statut des instruments relatifs à la Sécurité et à la santé au travail

Pour assurer l'hygiène et la santé au travail, l'OIT a adopté plusieurs instruments dont la convention n°120 sur l'hygiène dans le commerce et les bureaux.

³⁶³ Article 4 de la C014 de l'OIT.

³⁶⁴ Article 5 de la C014.

³⁶⁵ Article 6 de la C014.

³⁶⁶ Article L.147 du code du travail sénégalais.

³⁶⁷ Article L147 du code du travail sénégalais.

1. Le Contenu de la convention n°120 sur l'hygiène

233. La convention régie les diverses propositions relatives à l'hygiène dans le commerce et les bureaux, elle s'applique:

- aux établissements commerciaux;
- aux établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à un travail de bureau;
- dans la mesure où ils ne sont pas soumis à la législation nationale ou à d'autres dispositions régissant l'hygiène dans l'industrie, les mines, les transports ou l'agriculture, à tous services d'autres établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à des activités commerciales ou à des travaux de bureau.

La convention prévoit des obligations pour tout Etat l'ayant ratifié. Ainsi, tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à adopter et à maintenir en vigueur une législation qui assure l'application des principes généraux suivants :

- Tous les locaux utilisés par les travailleurs ainsi que l'équipement de ces locaux doivent être tenus en bon état d'entretien et de propreté.
- Tous les locaux utilisés par les travailleurs doivent être, soit aérés naturellement, soit ventilés artificiellement, soit les deux à la fois, d'une façon suffisante et appropriée, par apport d'air neuf ou épuré.
- Tous les locaux utilisés par les travailleurs doivent être éclairés d'une manière suffisante et appropriée; pour les locaux de travail, l'éclairage doit, autant que possible, être naturel.
- Une température aussi confortable et aussi stable que les circonstances le permettent doit être maintenue dans tous les locaux utilisés par les travailleurs.
- Tous les locaux de travail ainsi que les emplacements de travail doivent être aménagés de telle manière que la santé des travailleurs ne soit exposée à aucun effet nuisible.
- De l'eau potable ou une autre boisson saine doit être mise en quantité suffisante à la disposition des travailleurs.
- Des lieux d'aisances appropriés et des installations appropriées permettant de se laver doivent être prévus en nombre suffisant et être convenablement entretenus.

- Des sièges appropriés et en nombre suffisant doivent être mis à la disposition des travailleurs; ceux-ci doivent, dans une mesure raisonnable, avoir la possibilité de les utiliser.
- Pour permettre aux travailleurs de changer de vêtements, de déposer et de faire sécher les vêtements qu'ils ne portent pas pendant le travail, des installations appropriées doivent être prévues et convenablement entretenues.
- Les locaux souterrains et les locaux sans fenêtres où un travail est normalement exécuté doivent répondre à des normes d'hygiène appropriées.
- Les travailleurs doivent être protégés par des mesures appropriées et praticables contre les substances et procédés incommodes, insalubres, ou toxiques ou dangereux pour quelque raison que ce soit. Lorsque la nature du travail l'exige, l'autorité compétente doit prescrire l'utilisation d'équipements de protection individuelle.
- Les bruits et les vibrations susceptibles de produire sur les travailleurs des effets nuisibles doivent être réduits autant que possible par des mesures appropriées et praticables.
- Tout établissement, institution, administration ou service auquel s'applique la présente convention doit, suivant son importance et suivant les risques supputés :
 - soit posséder sa propre infirmerie ou son propre poste de premiers secours;
 - soit posséder une infirmerie ou un poste de premiers secours en commun avec d'autres établissements, institutions, administrations ou services;
 - soit posséder une ou plusieurs armoires, boîtes ou trousse de premiers secours.³⁶⁸

234. Les États ayant ratifié la convention n°120 s'engagent aussi à assurer que, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et le rendent désirable, il soit donné effet aux dispositions de la recommandation sur l'hygiène³⁶⁹ ou à des dispositions équivalentes.³⁷⁰

2. La ratification de la C120 au Sénégal

235. Pour se conformer à la C120 qu'il a ratifié en 1966, le Sénégal a adopté diverses mesures relatives à l'hygiène dans le commerce et les bureaux. Ainsi, le code du travail

³⁶⁸ Partie II de la C120 (Art. 7-22).

³⁶⁹ Commerce et bureaux.

³⁷⁰ Article 4 de la C120 de l'OIT.

prévoit que l'employeur est tenu de contrôler régulièrement le respect des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène, et de faire procéder périodiquement aux mesures, analyses et évaluations des conditions d'ambiances.³⁷¹ Des décrets déterminent :

- Les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ;
- Les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ;
- Les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations diverses présentant des dangers pour les travailleurs ;
- Les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs.³⁷²

A côté de ces instruments, d'autres concourent à la protection des travailleurs sénégalais notamment la sécurité sociale.

D. Le Statut des instruments relatifs à la Sécurité sociale au Sénégal

236. Pour garantir la sécurité sociale aux travailleurs, plusieurs conventions ont été adoptées par l'OIT dont les plus pertinentes sont la convention n°102 et la convention n°121. Pour ce qui est de la convention n°102³⁷³. La convention n°121 quant à elle a été adoptée pour protéger les travailleurs en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle.

1. Le contenu de la convention n°121

237. La C121 régit les prestations en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Elle prévoit les mêmes prestations que celles contenues dans la C102 auxquelles s'ajoutent d'autres types de soin sur les lieux de travail. C'est dans ce cadre qu'elle

³⁷¹ Article L179 de la loi 17-97 portant code du travail.

³⁷² Article L168 de la loi 17-97 portant code du travail.

³⁷³ V. chapitre consacré à la souplesse des conventions dans le contexte sénégalais.

prévoit les paiements périodiques d'au moins à 60% du salaire de référence pour :

- Incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- Prestations pour la veuve ;
- Veuf invalide et à charge ;
- Enfants à charge en cas de décès du soutien de famille avec paiements périodiques d'au moins 50% du salaire de référence ;
- Prestations supplémentaires pour les personnes dont l'état requiert l'aide constante d'un tiers.

238. La convention rappelle également que les éventualités couvertes doivent comprendre les situations suivantes, lorsqu'elles sont dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle:

- état morbide ;
- incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain, telle qu'elle est définie par la législation nationale;
- perte totale de la capacité de gain ou perte partielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette perte totale ou partielle sera permanente, ou diminution correspondante de l'intégrité physique;
- perte de moyens d'existence subie, du fait du décès du soutien de famille, par des catégories prescrites de bénéficiaires.³⁷⁴

Tout Membre doit prescrire une définition de l'accident du travail comportant les conditions dans lesquelles l'accident de trajet est réputé être accident du travail, et doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, spécifier les termes de cette définition.³⁷⁵ Tout Etat qui ratifie la convention doit aussi :

- soit établir, par voie de législation, une liste des maladies comprenant au moins les maladies énumérées au tableau I joint à la présente convention et qui seront reconnues comme maladies professionnelles dans des conditions prescrites;

³⁷⁴ Article 6 de la C121 de l'OIT.

³⁷⁵ Article 7 de la C121 de l'OIT.

- soit inclure dans sa législation une définition générale des maladies professionnelles qui devra être suffisamment large pour couvrir au moins les maladies énumérées au tableau I joint à la présente convention;
- soit établir, par voie de législation, une liste de maladies conformément à l'alinéa a), complétée par une définition générale des maladies professionnelles ou par des dispositions permettant d'établir l'origine professionnelle de maladies autres que celles qui figurent sur la liste ou de maladies qui ne se manifestent pas dans les conditions prescrites³⁷⁶.

2. La ratification de la convention n°121 au Sénégal

239. Le Sénégal a ratifié la convention n°121 relative aux prestations en cas d'accidents du travail et des maladies professionnelles en Avril 1966. Suite à cette ratification, la partie VI de la C102 relative aux prestations en cas d'accident de travail et de maladies professionnelles a cessé de s'appliquer.

Dans le souci toujours d'accroître la protection sociale des travailleurs, l'OIT a adopté une recommandation relative aux socles de protection sociale. A l'instar des autres recommandations, la R202 n'a pas la force obligatoire et n'est pas soumise à la procédure de ratification. La R202 apporte une orientation dans l'établissement et le maintien de socles de protection sociale et leur mise en œuvre avec des stratégies d'extension de la sécurité sociale pour parvenir à des systèmes de sécurité sociale complets en cohérence avec la Convention n°102. Cette recommandation sur les socles de protection sociale est un instrument important qui permet d'atteindre les objectifs de la C102.

En plus de la Recommandation n°202, l'OIT a adopté la Convention n°183 relative à la protection de la maternité pour assurer la protection de la femme enceinte ainsi que son futur enfant, l'OIT a adopté la convention n°183 sur la protection maternelle en 2000.

E. Le Statut des conventions relatives à la protection de la maternité au Sénégal

240. Pour assurer la protection de la femme enceinte et son enfant, la conférence internationale du travail a adopté des instruments dont le plus pertinent est la convention

³⁷⁶ Article 8 de la C121 de l'OIT.

n°183.

1. Le contenu de la convention n°183 sur la protection de la maternité

241. La convention a pour objectif de promouvoir l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant. Tenant compte de la situation des femmes qui travaillent et prenant acte de la nécessité d'assurer la protection de la grossesse, en tant que responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société, la C183 a été adoptée. Elle vise plusieurs protections pour la femme enceinte :

Protection de l'emploi contre non-discrimination : Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.³⁷⁷ A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

Congé de maternité : Aux termes de la C183, la femme enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit être spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant la ratification de la présente convention. Pour mieux assurer la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement. À moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire.

242. Pour garantir ces droits, tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi. En ce sens, il est interdit d'exiger d'une femme qui pose sa

³⁷⁷ Article 8 de la C183 de l'OIT.

candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:

- sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou
- comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.³⁷⁸

243. Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé et d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces³⁷⁹. La présente convention doit être mise en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les catégories de travailleurs ainsi exclues et les raisons de leur exclusion.

Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories. Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

244. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont

³⁷⁸ Article 9 de la C183 de l'OIT.

³⁷⁹ Visées à l'article 6 de la C183 de l'OIT.

insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale.

2. La ratification de la C183 par le Sénégal

245. En ratifiant la convention n°183, le Sénégal avait l'obligation de mettre en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il l'aurait déjà donné effet, par conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. C'est en ce sens que le Sénégal a choisi la voie législative pour se conformer à la C183 par le biais de l'article L.143 du code du travail. Ce dernier prévoit que, toute femme enceinte a droit à un congé maternité de quatorze semaines, réparties avant et après l'accouchement.

A l'image des femmes, les gens de mer jouent un rôle primordial dans le développement d'un pays côtier comme le Sénégal.

F. Le statut des conventions relatives à la protection des gens de mer au Sénégal

246. Les marins jouent un rôle essentiel dans le commerce mondial car 90% du commerce mondial se fait via le transport maritime. Ce dernier étant l'un des secteurs les plus mondialisés car la plupart des marins de différentes nationalités sont engagés à bord de navires enregistrés dans un autre état, appartenant à un armateur qui n'a pas parfois ni la même nationalité du navire, ni de celle de l'un des marins. En droit international, l'Etat du pavillon qui est le pays dans lequel un navire est enregistré et dont le navire bâtera le pavillon. Du coup c'est l'état internationalement responsable pour mettre en œuvre les mesures assurant la sécurité en mer. Ces mesures concernent les conditions de travail quelque soit la nationalité de l'armateur ou des marins. C'est ainsi que les mauvaises conditions de travail sont souvent pires au niveau des navires, où les employeurs se croient souvent en zone de non droit. D'où l'intérêt d'avoir une législation internationale capable de garantir aux gens de mer une meilleure sécurité et protection en mer respectant l'environnement marin. D'autant plus que ces navires constituent souvent leur lieu de travail et de vie à la fois. Cela n'empêche pas chaque état d'avoir une loi nationale possédant un registre d'immatriculation des navires autorisant ces derniers à battre leur pavillon. Confrontés aux risques climatiques et à des

conditions de travail difficiles. C'est dans ce cadre que l'OIT a adopté plusieurs instruments³⁸⁰ qui ont joué un rôle important dans la protection des gens de mer. Cependant nous nous limiterons à la convention du travail maritime de 2006, consolidation de toutes les normes maritimes antérieures.

1. Le contenu de la convention maritime du travail de 2006

247. La convention de 2006 a pour mission de régir les droits en matière d'emploi et droits sociaux des gens de mer ainsi elle prévoit que :

- Tous les gens de mer ont droit à un lieu de travail sûr et sans danger où les normes de sécurité sont respectées.
- Tous les gens de mer ont droit à des conditions d'emploi équitables.
- Tous les gens de mer ont droit à des conditions de travail et de vie décentes à bord des navires.
- Tous les gens de mer ont droit à la protection de la santé, aux soins médicaux, à des mesures de bien-être et aux autres formes de protection sociale.

248. Tout Membre veille, dans les limites de sa juridiction, à ce que les droits en matière d'emploi et les droits sociaux des gens de mer, tels qu'énoncés dans les paragraphes qui précèdent, soient pleinement respectés conformément aux prescriptions de la présente convention.

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à donner plein effet aux dispositions de la convention afin de garantir le droit de tous les gens de mer à un emploi décent. De plus, les Membres coopèrent entre eux pour assurer l'application effective et le plein respect de la présente convention.³⁸¹ Tout Membre vérifie que les dispositions de sa législation respectent, dans le contexte de la présente convention, les droits fondamentaux suivants:

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition effective du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

³⁸⁰ 70 instruments (41 conventions et les recommandations).

³⁸¹ Article 1 de la convention MLC de 2006.

2. La ratification de la convention maritime par le Sénégal

249. Le 19 septembre 2019, le Sénégal a ratifié la convention maritime du travail de l'Organisation internationale du travail. Cette convention établit les normes minimales de travail et de vie qui s'appliquent à tous les gens de mer travaillant à bord de navires³⁸². Le champ d'application de la convention s'étend à tous les gens de mer. Ces derniers désignent les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire. Conformément à la convention, le gouvernement sénégalais a souhaité protéger les gens de mer dans les branches suivantes : soins médicaux, prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et prestations familiales. D'autant plus que la pêche est un secteur générateur d'emplois au Sénégal, avec plus de la moitié de la main-d'œuvre³⁸³ contribuant à hauteur de plus de 3,2% du PIB.

250. En ratifiant la convention, le Sénégal est tenu de faire respecter la législation afin de s'acquitter des obligations contractées aux termes de la présente convention en ce qui concerne les navires et les gens de mer relevant de sa juridiction. Le Sénégal doit aussi exercer effectivement sa juridiction et son contrôle sur les navires battant son pavillon en se dotant d'un système propre à assurer le respect des prescriptions de la présente convention, notamment par des inspections régulières, des rapports, des mesures de suivi et l'engagement de poursuites conformément à la législation applicable.

En conclusion, on voit que les normes ratifiées par le Sénégal bénéficient d'un agréable accueil dans le contexte sénégalais même si force est de constater que d'autres conventions pertinentes tardent à être ratifiées.

§ 4. Les conventions pertinentes non ratifiées par le Sénégal

251. Si le Sénégal a majoritairement ratifié les conventions pertinentes et nécessaires à la protection minimale des travailleurs, d'autres non moins importants restent à ratifier. Pourtant ces conventions non ratifiées sont essentielles au contexte socio-économique sénégalais. A l'instar de la C141 sur les travailleurs ruraux qui représentent la part dominante de la population sénégalaise.

³⁸² Désigne tout bâtiment ne naviguant pas exclusivement dans les eaux intérieures ou dans des eaux situées à l'intérieur ou au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire.

³⁸³ Environs 600.000 personnes.

A. La convention n°141 sur les organisations des travailleurs ruraux

252. La convention n°141 a été adoptée suite au constat que dans de nombreux pays du monde et particulièrement dans ceux en voie de développement, la terre est utilisée de manière très insuffisante et la main-d'œuvre très largement sous-employée. Ce constat exigeait que les travailleurs ruraux créent des organisations libres capables de défendre leurs droits. C'est dans ce contexte que la convention n°141 garantit la liberté syndicale pour les travailleurs ruraux. Ces derniers comprennent les travailleurs des secteurs de l'agriculture, de l'élevage, du maraîchage et de la foresterie... De plus, toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'il s'agisse de salariés ou d'indépendants ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.³⁸⁴

253. Le rôle primordial des travailleurs ruraux dans les pays en développement comme le Sénégal mérite qu'on leur accorde une protection effective garantissant le développement économique et social. Au Sénégal, la population rurale représente 43 pour cent de la population³⁸⁵ justifiant ainsi leur besoin de protection. Une telle protection des travailleurs ruraux peut contribuer à atténuer la pénurie persistante de denrées alimentaires au Sénégal, pays qui demeure un grand importateur de produits alimentaires.

La contribution du secteur agricole au PIB sénégalais se situe à 15 pour cent³⁸⁶ et le secteur abrite près de la moitié de la population active ainsi que des jeunes occupés. Cependant, la productivité des activités agricoles et non-agricoles est faible. Face à cette situation, l'exode rural reste la seule porte de salut pour les jeunes afin d'améliorer leur niveau de vie³⁸⁷. Néanmoins malgré l'importance de la syndicalisation en milieu rural, un seul syndicat des travailleurs ruraux existe à savoir SCEM³⁸⁸. Si ce syndicat est né en 1977, il est peu connu et sa reconnaissance tarde. Certains même remettent en cause sa légalité.³⁸⁹ Pour encourager l'action syndicale dans le monde rural, la CSA³⁹⁰ et le BIT mènent des campagnes pour la syndicalisation des travailleurs ruraux encadrée par l'ATRAV³⁹¹ et le SCEM. A ce titre, ils ont mené des formations en technique de teinture artisanale,

³⁸⁴ Article 3 de la convention n°151.

³⁸⁵ DAES : Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, 2018.

³⁸⁶ PAP, 2019-2023.

³⁸⁷ Données ANSD et OIM, 2018.

³⁸⁸ Syndicat des cultivateurs, éleveurs et maraîchers du Sénégal.

³⁸⁹ En réponse lors de leur 4ème congrès, le SCEMS a brandi son récépissé datant du 3 Janvier 1979.

³⁹⁰ Confédération syndicale autonome du Sénégal.

³⁹¹ Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT.

sensibilisation sur la syndicalisation en milieu rurale, l'alphabétisation des travailleuses rurales dans les villages du Wakh Ngouna³⁹².

254. L'action du SCEM vise à la création d'un plan de développement national en vue d'une prise en charge efficace des revendications des travailleurs ruraux :

- La distribution des semences de qualité ;
- L'acquisition dans de bonnes conditions des intrants et du matériel agricole moderne ;
- La diversification des cultures ;
- lutter efficacement contre le vol de bétail ;
- la prise en compte énergique de l'approvisionnement correct des animaux en eau et aliments ;
- l'égal accès à la terre pour toutes les couches de la population singulièrement les femmes et les jeunes.

L'action du SCEMS c'est de protéger les préoccupations majeures du monde rural et de réfléchir également sur les relations avec les différents gouvernements. Pour aboutir à un véritable climat de dialogue avec les acteurs du monde rural. Pour le SCEMS, le gouvernement sénégalais doit prendre des mesures nécessaires tendant à impliquer leur syndicat dans toutes les initiatives qui concernent le monde rural comme :

- La définition des politiques ;
- La mise en œuvre des politiques ;
- L'évaluation périodique des politiques.³⁹³

Le syndicat a exprimé qu'il est primordial de renforcer l'implantation nationale du syndicat, lui établir une ouverture internationale et trouver des axes de collaboration avec toutes les institutions qui œuvrent pour une protection efficace des travailleurs ruraux. Toutes ces actions ont pour but d'atteindre l'autosuffisance alimentaire et lutter contre la pauvreté par l'amélioration des revenus des travailleurs ruraux.³⁹⁴

A côté des travailleurs ruraux, d'autres à l'instar des travailleurs de la fonction publique sont

³⁹² Taif, Ngainte Pathé, Nger babou ...

³⁹³ Conférence de presse tenue le jeudi 10 janvier 2013 relative au 4^{ème} congrès du SCEMS.

³⁹⁴ SCEMS, « *Meilleure prise en charge du monde rural, Afrique Développement Local* », 12 Mai 2013 consultable sur <https://www.sendeveloppementlocal.com>

d'une grande importance dans le monde du travail au Sénégal. Pourtant force est de reconnaître que le Sénégal n'a pas ratifié la C151 sur les relations de travail dans la fonction publique.

B. La convention n°151 sur les relations de travail dans la fonction publique

255. Rappelant que la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective ne vise pas certaines catégories d'agents publics et que la convention et la recommandation concernant les représentants des travailleurs³⁹⁵, s'appliquent aux représentants des travailleurs dans l'entreprise. Notant l'expansion considérable des activités de la fonction publique dans beaucoup de pays et le besoin de relations de travail saines entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics. Tenant compte des problèmes particuliers que posent la délimitation du champ d'application d'un instrument international et l'adoption de définitions aux fins de cet instrument, en raison des différences existant dans de nombreux pays entre l'emploi dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que des difficultés d'interprétation qui ont surgi à propos de l'application aux fonctionnaires publics de dispositions pertinentes de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et des observations par lesquelles les organes de contrôle de l'OIT ont fait remarquer à diverses reprises que certains gouvernements ont appliqué ces dispositions d'une façon qui exclut de larges groupes d'agents publics du champ d'application de cette convention.

256. La convention s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques, dans la mesure où des dispositions plus favorables d'autres conventions internationales du travail ne leur sont pas applicables. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale. Les agents publics doivent bénéficier, comme les autres travailleurs, des droits civils et politiques qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, sous la seule réserve des obligations tenant à leur statut et à la nature des fonctions qu'ils exercent.

Récemment, l'OIT a adopté une convention relative aux violences et au harcèlement au travail que le Sénégal n'a pas encore ratifié.

³⁹⁵Adoptée en 1971.

C. La convention n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail

257. Adoptée en Juin 2019 à la conférence internationale du travail, la convention n°190 sur la violence et le harcèlement coïncide avec la commémoration du centenaire de l'OIT.

La violence et le harcèlement au travail est un fléau qui se développe de plus en plus comme l'atteste le mouvement *Me too*. C'est un mouvement social encourageant la prise de parole des femmes, afin de faire savoir que le viol et les agressions sexuelles sont plus courants que ce qui est souvent supposé, et afin de permettre aux victimes de s'exprimer sur le sujet. Il a débuté en 2007 et est particulièrement connu depuis octobre 2017 à la suite de l'affaire Weinstein³⁹⁶. Cette recrudescence du harcèlement surtout sexuel au travail a poussé l'OIT à légiférer dans ce domaine.

Aux termes de la convention, l'expression «*violence et harcèlement*» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Quant à la notion *violence et harcèlement fondés sur le genre*, elle s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

258. La convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale. « Elle s'applique également à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;

³⁹⁶ L'affaire Harvey Weinstein est la révélation publique de harcèlements et d'agressions sexuelles commises par Harvey Weinstein, personnalité influente de l'industrie du cinéma américain.

- à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liées au travail ;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- dans le logement fourni par l'employeur ;
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail. »³⁹⁷

259. En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.³⁹⁸

Tout Membre doit aussi adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.³⁹⁹

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment

- reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
- identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
- prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.⁴⁰⁰

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour suivre et faire appliquer la

³⁹⁷ Article 3 de la C190 de l'OIT.

³⁹⁸ Article 5 de la C190 de l'OIT.

³⁹⁹ Article 7 de la C190 de l'OIT.

⁴⁰⁰ Article 8 de la C190 de l'OIT.

législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.⁴⁰¹

260. Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non discrimination et aux migrations.⁴⁰² Le Sénégal n'a pas encore ratifié la convention n°190 même si la violence et le harcèlement sont une réalité quotidienne. A cet effet, les syndicalistes et les féministes font le plaidoyer pour la ratification de ladite convention.

261. A l'instar de la C190, le Sénégal tarde à ratifier plusieurs conventions qui peuvent contribuer à l'amélioration de la protection des travailleurs sénégalais.

Conclusion

262. L'Etat de ratification des conventions de l'OIT au Sénégal montre que le pays réserve un accueil chaleureux aux conventions. L'acceptation de ces conventions dans le contexte sénégalais est le fruit du tripartisme qui permet la participation des acteurs tripartites.

263. D'autant plus que les conventions de l'OIT s'insèrent directement dans l'ordre juridique sénégalais, le Sénégal étant de tradition moniste. Cette simplicité dans la ratification des conventions a permis au pays de ratifier un nombre importants de conventions. A cet effet, il a ratifié la totalité des conventions fondamentales, les trois conventions prioritaires et une part importante des autres conventions.

⁴⁰¹ Article 10 de la C190 de l'OIT.

⁴⁰² Article 11 de la C190 de l'OIT.

CONCLUSION PREMIERE PARTIE

264. Pour rappel, les mandants tripartites sénégalais participent activement à la production des normes internationales du travail. En effet, l'élaboration d'une norme internationale du travail part de l'identification du sujet à l'adoption de l'instrument en passant par l'inscription d'une question à l'ordre du jour de la conférence, la production et l'envoi des rapports aux mandants tripartites, la réponse de ces derniers, la première et la seconde discussion entre autres étapes.

265. De plus, les clauses de souplesse contenues dans les conventions ont permis au Sénégal de ratifier un nombre important de conventions. En effet, ces clauses permettent au pays de choisir les dispositions d'une convention qu'elle souhaite ratifier en fonction de ses réalités locales.

Également, la tradition moniste du Sénégal facilite l'insertion des conventions dans l'ordre juridique sénégalais. En effet, les normes ratifiées s'incorporent directement dans l'ordre juridique sénégalais sans aucune loi de transposition.

266. Par conséquent, dès leur ratification, les justiciables peuvent invoquer les conventions de l'OIT devant le juge sénégalais. Ce dernier est tenu de faire respecter les dites conventions. A l'image du juge, d'autres acteurs sont chargés de la mise en œuvre des conventions pour faire de l'effectivité des conventions de l'OIT une réalité au Sénégal.

SECONDE PARTIE
L'EFFECTIVITE DES CONVENTIONS DE L'OIT:
UNE REALITE AU SENEGAL.

INTRODUCTION SECONDE PARTIE

267. La question de l'effectivité dans le domaine du droit du travail est une question complexe. En effet, la matière est très mouvante car se rapportant à la société au temps qui évoluent à une vitesse lumière. D'autant plus, qu'en matière de norme internationale, deux choses sont à nuancer : la reconnaissance exprimée par ratification et son effectivité en vue de l'accomplissement de la mission sociale.

Définie comme « *le caractère d'une règle de droit qui produit l'effet voulu, qui est appliquée réellement* »⁴⁰³ ou encore comme « *le degré de réalisation, dans les pratiques sociales, des règles énoncées par le droit* »⁴⁰⁴, l'effectivité est une notion fréquemment utilisée par les juristes et les sociologues du droit. Dans cette logique, Carbonnier envisage l'ineffectivité d'une norme au sein d'un ordre juridique interne comme étant une norme valable mais non appliquée⁴⁰⁵.

268. C'est à partir de cette conception carbonnienne qu'on va démontrer l'effectivité des conventions de l'OIT au Sénégal. Cette démonstration nécessite de montrer d'abord la mise en œuvre des conventions au Sénégal (Titre 1) avant de voir le système le contrôle de l'application des conventions au Sénégal (Titre 2).

⁴⁰³ G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, Paris : P.U.F., 2007.

⁴⁰⁴ P. LASCOUMES, « Effectivité » in A.-J. ARNAUD (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, LGDJ et Story-scientia, 1988.

⁴⁰⁵ J. CARBONNIER, « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *Revue Française de Sociologie*, 1960, p.3-17.

TITRE 1

LA MISE EN ŒUVRE DES CONVENTIONS DE L'OIT AU SENEGAL

269. La mise en œuvre est un processus comprenant l'ensemble des activités destinées à concrétiser les conventions ratifiées. Elle est cruciale car l'efficacité des conventions en dépend. C'est pourquoi l'OIT lui accorde une place importante.

La mise en œuvre des conventions de l'OIT s'appuie sur des mécanismes sophistiqués. Ces derniers permettent aux pays qui rencontrent des difficultés à appliquer les conventions de les surmonter. Ces mécanismes sont complétés par des méthodes de promotion des conventions.

270. Les mécanismes de mise en œuvre des conventions sont d'autant plus important qu'au Sénégal on ratifie les conventions de l'OIT assez rapidement et s'efforce ensuite d'harmoniser la législation et la pratique nationales avec les dites conventions. Pour le démontrer, nous étudierons dans un premier temps les mécanismes nationaux de mise en œuvre des conventions de l'OIT au Sénégal (chap.1) afin de nous interroger sur l'accompagnement de l'OIT dans la mise en œuvre effective des conventions (chap.2).

CHAPITRE I

LES MECANISMES NATIONAUX DE MISE EN ŒUVRE DES CONVENTIONS AU SENEGAL

271. En vertu de la constitution de l'OIT, chaque État doit prendre les mesures nécessaires pour rendre effective les dispositions d'une convention ratifiée. Il s'agit de garantir l'application de la convention dans la pratique et lui donner effet par voie législative ou par tous autres moyens conformes tels que prévus par la convention.⁴⁰⁶ Ces moyens peuvent être soit des décisions de justice, des sentences arbitrales ou des conventions collectives.⁴⁰⁷

En la matière, le Sénégal respecte ses obligations constitutionnelles. A cet effet, le pays fait recours aux mesures étatiques allant des mécanismes administratifs aux décisions de justice pour mettre en œuvre les conventions qu'il ratifie. Même si parfois, en appliquant une convention, la législation et la pratique nationales sont déjà en conformité avec ladite convention et requiert pas de mesures particulières.

272. Par conséquent, étudier les mécanismes de mise en œuvre au Sénégal nécessite pour commencer l'examen des mesures étatiques (Section 1) puis l'étude des obstacles à la mise en œuvre des conventions au Sénégal (Section 2).

⁴⁰⁶ Article 19, paragraphe 5 d) de la constitution de l'OIT.

⁴⁰⁷ Département de Normes internationales du Travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, Edition révisée 2012.

Section 1 : Les mesures étatiques

273. Les mesures étatiques pour rendre effective les dispositions des conventions ratifiées passent par la mise en œuvre administrative et législative (§1) mais également par des décisions de justice (§2).

§ 1. La mise en œuvre administrative et législative

274. La mise en œuvre effective des conventions de l'OIT tout comme le droit social national passe par une bonne administration du travail. Au Sénégal, elle est assurée par le ministère du travail en l'occurrence les agents de l'inspection du travail et de la sécurité sociale.

Le ministère du travail a pour mission de :

- Représenter l'Etat au sein de l'Organisation Internationale du Travail ;
- Préparer la législation et la réglementation relative aux relations de travail ;
- Veiller à la bonne application de la loi ;
- Veiller au respect des conventions internationales ;
- Garantir le libre exercice des droits syndicaux ;
- Assurer la promotion du dialogue social ;
- Assurer l'intermédiation entre les organisations syndicales et patronales ;
- Veiller à la mise en place du PNSSEE⁴⁰⁸.

275. Le ministère du travail est aussi en charge de l'application et de la mise en œuvre des normes du travail. Portefeuille clé du gouvernement, ce ministère a connu plusieurs appellations suivant les évolutions socioéconomiques du pays. Allant du ministre du travail au ministère de l'emploi pour être actuellement intitulé Ministre du Travail, du Dialogue social et des relations avec les institutions.

Egalement, le ministère du travail est chargé de la préparation et de la mise en œuvre de la politique définie par le chef de l'Etat dans les domaines du travail, du dialogue social et

⁴⁰⁸ Décret n° 2019-798 du 17 avril 2019, relatif aux attributions du Ministre du Travail, du Dialogue social et des relations avec les institutions.

des relations entre le pouvoir exécutif et les assemblées parlementaires.⁴⁰⁹ Ce sont également les fonctionnaires du ministère du travail qui représentent le gouvernement au parlement international du travail⁴¹⁰. Grâce à leur participation aux conférences internationales du travail, ces fonctionnaires jouent un rôle essentiel dans l'application des conventions. En outre, le ministère dispense des formations aux juges et aux syndicalistes pour leur permettre d'être en phase avec les conventions. L'action du ministère du travail est menée en grande partie par l'inspection du travail.

276. L'inspection du travail a pour objet d'assurer la protection et le bien être des travailleurs conformément à la convention n°81 de l'OIT sur l'inspection du travail ratifiée par le Sénégal⁴¹¹. Pour protéger les travailleurs, l'inspection du travail utilise plusieurs méthodes qui peuvent être classées en 4 catégories :

- L'application des dispositions légales ;
- La détermination des normes de travail ;
- L'information technique ;
- La vigilance constante d'un personnel qualifié.

L'inspection du travail a pour devoir premier de faire respecter les dispositions légales ; elle est généralement chargée d'une série de responsabilités complémentaires gravitant autour de cette mission centrale⁴¹². Celle-ci tourne essentiellement autour de trois axes :

- *Le conseil* : Les inspecteurs et contrôleurs du travail conseillent les travailleurs et les employeurs sur leurs droits et obligations réciproques. Ils administrent des conseils sur toute la législation du travail.
- *La conciliation* : Les agents de l'inspection du travail mènent des actions de conciliation entre les parties à l'occasion des conflits.
- *Le contrôle*⁴¹³ : Les agents sont chargés de veiller au contrôle de l'application de la réglementation du travail dans tous ses aspects⁴¹⁴.

⁴⁰⁹ Nationales, régionales ou panafricaines.

⁴¹⁰ Les conférences internationales du travail.

⁴¹¹ En 1962.

⁴¹² W.-G. SYMONS, « Problèmes d'inspection du travail dans les pays de l'Europe », *Revue internationale du travail*, Genève, 1998, p.46-66.

⁴¹³ Arrêté ministériel n° 11515 MFPTEOP-DTSS en date du 11 décembre 2009, fixant les ressorts et sièges des inspections du travail et de la sécurité sociale et définissant leur organisation et leurs règles de fonctionnement.

⁴¹⁴ Du droit syndical, la santé et la sécurité au travail, licenciements, conditions de travail entre autres.

277. Outre, l'inspection du travail, le Sénégal a mis en place un tribunal du travail pour une application effective de la législation du travail. Composé d'un président, d'un premier vice-président, des vices présidents, des juges et des magistrats honoraires, c'est une juridiction échevinale.

En plus de ces mesures administratives, le Sénégal a depuis son adhésion à l'OIT entrepris plusieurs réformes en vue de mettre sa législation conforme à ses engagements internationaux.

278. Ainsi, pour se conformer aux dispositions de la C87, le Sénégal a pris diverses mesures constitutionnelles et législatives. La constitution garantit ainsi en son article 8 les libertés civiles et politiques notamment les libertés d'association, de réunion, de manifestation ainsi que les libertés syndicales.

279. Le code du travail reconnaît également aux travailleurs le droit de former des syndicats et d'y adhérer. De ce fait, tout groupe de travailleurs d'un métier semblable ou de la même profession peut former un syndicat⁴¹⁵ conformément à l'article 2 « Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. Il est interdit tout licenciement motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé »⁴¹⁶.

En vertu de l'article L.29 du code du travail, il est également interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.⁴¹⁷

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions ci-dessus sera considéré comme abusive et donnera lieu à des dommages et intérêts. Ces dispositions ont permis au Sénégal d'instaurer un régime juridique spécifique aux syndicats, ainsi la constitution des syndicats obéit à des

⁴¹⁵ Article L.7 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

⁴¹⁶ Article L.56 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

⁴¹⁷ Cc, C.soc, 28 Mars 2019, n°11.

règles de fond et de forme.

Pour les règles de fond, il s'agit des conditions relatives aux membres et des conditions propres aux administrateurs et dirigeants. En théorie, les membres du syndicat doivent exercer la même profession, ou des professions similaires conformément à l'article L.7 du code du travail qui dispose que : « Les personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, ou la même profession libérale, peuvent constituer librement un syndicat professionnel. » Les femmes mariées peuvent adhérer librement aux syndicats sans autorisation de leur mari.⁴¹⁸

Concernant les conditions propres aux administrateurs et dirigeants des syndicats, le code du travail prévoit que pour accéder aux fonctions d'administration et de direction d'un syndicat, les étrangers doivent résider au Sénégal pendant au moins 5 années à condition que son pays d'origine accorde la même possibilité aux ressortissants sénégalais.⁴¹⁹

280. Pour les conditions de forme, les fondateurs de syndicat doivent déposer leurs statuts en triple exemplaire contre accusé de réception à l'inspection régionale du travail. Les statuts sont approuvés par une assemblée constitutive, qui élit un bureau chargé de l'administration et de la direction du syndicat. Ils doivent indiquer les prénoms, noms, filiation, date et lieu de naissance, l'origine professionnelle, la nationalité, la profession, la qualité et le domicile des dirigeants.

Trente jours suivant le dépôt des statuts, l'inspecteur du travail et de la sécurité sociale adresse au ministre du travail, de l'intérieur et au procureur de la république, l'ampliation des statuts déposés. Suite à l'enquête de l'inspecteur du travail sur les circonstances et les conditions de formation syndicat, le procureur vérifie la régularité des statuts ainsi que la situation des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat.

Trente jours après la transmission du dossier, le procureur de la république notifie ses conclusions à l'inspection du travail, aux dirigeants du syndicat et au ministre de l'intérieur.⁴²⁰

Une fois l'existence légale du syndicat reconnue, le syndicat jouit de la personnalité civile. A partir de ce moment, les syndicats peuvent défendre les intérêts collectifs et individuels des travailleurs devant les juridictions.⁴²¹

⁴¹⁸ Article L.10 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

⁴¹⁹ Article L.9 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

⁴²⁰ Article L.8 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

⁴²¹ Article L.15 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

281. Par ailleurs, en conformité avec la convention n°87, le Sénégal a prévu dans ses dispositions législatives et réglementaires des restrictions à la liberté syndicale à plusieurs travailleurs notamment ceux qui portent des armes.⁴²² A ce titre, le statut général des fonctionnaires affirme que les corps dont les fonctionnaires sont investis de fonctions intéressant directement la sécurité et l'ordre public, les statuts particuliers pourront déroger à certaines dispositions⁴²³ du statut.⁴²⁴ Ce que la jurisprudence du conseil constitutionnel a toujours suivi, ainsi suite à une plainte pour violation de la liberté syndicale, le conseil constitutionnel⁴²⁵ s'est référé au 304^{ème} rapport du Comité de la liberté syndicale par lequel le comité avait précisé que « l'interdiction du droit de grève aux travailleurs des douanes, fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat, n'était pas contraire aux principes de la liberté syndicale ». Le conseil constitutionnel a affirmé que ni la liberté syndicale ni le droit de grève n'ont une portée absolue, sur la base des dispositions de la C87. En vertu de la C87, le personnel des douanes, corps paramilitaire, assurait une mission de service public qui ne pouvait s'accommoder d'interruption volontaire de nature à mettre en péril le fonctionnement de l'Etat.⁴²⁶

En revanche, le Sénégal doit modifier certaines dispositions législatives et réglementaires pour permettre à certains corps à l'image des magistrats de pouvoir se constituer en syndicats. Actuellement, leur statut⁴²⁷ n'est pas conforme aux dispositions de la convention n°87. Dans la pratique, on assiste également à de nombreuses violations du droit syndical à l'image des travailleurs de l'enseigne Brioche dorée où les délégués syndicaux sont licenciés abusivement⁴²⁸. Ce phénomène n'est pas un cas isolé au Sénégal où on assiste quotidiennement à la violation des droits syndicaux. Cette violation de la liberté syndicale est plus fréquente dans les secteurs du BTP, de la restauration, de l'hôtellerie et des centres d'appel... Malgré ces entraves à la liberté syndicale, le Sénégal a consenti des efforts remarquables pour rendre sa législation conforme aux conventions, la convention n°120 en est une parfaite illustration.

⁴²² Article 9 de la C87 : « La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale. »

⁴²³ Notamment l'article 7 relatif au droit de grève.

⁴²⁴ Loi n°61-33 du 15 juin 1961 relative au statut général des fonctionnaires, réactualisée en 2005.

⁴²⁵ Conseil constitutionnel, 17 juillet 2013, affaire n° 2/C/2013.

⁴²⁶ Interprétation du comité de la liberté syndicale de l'OIT.

⁴²⁷ Loi organique n°2017-10 du 17 janvier 2017 portant statut des magistrats.

⁴²⁸ Des CDD de plus de 5 ans ce qui est contraire à la loi. La société ne cotise pas l'IPM pour ses syndicalistes.

282. Pour se conformer à la C120 qu'il a ratifié en 1966, le Sénégal a adopté diverses mesures visant à améliorer l'hygiène dans les lieux de travail. A cet effet, le code du travail prévoit que l'employeur est tenu de contrôler régulièrement le respect des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène, et de faire procéder périodiquement aux mesures, analyses et évaluations des conditions d'ambiances.⁴²⁹ Dans ce cadre des décrets déterminent :

- Les règles de salubrité, de protection et de prévention applicables aux établissements ;
- Les règles de fonctionnement et d'organisation organisation des services ayant pour mission d'aider à garantissant l'observation des mesures d'hygiène et de sécurité. Car ces services contribuent à la protection de la santé des travailleurs ;
- Les normes concernant l'exposition, la vente des machines, appareils et installations présentant un danger pour les travailleurs ;
- Les normes concernant la distribution et l'emploi de substances ou préparations à usage industriel, présentant un danger pour les travailleurs.⁴³⁰

283. Toujours dans le souci d'assurer la qualité des lieux et des postes de travail, le décret n° 2006-1261 a été adopté. Il prévoit que les bâtiments qui abritent des lieux de travail et des locaux doivent présenter, dans tous leurs éléments constitutifs, une résistance et une stabilité suffisante.⁴³¹ Le décret prévoit également que les lieux de travail et les locaux affectés aux travailleurs doivent être à l'abri des eaux, en particulier de pluie ou d'inondations, des fosses d'aisances, de puisards, d'égouts etc.

Le décret a également élargi les dispositions aux travailleurs de l'économie informelle. Aux termes dudit décret : « Les prescriptions édictées sont minimales et doivent être mises en œuvre, également, par les petites et moyennes entreprises, ainsi qu'une frange importante du secteur informel, lesquelles occupent une bonne partie de la population salariée. »⁴³² Ce décret est une avancée majeure dans la protection des travailleurs sénégalais,

⁴²⁹ Article L179 de la loi 17-97 portant code du travail.

⁴³⁰ Article L168 de la loi 17-97 portant code du travail.

⁴³¹ Article 2 du décret n° 2006-1261.

⁴³² Décret n° 2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature.

la majorité exerçant dans l'informel.

A côté de l'économie informelle, la protection de la femme enceinte et de son bébé occupe une place de choix dans les mesures de mise en œuvre nationales.

284. En ratifiant la convention n°183, le Sénégal avait l'obligation de mettre en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il l'aurait déjà donné effet, par conventions collectives, ou de toute autre manière⁴³³ conforme à la pratique nationale.

Enfin, le pays a choisi la voie législative par le biais de l'article L.143 du code du travail. Ce dernier prévoit que, toute femme enceinte a droit à un congé maternité de quatorze semaines, réparties avant et après l'accouchement. En d'autres termes, elle a droit à six semaines avant son accouchement et huit semaines après l'accouchement. Ce délai peut être prolongé de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Les conditions d'indemnisation du congé sont fixées par le droit de la sécurité sociale.⁴³⁴ Cette indemnisation est indexée sur le salaire habituel. Elle est versée par la CSS en principe ou l'employeur en cas de non affiliation à la CSS.

285. Il est évident que le Sénégal respecte ses obligations constitutionnelles en mettant des mesures législatives et réglementaires pour conformer sa pratique et législation aux conventions qu'il ratifie. C'est ainsi qu'il a depuis sa ratification pris divers lois, arrêtés, décrets allant en ce sens. En guise d'illustration, les conventions n°138 et n°182 relatives respectivement à l'âge minimum d'admission à l'emploi et aux pires formes de travail des enfants. Pour se conformer aux dispositions desdites conventions, le Sénégal a pris diverses mesures :

- L'adoption de la loi n°2005-6 relative à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes⁴³⁵;
- L'interdiction d'organiser la mendicité des enfants dans le code pénal : « Quiconque organise la mendicité d'autrui en vue d'en tirer profit, embauche, entraîne ou détourne une personne en vue de la livrer à la mendicité ou d'exercer sur elle une pression pour qu'elle mendie... est puni d'un emprisonnement de deux à cinq ans et d'une amende de 500.000 francs à 2.000.000 francs CFA⁴³⁶ ... »

⁴³³ Sentences arbitrales, décisions judiciaires etc.

⁴³⁴ Article L.143 de la loi 17-97 portant code du travail.

⁴³⁵ 2005.

⁴³⁶ Article 245, Loi n°75-77, Code pénal, 9 juillet 1975.

- L'interdiction de la mendicité en général: « Tout acte de mendicité est passible d'un emprisonnement de trois mois à six mois. Seront punis de la même peine ceux qui laisseront mendier les mineurs de moins de vingt et un ans soumis à leur autorité... »

286. Cependant, il existe parfois un écart entre la ratification et la traduction dans la législation et la pratique des conventions. Le même article qui interdit la mendicité des enfants l'autorise dans des lieux et dans des conditions consacrées par les traditions religieuses.⁴³⁷ Cette législation ambiguë ne permet pas de mettre en œuvre les dispositions des conventions n°138 et n°182.

Pour remédier à ces contradictions, le Sénégal doit :

- Introduire un amendement du code pénal pour éliminer tout doute et rendre le texte en conformité avec les dispositions des C138 et C182 ;
- Déterminer des politiques pour harmoniser l'enseignement du coran géré ou réglementé par l'Etat ;
- Mettre en place un service d'inspection des *daara*⁴³⁸ au sein du ministre de l'éducation ;
- Rendre exécutoires les décisions judiciaires condamnant ceux qui font travailler les enfants notamment les maîtres coraniques.

Parfois, au moment de la ratification, la loi et la pratique nationales sont déjà conformes aux dispositions de la convention. C'est le cas de la convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail. Lors de sa ratification les parlementaires ont tenu à souligner que le Sénégal appliquait déjà les dispositions de la convention. En guise d'illustration, la charte nationale du dialogue social a été adoptée en 2002 bien avant la ratification⁴³⁹ de la C144.

287. La charte nationale du dialogue social a été complétée en 2003 par le comité national du dialogue social qui à son tour a été remplacé en 2014 par le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS). Le HCDS est l'institution tripartite nationale de dialogue social au rang de haut conseil conformément à l'esprit de la C114. Il est le fruit de la volonté des partenaires sociaux d'approfondir la démocratie sociale. Il a permis au pays d'instaurer un

⁴³⁷ Article 245, Loi n°75-77, Code pénal, 9 juillet 1975.

⁴³⁸ Ecole coranique.

⁴³⁹ Loi n°2004-26 du 26 juillet 2004.

dialogue social permanent en vue d'éviter les conflits sociaux et de maintenir une dynamique de croissance économique. Ainsi, en ratifiant la convention, le pays a juste confirmé cette option. Le dialogue social au Sénégal étant déjà en marche, la réussite du HCDS démontre à plus d'un titre sa conformité avec la convention n°144.⁴⁴⁰

Ces diverses mesures législatives et administratives se complètent par des décisions de justice.

§ 2. La mise en œuvre par décisions de justice

288. La constitution de l'OIT a prévu diverses manières pour donner effet aux conventions ratifiées. Parmi lesquelles, la mise en œuvre par décisions de justice. Le Sénégal étant de tradition moniste, le juge peut mettre en œuvre les conventions par le biais de ses décisions.

A. L'utilisation des conventions de l'OIT pour résoudre un litige

Le juge sénégalais utilise les conventions de l'OIT pour résoudre un litige de diverses manières. En effet, les conventions peuvent être utilisées pour combler une lacune du droit positif (1), pour écarter une disposition nationale moins favorable (2), pour invalider une disposition nationale contraire (3).

1. Pour combler une lacune du droit interne sénégalais

289. En l'absence d'une disposition interne précise permettant de résoudre un litige, le juge peut faire appel à une convention internationale du travail pour résoudre le conflit. A titre d'exemple, on peut citer la cour suprême de Madagascar qui avait été saisie par deux hôtesses de l'air pour la validité d'une clause de convention collective prévoyant pour le personnel de bord un âge de départ à la retraite obligatoire plus précoce pour les femmes c'est à dire de 45 ans au lieu de 50 ans⁴⁴¹ comme pour les hommes. Les dispositions de la constitution malgache en matière de discrimination étant trop imprécises, la cour n'avait pas hésité à invoquer les articles 1.1.a et 1.1..2 de la convention n°111 relative à la discrimination dans l'emploi et la profession. La cour avait ainsi décidé que la convention collective discriminait les femmes. Par conséquent, en l'absence de raisons objectives inhérentes à la fonction d'hôtesse de l'air justifiant un départ anticipé, les femmes devaient partir à la retraite à 50 ans au même titre que leurs confrères.

⁴⁴⁰ V. Chapitre consacré à l'effet des conventions sur les conditions d'existences des travailleurs.

⁴⁴¹ Cour suprême de Madagascar, Dugain et autres c. Compagnie air Madagascar, 5 Septembre 2003, arrêt n°231.

2. Pour écarter une disposition nationale moins favorable

290. Dans ce cas d'utilisation des conventions de l'OIT, la disposition du droit interne bien qu'étant non contraire à la norme internationale du travail est écartée en vertu de l'ordre public social. La protection qu'elle offre étant moins favorable que celle de la convention, comme c'était le cas⁴⁴² à l'occasion d'un litige concernant le droit pour un salarié étranger victime d'un accident de travail d'obtenir une indemnisation identique à celle d'un travailleur français. La Cour n'avait pas hésité à écarter la loi de 1898 sur la réparation des accidents du travail pour appliquer directement l'article 1 de la Convention n°19 de l'OIT relative à l'égalité de traitement en matière d'accidents de travail. Cette dernière exige aux États contractants d'accorder aux étrangers victimes d'accident de travail un traitement identique à celui des nationaux.

Au delà de l'utilisation des conventions de l'OIT pour garantir une protection plus favorable, les conventions de l'OIT peuvent aussi être appliquées pour réfuter une norme nationale contraire.

3. L'utilisation des conventions pour invalider une disposition interne contraire

291. Cette consécration des conventions internationales du travail est souvent utilisée par les juges sénégalais. Le Sénégal étant de tradition moniste, les traités internationaux ont une valeur supranationale. Il n'est donc pas étonnant de voir les juges motivaient leur décision sur l'inconventionnalité d'une règle nationale. Il faut noter que la liberté syndicale est le terreau de ce mode d'utilisation du droit international du travail⁴⁴³.

Les syndicalistes ont soulevé à maintes reprises la non conformité d'une disposition du droit sénégalais aux conventions de l'OIT. En guise d'exemple, le code du travail sénégalais prévoit que pour pouvoir représenter un travailleur devant les tribunaux, le mandataire syndical devait appartenir à la même branche professionnelle que le travailleur. Cette disposition a été jugée contraire à la convention n°87 qui permet à tout travailleur de représenter un autre travailleur sans tenir compte de sa branche professionnelle.⁴⁴⁴

Un autre arrêt avait déclaré l'inconventionnalité de la loi réduisant l'accès des travailleurs étrangers aux postes de direction des syndicats en s'appuyant sur l'article 3 de la convention

⁴⁴² Cour de cassation française de 1934.

⁴⁴³ BIT, *Droit International du Travail et pratique judiciaire nationale* : Formation de formateurs, dossier technique, Dakar: 6-10 Novembre 2006, p.48.

⁴⁴⁴ Tribunal du travail de Dakar.

n°87 de l'OIT relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical qui reconnaît aux syndicats le droit d'élire librement leurs représentants.⁴⁴⁵

292. Parfois, les tribunaux font leur propre interprétation des conventions.⁴⁴⁶ En guise d'illustration, on peut convoquer un arrêt où la cour s'était directement fondée sur la C135 de l'OIT relative aux représentants des travailleurs pour reconnaître l'applicabilité du statut protecteur des représentants du personnel à une salariée désignée comme déléguée syndicale par une organisation n'ayant pas encore officiellement déposé ses statuts.⁴⁴⁷ Pourtant, si la convention pose le principe de la protection des représentants des travailleurs contre la discrimination, elle n'entre pas en détail sur les modalités d'application de ce principe.

Parfois, le juge n'utilise pas directement la convention de l'OIT pour résoudre un litige, il se contente d'appliquer la norme nationale à la lumière du *code international du travail*⁴⁴⁸.

B. Les conventions de l'OIT : outil d'interprétation du droit interne

293. L'usage interprétatif des conventions de l'OIT est une forme d'application indirecte. Cet usage consiste à utiliser les conventions de l'OIT non pas pour résoudre directement le différend mais pour préciser le sens et la portée des lois internes applicables aux litiges. Autrement dit, cet usage des conventions internationales du travail à pour objectif de renforcer une solution fondée sur le droit national.

Plusieurs pays utilisent cet usage interprétatif des conventions de l'OIT, car même s'il n'a pas d'effet direct à l'égard des particuliers, un traité a toujours une portée juridique.⁴⁴⁹ Il engage la responsabilité de l'État sur le plan international; il a, dans l'ordre interne *force de loi*... Dès lors, il devrait pouvoir être invoqué, devant le juge national et doit servir de guide pour l'interprétation des dispositions nationales. D'autant plus qu'au Sénégal les conventions

⁴⁴⁵ Cass.soc., Dakar.

⁴⁴⁶ BIT, *Droit International du Travail et pratique judiciaire nationale: Formation de formateurs*, dossier technique, Dakar: 6-10 Novembre 2006, p.48.

⁴⁴⁷ V. Les travaux de Virginia Leary relatifs à l'effectivité de l'incorporation automatique des conventions internationales en droit interne.

⁴⁴⁸ L'ensemble des conventions et recommandations de l'OIT sont rassemblées dans un code appelé code international du travail.

⁴⁴⁹ J.-F. AKANDJI-KOMBE, « De l'invocabilité des sources européennes et internationales du droit social devant le juge interne », *Dr. Soc.* 2012, n°11-12, p.1014-1026.

de l'OIT s'insèrent directement dans l'ordre juridique interne. C'est pourquoi cette technique d'utilisation des conventions est la plus utilisée par les juges sénégalais. Il a permis à plusieurs occasions de résoudre une ambiguïté du droit interne et de mieux fixer les contours d'un texte général interne.⁴⁵⁰

294. A l'image du Sénégal on peut citer le Chili qui a utilisé l'usage interprétatif pour résoudre une ambiguïté du droit interne. En l'espèce, la cour suprême chilienne⁴⁵¹ devait juger si les candidats au poste de représentants syndicaux bénéficient du régime protecteur des représentants du personnel avant l'enregistrement officiel du syndicat. Face à la contradiction des articles du code du travail concernant le point de départ du statut de représentants des travailleurs, la cour s'est tournée vers les conventions ratifiées par le Chili pour savoir quel article appliqué. Finalement, la cour s'est référée à l'article 3 de la C87⁴⁵² permettant aux syndicats d'élire librement leurs représentants, ainsi qu'aux C98⁴⁵³ et C135⁴⁵⁴ obligeant les États à assurer aux travailleurs syndicaux une protection efficace et adéquate contre la discrimination. En conséquence, la cour a décidé que le droit interne devait être interprété à la lumière des conventions de l'OIT de manière à protéger effectivement les travailleurs chiliens contre les actes de discrimination des candidats à la fonction de représentant. Si bien même que leur candidature est déposée avant l'enregistrement officiel du syndicat.

295. En somme, il est clair que les mesures étatiques notamment administratives, législatives et judiciaires de mise en œuvre des conventions de l'OIT participent activement à leur efficacité. Néanmoins, force est de constater qu'il y a divers obstacles à cette mise en œuvre effective.

⁴⁵⁰ Cour suprême, 28 novembre 2007, 70, Ab C/ HERTZ transacauto.

⁴⁵¹ Cour suprême du Chili, Victor Améstida Stuardo et autre contre Santa Isabel S.A., 19 octobre 200, dossier n°10.695.

⁴⁵² Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

⁴⁵³ Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective.

⁴⁵⁴ Convention relative aux représentants des travailleurs.

Section 2: Les obstacles à la mise en œuvre des conventions de l'OIT au Sénégal

296. La mise en œuvre des conventions de l'OIT au Sénégal rencontre des obstacles juridiques (§1), socio-économiques et culturels (§2).

§ 1. Les obstacles juridiques à la mise en œuvre des conventions

297. Les obstacles juridiques à l'application des conventions de l'OIT au Sénégal sont considérables. Allant du décalage entre le droit national et le droit international du travail aux problèmes de représentativité en passant par l'insuffisance de sanctions.

A. Les obstacles liés à l'articulation entre *soft law* et *hard law*

298. Le *soft law* est défini dans le dictionnaire du droit international public comme étant : « des règles dont la valeur normative serait limitée soit parce que les instruments qui les contiennent ne sauraient pas juridiquement obligatoires, soit parce que les dispositions en cause, bien que figurant dans un instrument contraignant, ne créeraient pas d'obligation de droit positif, ou ne créeraient que des obligations peu contraignantes. »⁴⁵⁵

À en croire le doyen Carbonnier, on entend par *soft law*⁴⁵⁶, « non pas le vide absolu de droit, mais une baisse plus ou moins considérable de la pression juridique »⁴⁵⁷. Même s'il n'existe pas de définition unanime de la notion de *soft law*, elle occupe une place particulière dans la mission normative de l'OIT.

299. Considéré comme un droit léger contrairement au *hard law*⁴⁵⁸, les conventions de l'OIT rencontrent plusieurs obstacles dans leur application effective. Le déphasage entre le droit national et les normes internationales du travail est à l'origine de la non-application de plusieurs conventions de l'OIT au Sénégal. A titre d'exemple, le droit positif sénégalais est en déphasage avec la convention n°111 relative à la discrimination.

L'article 1 de la C111 cite 7 critères jugés discriminatoires s'ils justifient une distinction,

⁴⁵⁵ J. SALMON (dir.), *Le dictionnaire du droit international Public*, Bruxelles: Bruylant, 2001.

⁴⁵⁶ En français droit mou, droit souple.

⁴⁵⁷ J. CARBONNIER, *Flexible droit- Pour une sociologie du droit sans rigueur*, 10^e éd, Paris : LGDJ, 2001, p.26.

⁴⁵⁸ J.-M. THOUVENIN, A. TREBILCOCK (dir.), *Le droit international social. Droits économiques, sociaux et culturels*, tome 1 : *Particularités du droit international social*, Bruxelles : Bruylant, 2013

exclusion ou préférence, ces critères sont :

1. la race,
2. la couleur,
3. le sexe,
4. la religion,
5. l'opinion politique,
6. l'ascendance nationale
7. l'origine sociale.

300. Le décalage du droit national sénégalais par rapport à la convention n°111 réside dans le fait que le Sénégal ne cite pas ces 7 critères discriminatoires. Depuis 10 années les organes de l'OIT suggèrent aux autorités sénégalaises d'amender la loi nationale pour se mettre en conformité avec la convention n°111. Mais par manque de volonté politique, le Sénégal tarde à le faire. Ainsi, la procédure est lente malgré les rappels à l'ordre des organes de contrôle.⁴⁵⁹ La CEACR a plusieurs fois interpellé le Sénégal sur cette incompatibilité entre le droit positif et les dispositions de la convention n°111.

301. L'articulation entre hétéronomie de la réglementation étatique et l'autonomie des partenaires sociaux fondés sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective⁴⁶⁰ posent aussi d'énormes difficultés. En pratique la production des normes juridiques a toujours posé cette fondamentale question de la part du « *droit étatique* » et du « *droit négocié* » en droit du travail. Ce droit plus que n'importe quel autre domaine appelle à une négociation entre ses acteurs d'où l'importance de la négociation collective. Cette dernière ayant tendance à devenir l'alpha et l'oméga en droit du travail dans certains pays notamment la France⁴⁶¹.

B. Les obstacles à la mise en œuvre liés à la représentativité

302. Le problème de la représentativité syndicale est au cœur des questions syndicales et revêt une importance capitale. Cependant, l'exercice de la représentativité soulève plusieurs problèmes.

⁴⁵⁹ Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations.

⁴⁶⁰ J.-C. JAVILLIER, «Les obstacles juridiques à l'application des normes internationales du travail. », *Rapport introductif*, Genève: BIT, 2007, p.5.

⁴⁶¹ A. CASADO, « La légitimité altérée des acteurs du dialogue social », *Silomag*, n°4, sept. 2017. URL: <https://silogora.org/la-legitimite-alteree-des-acteurs-du-dialogue-social>

303. Le manque de démocratie dans les instances représentatives des travailleurs représente le premier obstacle à la représentativité au Sénégal. De ce fait, il est fréquent de voir à la tête des centrales syndicales les mêmes leaders pendant des décennies. Face à cette situation, certains syndicalistes se sentent trahis et dénoncent les lobbies dans les centrales syndicales. Ils voient certains représentants syndicaux comme des chercheurs de prime. Pour ces travailleurs, la plupart des secrétaires généraux des syndicaux ne sont pas les bons interlocuteurs. A titre d'exemple, lors des travaux préparatoires pour l'adoption de la convention sur la pêche, le Sénégal n'avait pas amené des délégués syndicaux de la pêche artisanale⁴⁶² alors qu'elle représente 95% du secteur de la pêche. Les pêcheurs artisanaux se demandent comment la délégation sénégalaise peut discuter un instrument aussi important⁴⁶³ sans les concerter. En réponse, les acteurs de la pêche artisanale⁴⁶⁴ ont refusé de s'approprier la convention. Ce problème n'est pas le propre de la pêche, c'est visible dans tous les secteurs de l'économie sénégalaise. Conséquence, plusieurs travailleurs ne perçoivent pas l'intérêt de se syndiquer. De plus, pour la majorité des travailleurs, il n'existe aucun lien entre leur affiliation syndicale et l'amélioration de leurs conditions de travail.⁴⁶⁵

Un autre problème de représentativité est celui des modalités d'organisation de certaines élections.

304. Plusieurs syndicats particulièrement l'Union des Enseignants du Sénégal (UES) et le Syndicat Autonome des Enseignants du Supérieur (SAES) ont décrié les modalités d'organisation des élections de représentativité syndicale. Pour l'UES la date a été choisie sans concertation avec les acteurs. Quant au SAES, 75% des enseignants n'étaient pas inscrits sur les listes électorales, le choix des lieux de vote a aussi été un obstacle empêchant le déplacement des électeurs. Pour ces syndicats, le ministre du travail cherche des interlocuteurs syndicaux taillés sur mesure à travers un taux faible de représentativité des syndicats enseignants.

S'il est évident que les problèmes de représentativité font obstacles à l'application effective des conventions de l'OIT, quid des sanctions ?

⁴⁶² Entretien avec fonctionnaire BIT à Genève.

⁴⁶³ Convention sur la pêche.

⁴⁶⁴ Pêche de survie.

⁴⁶⁵ A. DIOH, « Relations professionnelles et négociation collective au Sénégal », *Département des relations professionnelles et des relations d'emploi Bureau international du Travail*, document de travail n°6, Genève : BIT, Septembre 2011.

C. Les obstacles à la mise en œuvre liés aux sanctions

305. L'OIT a une langue, une bouche mais pas de dents. En d'autres termes, elle a les moyens d'élaborer des conventions, mais elle n'a pas les moyens de sanctionner efficacement leur non application. La commission d'application des conventions n'a pas une capacité pénale, elle se contente juste de trouver un consensus. Le pouvoir de la commission se limite à inscrire le pays concerné sur la liste⁴⁶⁶ de ceux qui ne respectent pas les conventions relatives aux droits et principes fondamentaux. Mais beaucoup de ces États boycottent la convocation de la commission considérée comme une *mobilisation de la honte*⁴⁶⁷, faute de contraintes significatives.⁴⁶⁸

306. Il n'existe pas au sein de l'OIT, un tribunal chargé d'interpréter et de sanctionner le cas échéant la non-application des conventions. Lors des dernières conférences, le débat sur la mise sur pied de ce tribunal n'a même pas eu lieu. Certains pensent que si l'OIT avait un tribunal comme l'OMC, elle se verra plus respecter car on ne peut pas réguler sans contraindre. Pourtant, cette question est prévue dans l'article 37 de la constitution en ces termes : « (...) le Conseil d'Administration pourra formuler et soumettre à la Conférence pour approbation des règles pour l'institution d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention, qui pourront être portées devant le tribunal par le Conseil d'administration ou conformément aux termes de ladite convention. Tous arrêts ou avis consultatifs de la Cour internationale de Justice lieront tout tribunal institué en vertu du présent paragraphe. Toute sentence prononcée par un tel tribunal sera communiquée aux Membres de l'Organisation et toute observation de ceux-ci sera présentée à la Conférence. » Malgré cette disposition, la création du tribunal tarde à se réaliser. On partage l'avis⁴⁶⁹ selon lequel il faut instituer un droit des responsabilités avec un garant légitime qui sanctionnera le non respect des conventions au lieu de continuer cette surproduction normative.

⁴⁶⁶ Liste des 24 pays.

⁴⁶⁷ Termes de JAMES, ancien directeur juridique du BIT.

⁴⁶⁸ J.-C. JAVILLIER (dir.), *Gouvernance, droit international et responsabilité sociétale des entreprises* Governance, international law and corporate societal responsibility, Genève: Institut international d'études sociales, 2007, p.18.

⁴⁶⁹ Alain SUPPIOT.

D. Les Obstacles liés à la surproduction des conventions de l'OIT

307. Un autre obstacle à l'inapplicabilité des conventions internationales du travail réside dans leur nombre pléthorique. Actuellement, l'organisation a adopté plus de 190 conventions⁴⁷⁰ et 200 recommandations, cette surproduction normative constitue un obstacle à leur application. Pourtant lors de la création de l'organisation, les objectifs principaux se limitaient à 9 principes visant la protection des travailleurs et le droit d'association.⁴⁷¹ Cependant la Déclaration de Philadelphie a redéfini les objectifs de l'OIT⁴⁷² en élargissant son champ d'activités en proclamant que :

- ✓ Le travail n'est pas une marchandise;
- ✓ La liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès continu;
- ✓ La pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous;
- ✓ Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.⁴⁷³

308. Si l'esprit de la Déclaration de Philadelphie était de donner aux États Nations, les moyens d'éviter la destruction totale des individus et des sociétés⁴⁷⁴, depuis son adoption l'OIT ne cesse d'accroître son action normative. D'autant que certains États ne vont pas se priver de ratifier les conventions sans se soucier de leur application effective. Fort de ce constat, l'ancien président de la république⁴⁷⁵ avait refusé la soumission des nouvelles conventions aux autorités sénégalaises compétentes. Pour lui, le Sénégal avait déjà ratifié assez de conventions qu'il peine à appliquer efficacement. Conséquence, durant 12 ans, le Sénégal a cessé toute soumission des nouveaux instruments à l'autorité compétente, malgré

⁴⁷⁰ La dernière en date est celle relative à la Violence et aux harcèlements au travail, adopté en Juin 2019.

⁴⁷¹ E. CORDOVA, « Some Reflections on the Overproduction of International Labor Standards », 14 Comp. Lab. L. J.138, (1992-1993) : (« (...) the rate of adoption of international labor standards by the International Labor Organization (ILO) is reaching critical proportions and may soon bring about detrimental effects to the ILO and its Member State. »)

⁴⁷² Actuellement l'OIT traite des questions économiques, environnementales entre autres.

⁴⁷³ Déclaration de Philadelphie de 1944.

⁴⁷⁴ A. SUPIOT, *L'Esprit de Philadelphie: la justice sociale face au marché total*, Paris : Seuil, 2010, p.179.

⁴⁷⁵ Me Abdoulaye Wade président du Sénégal de 2000 à 2012.

les rappels à l'ordre de la commission.⁴⁷⁶

309. C'est également à cause de cette surproduction de conventions que les Etats-Unis avaient quitté l'Organisation internationale du Travail en 1977⁴⁷⁷. Pour les USA, le foisonnement normatif est une entrave à la liberté de travail et à l'emploi. Leur départ a été une grosse perte pour l'OIT, 22% du budget de l'organisation provenant d'eux.⁴⁷⁸ Actuellement c'est le pays qui a le moins ratifié les conventions⁴⁷⁹ avec la Chine⁴⁸⁰, la France⁴⁸¹ et à l'Espagne⁴⁸² étant les pays les plus contractants.

En résumé, force est de constater que les obstacles juridiques à l'application des conventions de l'OIT au Sénégal sont divers, l'effectivité se heurtent également aux obstacles socioéconomiques et culturels.

§ 2. Les obstacles socioéconomiques, culturels et religieux à la mise en œuvre des conventions

310. Si le droit ne traduit pas toujours la réalité du pays, ce décalage est d'autant plus réel en Afrique.⁴⁸³ A l'image des autres pays sub-sahariens, l'application des conventions internationales du travail se heurte à plusieurs difficultés au Sénégal.⁴⁸⁴

311. Dépourvu de moyens humains et matériels, l'État sénégalais peine à remplir ses obligations constitutionnelles à savoir la mise en œuvre effective en droit et en pratique des conventions auxquelles il a souscrit. L'économie et le social étant complémentaires, ces difficultés économiques ont comme corolaire l'analphabétisme, l'ignorance.

⁴⁷⁶ Entretien avec une fonctionnaire du BIT.

⁴⁷⁷ Avant de revenir en 1980.

⁴⁷⁸ C. MAURIEL "Les Etats-Unis et l'ONU, des relations tumultueuses, 8 Décembre 2016 in The Convergence consulté le 03/12/2018 consultable sur : <https://theconversation.com>

⁴⁷⁹ 14 conventions en 2019.

⁴⁸⁰ 26 conventions ratifiées dont 20 en vigueur.

⁴⁸¹ 127 conventions ratifiées en 2019.

⁴⁸² 133 conventions ratifiées en 2019, c'est le pays qui a ratifié le plus de conventions.

⁴⁸³ E. LEROY, « La face cachée du complexe normatif en Afrique », in, Robert (P), (Dir.), *Normes juridiques, normes pénales. Pour une sociologie des frontières*, Paris, l'Harmattan, 1997, pp. 123-138.

⁴⁸⁴ Les problèmes économiques comme la pauvreté, le sous-emploi et le poids du secteur économique déjà traités⁴⁸⁴ ne seront pas développés dans ce chapitre.

A. L'analphabétisme et la méconnaissance des conventions de l'OIT

312. Le premier obstacle à l'application effective des conventions de l'OIT au Sénégal est le faible taux d'alphabétisation. Une personne est alphabète si elle peut à la fois lire et écrire un énoncé simple et bref se rapportant à sa vie quotidienne en le comprenant.⁴⁸⁵

313. Au Sénégal, le taux d'analphabétisme est de 54.6 %⁴⁸⁶, ce taux élevé a pour conséquence l'ignorance du droit d'autant plus que la majeure partie des travailleurs sénégalais évoluent dans l'économie informelle.⁴⁸⁷ Ces travailleurs exercent dans les liens familiaux et amicaux en dehors de toute réglementation. C'est pourquoi, l'alphabétisation est une étape cruciale pour la connaissance et l'accès au droit et au travail décent. Fort de ce constat, le relèvement du taux d'alphabétisation est un des objectifs du millénaire pour le développement (OMD). Ainsi, l'objectif de Dakar des OMD était d'améliorer le niveau d'alphabétisation d'ici 2015.

Malgré les actions des autorités sénégalaises, cet objectif tarde à se concrétiser. Et à ces obstacles socio-économiques s'ajoutent des entraves liées à la culture.

B. Les obstacles culturels et religieux à la mise en œuvre des conventions de l'OIT au Sénégal

314. Les pratiques et les croyances culturelles ont une influence énorme sur la valeur attribuée au travail. Résultat, plusieurs conventions rencontrent des difficultés d'application au Sénégal. En guise d'illustration, on peut évoquer le fléau du travail des enfants qui constitue une inquiétante réalité.

Le travail des enfants, la mendicité en particulier fait partie intégrante de la culture sénégalaise. Cette pratique est considérée comme un moyen de forger la personnalité de l'enfant via l'endurance, la patience, l'humilité et la solidarité entre autres. De plus, la population sénégalaise étant majoritairement musulmane⁴⁸⁸ la mendicité est une façon de s'acquitter de l'*aumône légale*⁴⁸⁹.

⁴⁸⁵ UNESCO 1958.

⁴⁸⁶ UNESCO. Initiative pour l'alphabétisation : Savoir pour pouvoir.

⁴⁸⁷ Voir chapitre ci-dessus relatif au contexte socio-économique du Sénégal.

⁴⁸⁸ Plus de 94% de la population sénégalaise est musulmane.

⁴⁸⁹ La zakât ou l'aumône légale est le troisième des piliers de l'islam.

315. On voit bien qu'au Sénégal l'éducation des enfants, leur rôle et leurs droits dépendent de la culture. A l'image de l'Inde⁴⁹⁰, la représentation de l'enfance a une influence directe sur son statut en tant qu'acteur social, économique et culturel. L'enfant y est perçu comme une force de travail et se voit attribuer des obligations dans les activités de production familiales comme l'agriculture qui se transmet de génération en génération. Cette tradition est le principal vecteur du travail des enfants.⁴⁹¹

Il est difficile de faire campagne contre le travail des enfants dans les pays en développement comme le Sénégal. Les gouvernements, les employeurs, les travailleurs, l'opinion publique, les parents et souvent les enfants eux-mêmes n'ont pas suffisamment conscience du fléau que constitue le travail des enfants.⁴⁹² Pour, l'UNICEF, il est temps que la moralité l'emporte et que le travail des enfants dans des conditions dangereuses ou d'exploitation aille rejoindre les autres formes d'esclavage⁴⁹³.

Par ailleurs, l'éducation et la protection de l'enfance n'ayant pas la place qui leur revient dans les politiques publiques au Sénégal, le travail des enfants n'est pas loin d'être éradiqué.

316. Egalement, certaines croyances religieuses font obstacles à l'effectivité des conventions de l'OIT au Sénégal notamment les conventions relatives à la discrimination en raison du sexe. En effet, la société sénégalaise étant laïque à dominante musulmane, l'Islam interdit à la femme d'être imam c'est à dire diriger la prière pour les hommes⁴⁹⁴. Certains étendent cette interdiction aux postes de responsabilité, d'autant plus qu'un hadith⁴⁹⁵ affirme que : « *Jamais ne réussira un peuple qui confie la gestion de ses affaires à une femme.* »

317. Une autre entrave à la mise en œuvre effective des conventions internationales du travail réside dans le fait que la médiation fait partie de la culture sénégalaise. Même dans le cadre des relations de travail, ce sont les relations humaines qui priment sur les lois. En atteste le rôle des chefs religieux et coutumiers : imams, évêques, chefs coutumiers dans la résolution des conflits de travail. Lors de la grève des enseignants de Mai 2018, grâce à leur médiation, les enseignants ont accepté de mettre fin à leur mot d'ordre de grève. Ces autorités

⁴⁹⁰ Pays le plus touché par le fléau du travail des enfants.

⁴⁹¹ Plan cadre national de prévention et d'élimination du travail des enfants au Sénégal, Octobre, 2012.,p.15, Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Relations avec les Institutions- Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale Direction des Relations de Travail et des Organisations Professionnelles.

⁴⁹² *Ibid.*

⁴⁹³ UNICEF, Rapport 1997.

⁴⁹⁴ Imam : Personne qui dirige la prière.

⁴⁹⁵ Ensemble des traditions relatives aux actes et aux paroles du Prophète et de ses compagnons.

sont des acteurs incontournables du dialogue social et ce pluralisme est le fondement de la société sénégalaise.

318. En résumé on voit que l'inadéquation entre certaines traditions sénégalaises et les stratégies internationales font obstacles à l'application effective des conventions de l'OIT. Pour assurer la protection et l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs sénégalais, il faut une cohésion entre la culture et le droit. C'est de cette acculturation que peut résulter l'application effective puisque la culture et droit se rejoignent⁴⁹⁶.

319. Malgré ces divers obstacles, les conventions de l'OIT ont réussi à s'insérer dans le contexte socio-économique sénégalais. Elles parviennent même à contribuer efficacement à l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs au Sénégal.

Conclusion

320. Les mécanismes nationaux de mise en œuvre des conventions au Sénégal passent par des mesures administratives, législatives et judiciaires. Même si l'efficacité de ces mécanismes n'est plus à démontrer plusieurs obstacles persistent.

321. Ces obstacles sont d'ordre juridiques, socio-économiques comme le niveau de développement, le poids de l'économie informel entre autres. Ajouter à cela certaines pratiques culturelles qui sont en contradiction avec les dispositions de certaines conventions.

322. Face à ces difficultés socio-économiques et culturelles, le Sénégal doit trouver des subterfuges pour arriver à une mise en œuvre effective des conventions. Dans ce cadre, le pays mise sur l'accompagnement de l'OIT pour assurer l'effectivité des conventions.

⁴⁹⁶ J.-C. JAVILLIER, «Les obstacles juridiques à l'application des normes internationales du travail. », *Rapport introductif*, Genève: BIT, 2007, p.5.

CHAPITRE II

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'OIT

DANS LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES CONVENTIONS

323. Pour une meilleure appropriation des conventions, l'OIT a depuis plusieurs années œuvré pour aider les pays dans la mise en œuvre en droit et en pratique des conventions spécialement les pays en développement comme le Sénégal.

A cet effet, des fonctionnaires sont envoyés au Sénégal, pays qui abrite l'équipe d'appui technique au travail décent pour la région Afrique de l'Ouest. Ces experts accompagnent le pays dans les réformes de sa législation du travail. Les experts du BIT dispensent également des formations en partenariat avec le centre international de formation de l'OIT de Turin.

Également, pour accompagner le Sénégal dans la mise en œuvre des conventions de l'OIT, des ateliers sont organisés pour discuter des difficultés de mise en œuvre, et proposer des solutions en vue de les résoudre.

324. De ce fait, démontrer l'accompagnement de l'OIT dans la mise en œuvre des conventions au Sénégal suppose de voir au préalable la coopération technique : instrument d'appui et de promotion des conventions (Section 1), avant de prouver l'apport des conventions sur les conditions d'existence des travailleurs (Section 2).

Section 1 : La coopération technique : Instrument d'appui et de promotion des conventions

325. Le BIT ne se limite pas à adopter des instruments normatifs. Il assiste les États membres à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent pour accomplir leurs obligations constitutionnelles par le biais de la coopération technique.

326. Développée par Francis Blanchard⁴⁹⁷ pour aider les pays en développement à mieux établir les bases de la justice sociale, la coopération technique sera renforcée par la déclaration de 1998 : « La CIT reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations.⁴⁹⁸ L'organisation a aussi l'obligation de soutenir ses États Membres en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales. »⁴⁹⁹

La coopération technique a connu un autre tournant depuis la déclaration de 1998. Les principes et droits énoncés dans la déclaration et son suivi ont eu énormément d'effets sur l'élaboration des programmes de la coopération technique. Grâce à la coopération technique, plusieurs avancées ont été notées dans les pays en développement comme le Sénégal. Où les spécialistes du BIT ont permis au pays d'améliorer sensiblement le cadre juridique et par conséquent une meilleure protection de ses travailleurs. Des formations sont offertes aux partenaires sociaux particulièrement les représentants des travailleurs. Ces derniers ont bénéficié de formations au centre de Turin et d'autres dispensés au Sénégal par les experts de l'Organisation internationale du Travail.

327. Egalement, la coopération technique aide à la mise en œuvre de l'agenda pour le

⁴⁹⁷ Dans les années soixante dix, Francis Blanchard le successeur de Wilfred Jenks a développé la coopération technique de l'OIT avec les pays en développement.

⁴⁹⁸ En vertu de l'article 12 de la constitution de l'OIT de 1919.

⁴⁹⁹ Le rôle de l'OIT en matière de coopération technique, Rapport VI, OIT, Genève Juin 1999.

travail décent aux niveaux nationaux. Elle repose sur l'assistance technique et financière, les programmes spécifiques et la promotion du travail décent.

§ 1. L'assistance technique et financière

328. L'assistance technique se compose essentiellement de missions consultatives et de missions de contacts directs. Les missions consultatives consistent à déployer sur le terrain des experts du BIT qui assistent les mandants tripartites sur toutes les questions concernant les normes du travail comme :

- Les questionnaires sur les questions inscrites à l'ordre du jour ;
- Les commentaires des organes de contrôle ;
- La rédaction de nouvelles lois ;
- L'établissement des rapports du gouvernement ;
- L'établissement des documents relatifs à la soumission à l'autorité compétente ;
- Les règles sur les consultations tripartites ;
- Les mécanismes de participation des mandants aux procédures d'établissement et de contrôle des normes.

329. Le contact direct quant à lui consiste à un examen mené par un représentant du directeur du BIT avec les mandants du pays concerné pour résoudre des problèmes de ratification, de mise en œuvre, d'exécution des obligations découlant des conventions et recommandations ou d'un cas soumis au comité de la liberté syndicale.⁵⁰⁰

330. La mission d'assistance technique permet au BIT de rencontrer les responsables gouvernementaux pour parler des problèmes d'application des instruments et l'OIT et de trouver ensemble des solutions. Pour se faire, plusieurs activités sont menées en particulier des séminaires, des formations et ateliers entre autres.⁵⁰¹ L'assistance technique a aussi un rôle majeur dans la sensibilisation et la promotion pour résoudre les difficultés d'application théoriques et pratique afin que les normes puissent être efficacement appliquées. Les

⁵⁰⁰ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève : BIT, 2014, p.102.

⁵⁰¹ *Ibid.*

fonctionnaires du BIT fournissent également une aide pour l'élaboration de législations nationales conformes aux conventions de l'OIT.⁵⁰²

Pour assurer l'assistance technique, le BIT a ouvert des bureaux partout à travers le monde. C'est dans ce cadre que des spécialistes du travail sont envoyés dans les pays membres de l'organisation. Ces fonctionnaires travaillent aussi bien avec les gouvernements, employeurs et travailleurs pour une meilleure réponse aux problèmes qu'ils rencontrent dans l'adoption et la mise en œuvre des instruments de l'OIT.⁵⁰³ Les fonctionnaires du BIT aident à éradiquer des problèmes liés à :

- Aux problèmes spécifiques à la région ;
- La ratification de nouvelles conventions ;
- L'obligation de soumission des rapports ;
- Aux questions soulevées par les organes de contrôle ;
- L'examen des projets de loi et le garanti de leur conformité aux NIT...

331. La place du Sénégal dans l'OIT justifie le choix du pays pour accueillir le bureau pour l'Afrique de l'Ouest couvrant le Cap-Vert, la Guinée, la Guinée Bissau et la Gambie en plus du Sénégal. Toujours dans le cadre de la coopération technique, l'OIT a ouvert un centre à Turin⁵⁰⁴ pour la formation des mandants gouvernementaux, employeurs et travailleurs, des juristes, juges... Le centre dispense des cours sur les normes internationales du travail, les droits des femmes travailleuses, les droits des travailleurs face à la mondialisation entre autres.

332. Au Sénégal, si les autres droits des travailleurs ne sont pas des moindres, la coopération technique s'est plus remarquée au niveau de la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Ces domaines ont reçu la majorité des financements comparé à d'autres domaines comme le droit d'association, qui au delà des formations dispensées perçoivent peu de financement. Ce favoritisme peut se comprendre au Sénégal où le travail des enfants est un fléau persistant. Ainsi, à travers l'assistance technique, plusieurs programmes sont pilotés pour l'éradication du travail des enfants et la promotion des droits fondamentaux dont les plus

⁵⁰² NORMES, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012, p.55.

⁵⁰³ *Ibid.*

⁵⁰⁴ CIT de Turin en Italie.

importants sont l'IPEC et le PAMODEC.

§ 2. Les programmes IPEC et PAMODEC au Sénégal

333. L'importance de la déclaration de 1998 et son suivi a conduit les fonctionnaires du BIT à la mise en œuvre de programmes opérationnels pour son application effective à l'instar de l'IPEC (I) et du PAMODEC (II).

A. La portée du programme IPEC au Sénégal

334. Créé en 1992 avec comme mission l'élimination progressive du travail des enfants, l'IPEC⁵⁰⁵ est opérationnel dans 88 pays avec un budget annuel de plus de 61 millions de dollars⁵⁰⁶. L'IPEC est le plus grand programme opérationnel de l'OIT faisant de la lutte contre le travail des enfants une composante essentielle de l'Agenda du travail décent. Ce programme a joué un rôle majeur en Afrique, continent le plus touché par ce fléau avec 1 enfant sur 5 astreint au travail.⁵⁰⁷ Particulièrement au Sénégal où le débat sur la situation du travail des enfants est loin d'être clos et son éradication plutôt difficile. Nul ne l'ignore, le travail des enfants est interdit partout dans le monde mais dans les pays du Sud avec un niveau très faible de développement, il n'est pas facile d'éradiquer ce fléau. Les enfants travaillent dans presque tous les secteurs d'activité économique allant de la mécanique à l'orpaillage. L'âge de ces enfants travailleurs n'avoisine même pas la douzaine. Comme Alpha, mécanicien, 7 ans qui affirme travailler pour gagner de l'argent afin d'aider ses parents. Il répare sous la supervision de son maître, en fin de semaine, il a droit à une maudite somme qu'il va reverser à ses parents.

A l'instar d'Alpha, Issa porteur de bagages de 10 ans travaille au marché central de Tamba⁵⁰⁸; son travail consiste à porter des marchandises. Il gagne entre 100 et 150 Francs CFA⁵⁰⁹ par bagages. Issa est originaire de la Gambie et c'est son père qui le fait travailler pour subvenir aux dépenses familiales.

335. D'autres enfants exercent des travaux dangereux comme l'orpaillage dans le site aurifère de Kédougou. Ville frontalière entre le Sénégal et le Mali, Kédougou est devenu le

⁵⁰⁵ Programme international pour l'abolition du travail des enfants sigle IPEC en anglais (ILO's International program on the elimination of child labour).

⁵⁰⁶ Budget de 2008.

⁵⁰⁷ Statistiques de l'OIT.

⁵⁰⁸ Région sud du Sénégal.

⁵⁰⁹ Entre 0.15 et 0.22 Euros.

nouvel eldorado de nombreux enfants de la sous région avec son site minier de Kharakéna riche en or. Les enfants bravent tous les dangers pour subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille. On croise des dizaines d'enfants orpailleurs aux visages fatigués par leur dur labeur, les vêtements noircis par la poussière et la terre, dégoulinant de sueur. Ils sont de tout âge, fille comme garçon portant des sacs lourds remplis de terre sur le dos, espérant qu'ils contiennent des pépites d'or. Ils descendent difficilement la petite colline où se trouve l'or. Ces enfants vivent le rude labeur de l'orpaillage traditionnel, leur travail consiste à prendre une quantité suffisante de terre qu'ils amassent pour la reverser dans leurs seaux avant de travailler le tout pour en extraire l'or. Pourtant, l'insécurité est le maître mot dans ce site où l'État n'arrive pas à contrôler avec leur lot d'éboulements, de bagarres et de meurtres. Cette zone reste très dangereuse pour les adultes encore moins les enfants. Selon un rapport des autorités locales, il y aurait trois meurtres par jour sur les sites miniers de Kédougou. Pour lutter contre ce fléau, l'association AEJT⁵¹⁰ se bat pour le respect des droits des enfants à défaut d'éradiquer purement et simplement leur travail.

336. Le travail des enfants est un véritable fléau au Sénégal, les études montrent qu'un enfant sur 4 est en situation de travail. Si en théorie, l'âge de la scolarité obligatoire est de 16 ans, la réalité est tout autre. Les enfants abandonnent l'école dès le bas, le plus souvent avant d'atteindre le cycle secondaire. Pour ceux qui réussissent à aller jusqu'en classe d'examen, ils sont exclus du cadre scolaire pour défaut d'acte de naissance. Pire, un autre fléau se greffe à la problématique du travail des enfants à savoir la mendicité organisée des enfants *talibés*⁵¹¹.

337. Pratique profondément ancrée dans la société sénégalaise, les enfants *talibés* sont visibles dans les rues de Dakar la capitale et dans toutes les artères des grandes villes du Sénégal. On compte actuellement plus de 500 000 enfants *talibés* dont les 35.000⁵¹² à Dakar. Ces *talibés* sont des enfants retirés à leur famille et pris en charge par des marabouts, qui promettaient de leur enseigner l'islam. Cependant au lieu de leur apprendre le Coran, la plupart de ces pseudo-enseignants religieux utilisent les enfants comme un moyen d'enrichissement. Ils leur font mendier dans les rues avec l'obligation d'apporter un butin journalier. Faute de n'avoir pas réussi à obtenir cette somme, ces *talibés* se voient infliger des

⁵¹⁰ AEJT : Association des enfants et jeunes travailleurs de Tamba.

⁵¹¹ Talibé : Elève de l'école coranique.

⁵¹² Rapport sur les Droits des enfants au Sénégal, Dakar : UNICEF, 2017.

supplices corporels pouvant aller jusqu'à la mort.⁵¹³ On assiste ainsi à une monétisation de la mendicité organisée des enfants. Cette monétisation de la mendicité infantile au Sénégal a des causes diverses et variées :

- La pauvreté ;
- Le décrochage scolaire ;
- La tradition de la rude transmission du savoir coranique ancrée dans les mœurs ;
- La place du marabout⁵¹⁴ comme pilier de la vie sociale sénégalaise ...

338. Toutes ces raisons, font que parfois les parents n'ont pas le choix. A cela s'ajoute le fait que plusieurs enfants sont en provenance de la sous région⁵¹⁵. Ces enfants sont envoyés au Sénégal pour bénéficier des fruits de la mendicité ; business pénible pour des enfants mais juteux pour les adultes qui les envoient. Pour éradiquer ce fléau, certaines associations prônent la création d'organisation chargée de la collecte de l'aumône. Comme au Liban où le trésor public reçoit l'aumône, les donations, les legs. Aussi, il faut un changement de mentalité et cesser d'utiliser les enfants talibés comme échappatoire à la malédiction.

339. Certaines croyances persistent et affirment qu'en donnant de l'aumône aux enfants *talibés*, leurs malédictions vont disparaître comme le prédisent les charlatans⁵¹⁶.

Une autre solution pour lutter contre la mendicité des enfants consiste à moderniser les *Daaras*⁵¹⁷. En réalité, si trois ans suffisent pour maîtriser le coran combiné avec le programme scolaire classique dans un *daara* moderne, ce n'est pas le cas pour un *daara* traditionnel. Ici, il faut parfois dix années d'études pour mémoriser le coran. En guise d'exemple de *Daara* moderne citons la réussite de *Koki*⁵¹⁸ où 3000 enfants apprennent le coran sans mendier. Ce *Daara* est subventionné par ses anciens pensionnaires, devenus de grands hommes d'affaires.⁵¹⁹ Cette subvention permet aux maîtres coraniques de pouvoir entretenir leurs élèves sans faire de la mendicité. Donnant ainsi aux élèves le temps pour

⁵¹³ Plusieurs talibés succombent sous les coups de leur maître.

⁵¹⁴ Au Sénégal le terme Marabout désigne un guide religieux musulman.

⁵¹⁵ Mali, Mauritanie, Guinée, Gambie.

⁵¹⁶ Guérisseur qui se vante de guérir toutes les maladies, une personne qui exploite la crédulité d'autrui, un imposteur, un jeteur de sorts, un devin selon le dictionnaire universel.

⁵¹⁷ DAARA : Ecole coranique.

⁵¹⁸ KOKI : Daara de référence au Sénégal qui forme plusieurs milieux d'élèves sans leur faire mendier. Ils les apprennent à être des entrepreneurs. Les fortunes les plus riches au Sénégal sont passées par ce Daara.

⁵¹⁹ Président de la ligue des imams et prédicateurs du Sénégal.

uniquement l'étude coranique. Mais, toutes les écoles coraniques ne bénéficient pas de ce genre de financement. Et les pouvoirs publics n'ont pas les capacités financières pour la construction de *Daaras* modernes capables d'absorber tous ces enfants de la rue.

340. La lutte contre le travail des enfants doit d'abord être une bataille nationale avant d'être internationale. Selon l'ancien représentant du BIT au Sénégal⁵²⁰, l'éradication effective de ce fléau doit commencer au sein des communautés, des familles, des écoles, avant d'être un combat institutionnel. Pourtant ce combat institutionnel, le gouvernement le mène depuis fort longtemps. Dans ce cadre, il a rendu la scolarisation obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans.

341. L'État doit créer un cadre dans lequel les enfants peuvent aller et rester à l'école. Mais au lieu de cela il semble perdre son autorité face au lobby des maîtres coraniques. En atteste, la date butoir de Décembre 2016 que l'Etat s'était fixé pour retirer les enfants de la rue. Mais après quelques opérations de retrait, le gouvernement a été contraint d'abandonner ces actions face à la puissance des lobbies religieux. Face à ce pouvoir économique et politique des marabouts, l'État peine à mettre en pratique les lois et politiques en faveur de l'éradication du travail des enfants d'autant que la négation du travail infantile n'est pas partagée par toutes les franges de la population sénégalaise.

342. A côté du fléau de la mendicité infantine, le travail des enfants au Sénégal connaît une autre forme à savoir le phénomène des *fillettes domestiques*. Les fillettes des zones rurales sont envoyées par leurs parents dans les zones urbaines comme domestiques. Ces filles ont entre 7 et 15 ans et travaillent dans des conditions difficiles. Par manque de ressources financières, les parents les envoient travailler pour qu'elles puissent subvenir aux besoins essentiels de la famille. Elles logent chez leur employeur et rentrent souvent une fois par an à l'occasion de la tabaski. Elles travaillent de l'aube à la tombée de la nuit, elles abandonnent l'école dès le bas âge ou n'ont jamais fréquenté l'école. Face à cette situation, l'OIT a mis en place le programme IPEC qui vise à :

- Contribuer activement à long terme à la disparition du travail des enfants dans un groupe donné de pays ;
- Renforcer la capacité des États Membres de concevoir et de réaliser des politiques et des programmes visant à protéger efficacement les enfants au travail et à lutter contre

⁵²⁰ Monsieur Murangira ancien directeur du bureau du BIT pour l'Afrique de l'Ouest à Dakar.

le travail de ceux-ci ;

- Sensibiliser les opinions publiques sur l'ampleur du phénomène, sur ses conséquences et sur les obligations imposées au pays par le droit international.⁵²¹

Les actions de l'IPEC au Sénégal s'inscrivent prioritairement dans la lutte contre la mendicité infantile et les fillettes domestiques.

1. Les stratégies de l'IPEC

343. La stratégie de l'OIT pour mettre fin au travail des enfants repose sur des instruments tels que la Convention n°138 sur l'âge minimum, la convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, les commentaires et conclusions des organes de contrôle, les instruments constitutionnels de l'OIT tels que la Déclaration de 1998, la Déclaration de 2008, la résolution sur les droits fondamentaux au travail de la CIT de 2012.⁵²²

Les stratégies de l'IPEC au Sénégal visent à :

- exclure les enfants des lieux de travail dangereux,
- combattre des pires formes d'exploitation au travail,
- améliorer les conditions d'emploi,
- alerter les enfants, leurs parents, la communauté sur les effets nocifs de cette situation et sur la nécessité de la combattre.⁵²³

344. L'IPEC donne aussi des recommandations dans le but d'assurer le bien être des enfants et leur intégration dans le système éducatif traditionnel.

Le Sénégal a ainsi bénéficié de plusieurs programmes tendant à :

- *Protéger les enfants contre toutes formes de travail inaccessible* : Le travail des enfants étant une forme de travail inacceptable, l'IPEC par le biais de ses mécanismes vise à lutter contre les formes de travail les pires;
- *La promotion du travail décent dans l'économie rurale*: L'ampleur du travail des enfants dans l'agriculture a poussé l'IPEC à inscrire dans son programme la promotion du travail décent en particulier dans le travail rural ;

⁵²¹ Programme IPEC, phase II-III, Sénégal.

⁵²² *The twin challenges of child labour and educational marginalisation in the ECOWAS region-An overview*, Geneva: BIT, 2014.

⁵²³ *Mesurer le travail des enfants: Etude de cas du Sénégal*, Rome : Understanding Children's Work, 2007.

- *La formalisation de l'économie informelle*: En formalisant le travail, celui-ci devient plus productif pour les adultes et les jeunes aussi.
- *La formation et l'emploi des jeunes*: La formation permet de sortir les enfants du travail dangereux en leur apprenant un métier décent après leur formation.

2. Les résultats du programme IPEC au Sénégal

345. Les programmes de l'IPEC au Sénégal ont permis d'avoir des résultats remarquables dans la lutte contre le travail domestique des fillettes⁵²⁴ et la mendicité des enfants *talibés*.

346. L'exode rural des fillettes domestiques vers les grandes villes sénégalaises est devenu depuis plusieurs années un fléau. Pour parer à la pauvreté dans les zones rurales, les parents envoient leurs filles dans les grandes villes pour travailler en tant que domestiques. Faute de moyens, ces parents envoient leurs filles dans les zones urbaines pour qu'elles puissent gagner des minettes pour subvenir aux besoins de toute la famille. Cet exode rural est la seule solution qui s'offre à ces parents qui vivent principalement d'agriculture alors que cette dernière n'est pas rentable. Les principaux villages pourvoyeurs de fille domestiques sont Ngoudiane, Tassette, Séwékhaye.⁵²⁵

Pour y remédier, le programme IPEC au Sénégal et l'ONG Plan Sénégal ont mené des actions importantes tendant à :

- La prévention de l'exode rural ;
- Le renforcement des organisations communautaires de base par le changement de mentalité.⁵²⁶

Le programme a abouti à la signature d'un accord de partenariat avec les collectivités locales visant à inscrire le programme de lutte contre les pires formes de travail dans les axes prioritaires de leur plan local de développement (PLD). En ce sens, une cellule régionale et locale de lutte contre les pires formes de travail des enfants a été mise en place. Elle est composée entre autres du gouverneur ou préfet de la localité, des représentants de l'inspection régionale du travail et de la sécurité sociale, des élus locaux, des parents de filles domestiques,

⁵²⁴ Ngoudiane, Tassette et Sowékhaye.

⁵²⁵ BIT, *PAMODEC : 15 ans de progrès*, Genève: BIT, 2016.

⁵²⁶ *Ibid.*

des chefs religieux.

347. Les résultats de ce programme dans les villages de Ngoudiane, Tassette et Séwékhaye ont été une belle réussite. Le programme a abouti à un changement de mentalités des parents qui acceptent désormais d'inscrire leurs filles dans des formations qualifiantes en cuisine, couture, teinture, coiffure au lieu de les envoyer travailler dans les grandes villes. En pratique, le programme a permis la prévention de l'exode de 326 filles et le retrait de 96 filles des villes au profit de leur village d'origine. Des mères de famille ont bénéficié de prêt pour combler les envois d'argent que leurs enfants faisaient une fois en zones urbaines. Et 4000 dollars de l'aide américaine au budget de la communauté rurale de Ngoudiane a été réservé à l'accès au crédit pour les femmes.

348. Egalement à Sowékhaye à quelques km de Thiès, le BIT et PLAN ont extrait plus de 50 enfants des travaux pénibles pour apprendre la couture. Ainsi, après 3 ans de formation elles sont en mesure d'exercer un métier. C'est le cas de Aida qui affirme qu'elle pensait qu'allait à Dakar était la seule voie de la réussite. A l'image de Aida, 2000 enfants des villages alentour ont acquis un métier grâce aux centres de l'IPEC.⁵²⁷

Comme les fillettes domestiques, les enfants talibés ont aussi bénéficié du programme IPEC en partenariat avec le ministre du travail et certaines ONG⁵²⁸. A l'occasion, ils ont évité le travail infantile à plus de 12000 jeunes, et près de 3400 ont été retirés des régions de Dakar, Thiès, Fatick, Saint-Louis et Kaolack. Ainsi, en 2016 le gouvernement en collaboration avec ses partenaires comme l'OIT a initié l'opération retrait des enfants de la rue qui a extrait 1547⁵²⁹ enfants des rues de Dakar.

Le programme IPEC a permis de lutter contre d'autres pires formes de travail des enfants. Dans ce programme, plus de 2 mille femmes à Thiaroye⁵³⁰ et à Mbao ont bénéficié de formations à l'entrepreneuriat. Les enfants de Thiaroye pratiquaient la pêche artisanale bravant tous les dangers. Ainsi, pour lutter contre cette forme de travail dangereux, l'IPEC a dispensé des formations en technique de transformation des fruits et légumes bio aux parents afin qu'ils puissent retirer leurs enfants de la pêche. C'est dans ce cadre qu'un centre de formation

⁵²⁷ BIT, *PAMODEC : 15 ans de progrès*, Genève: BIT, 2016.

⁵²⁸ UNICEF, ENDA, CRAF PLAN, CHILDREN FUND.

⁵²⁹ Entre Juin 2016 et Mars 2017.

⁵³⁰ Un village de pêcheurs dans la banlieue dakaraise.

professionnelle a aussi été créé à Thiaroye pour accueillir ces enfants.

349. Comme à Thiaroye, à Mboro⁵³¹ le programme IPEC a formé des femmes à la couture et à la restauration pour leurs permettre d'avoir des revenus. De plus, en collaboration avec l'ASEM, l'IPEC a sauvé des milliers de fillettes du travail domestique en leur inscrivant dans des formations qualifiantes. Mbeubeuss, principale décharge à ciel ouvert a aussi bénéficié du programme de l'IPEC, ce qui a permis de retirer des mineurs qui y travaillaient dans des conditions inhumaines.⁵³²

En résumé, l'IPEC a permis de prévenir et de cesser le travail enfantin pour des milliers d'enfants au Sénégal. C'est dans cette lancée que l'OIT a mis en œuvre le PAMODEC qui a un champ d'application encore plus large car concernant tous les droits fondamentaux.

B. La portée du PAMODEC au Sénégal

350. En 1998, l'OIT a adopté la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (PDFT), ces PDFT sont :

- La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- L'abolition effective du travail des enfants ;
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession⁵³³.

L'importance de ces droits réside dans le fait que tous États Membres ont l'obligation d'œuvrer pour garantir ces valeurs fondamentales du seul fait de leur appartenance à l'organisation. Cette obligation est nécessaire même en cas de non ratification. Par ailleurs, le BIT a l'obligation de fournir l'assistance nécessaire pour l'atteinte de ces objectifs. Lors de l'élaboration de cette déclaration, un mécanisme de suivi a été créé en vue d'aider à définir les besoins qu'ont les États d'améliorer l'application des principes et droits susmentionnés, c'est le programme d'appui à la mise en œuvre de la déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (PAMODEC).

⁵³¹ Ville maraîchère dans la région de Thiès.

⁵³² BIT, *PAMODEC : 15 ans de progrès*, Genève: BIT, 2016.

⁵³³ Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail disponible sur Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (DECLARATION) (ilo.org)

351. La mission principale du PAMODEC est la ratification par les États des conventions fondamentales du travail et leur mise en œuvre effective par les mandants tripartites de l'OIT⁵³⁴. Ceci pour contribuer à la promotion du travail décent pour tous et au développement économique et social des pays bénéficiaires.⁵³⁵ Il s'agit de répondre aux besoins du monde du travail en favorisant la bonne gouvernance sociale, tout en améliorant la productivité des entreprises. Le respect des droits des travailleurs et la performance en entreprise sont intimement liés, une connexion étroite et réciproque existant entre progrès social et croissance économique. En favorisant la connaissance et le respect des principes et droits fondamentaux au travail et, plus largement, des normes internationales du travail, avec le concours des mandants tripartites dans le cadre d'un dialogue social constructif, PAMODEC contribue à la concrétisation des idéaux de base de l'OIT au service de la démocratie dans les pays.

352. La première phase du *PAMODEC* a été expérimentée avec succès, au Bénin et au Burkina Faso, puis au Niger et au Togo⁵³⁶. En se basant sur l'expérience de ces quatre pays, le programme a été étendu au Mali et au Sénégal en 2003⁵³⁷. Son évaluation finale a montré que presque 90% des activités prévues ont été réalisées.

Au Sénégal, le PAMODEC II a réalisé plusieurs activités visant :

- L'application et la réceptivité des principes et droits fondamentaux au travail PDFT ;
- L'analyse et classification des emplois du secteur du BTP ;
- Les projets de conventions collectives.

En plus de ces ateliers, des séminaires sont dispensés sur les PDFT et les NIT. Grâce à ces séminaires, ateliers de sensibilisation, 383 personnes formées dont 58 femmes et 325 hommes.

Le PAMODEC au Sénégal a la spécificité de promouvoir la négociation collective. Ainsi, un CNDS⁵³⁸ a été créé en 2002 avec le soutien du BIT/ PAMODEC⁵³⁹. À noter que ce comité a été érigé en 2014 en HCDS⁵⁴⁰, ce qui témoigne de son importance.

⁵³⁴ BIT, *PAMODEC : 15 ans de progrès*, Genève: BIT, 2016.

⁵³⁵ *Ibid.*

⁵³⁶ En Mai 2000.

⁵³⁷ *Ibid.*

⁵³⁸ Comité national du Dialogue social.

⁵³⁹ BIT, *PAMODEC : 15 ans de progrès*, Genève: BIT, 2016.

⁵⁴⁰ Haut Conseil pour le Dialogue social.

353. Dans un contexte d'accès difficile à l'information dans les pays africains comme le Sénégal, le projet a facilité la diffusion et l'appropriation des instruments. Le PAMODEC a élaboré des recueils qui regroupent en un document unique, les conventions fondamentales de l'OIT, la législation nationale et la jurisprudence sociale. En outre, des initiatives ont été développées au Sénégal par le projet pour renforcer l'effectivité du dialogue social. Des projets ont appuyé des femmes victimes de discriminations par la création d'une coopérative de femmes tanneuses. De plus, différentes réunions avec des points focaux⁵⁴¹ ont été organisées au Sénégal prolongée par une conférence-débat portant sur le dialogue social comme facteur de progrès social. Ces rencontres ont permis de croiser diverses expertises et approches grâce à la participation de partenaires tripartites français, sénégalais, et experts du BIT.⁵⁴²

354. Au regard de l'importance du secteur informel au Sénégal, le PAMODEC s'est également associé au programme ADMITRA⁵⁴³ pour contribuer à l'élaboration d'un guide méthodologique d'intervention des inspecteurs du travail dans l'économie informelle.

Le PAMODEC au Sénégal a permis le renforcement des PDFT en œuvrant pour la promotion de l'égalité des chances et de traitement. Le pays a renforcé les mécanismes de cohésion sociale et de participation de tous les acteurs nationaux à la mise en œuvre des politiques nationales de développement.

Egalement, le PAMODEC a fourni de l'appui institutionnel aux autorités sénégalaises avec le soutien pour l'examen des textes instituant l'Observatoire national sur la discrimination au Sénégal⁵⁴⁴ lors de la réunion du conseil consultatif national.⁵⁴⁵

355. Dans la phase PAMODEC III, le projet s'est efforcé d'appuyer des actions en faveur de travailleuses et travailleurs. Au delà du soutien aux populations, le PAMODEC vise à résoudre les obstacles à l'accès et à l'applicabilité des normes au Sénégal. C'est dans ce cadre que l'appui à une initiative opérationnelle d'une organisation syndicale⁵⁴⁶ en faveur de femmes victimes de discriminations⁵⁴⁷ a été mis en œuvre donnant lieu à l'installation d'une coopérative de femmes tanneuses à Pikine dans la banlieue dakaroise.

⁵⁴¹ ENA-ENAM et institutions signataires d'un partenariat.

⁵⁴² BIT, *PAMODEC : 15 ans de progrès*, Genève: BIT, 2016.

⁵⁴³ Administration et inspection du travail.

⁵⁴⁴ L'installation était prévue en 2016, mais ça tarde à voir le jour.

⁵⁴⁵ BIT, *PAMODEC : 15 ans de progrès*, Genève: BIT, 2016, p.13.

⁵⁴⁶ UNSAS.

⁵⁴⁷ Amélioration des conditions de travail de femmes effectuant des activités liées au traitement et tannage de peaux.

La réussite du PAMODEC réside dans le fait qu'il a donné lieu à une appropriation des droits fondamentaux au Sénégal et de les mettre en œuvre par le biais de divers programmes structurants,⁵⁴⁸ en atteste ces progrès :

- L'entière ratification des 8 conventions fondamentales ;
- La mise sur pied du programme Pays pour le Travail Décent (PPTD)⁵⁴⁹ ;
- La consécration du dialogue social confirmé par la signature de la charte nationale⁵⁵⁰ ainsi que la mise en place d'un comité National de dialogue social (CNDS) ;
- L'adoption de la loi d'orientation du 08 janvier 2008 ;
- La réalisation et la signature d'un Pacte pour l'émergence signée par tous les acteurs de la vie économique et sociale ;
- La mise en place du plan cadre de prévention et d'élimination du travail des enfants ;
- La promotion de la justice sociale par le respect des libertés individuelles et collectives et la lutte pour l'égalité ;
- La promotion de la gouvernance⁵⁵¹.

356. En résumé, on voit que l'assistance technique de l'OIT, complétée par les programmes d'aide de mise en œuvre tels que l'IPEC et le PAMODEC ont été d'une grande utilité au Sénégal. Ces programmes ont sensiblement freiné le travail des enfants. L'OIT consciente que tout système juridique intègre de nombreux facteurs tels que politiques, économiques, sociaux, culturels, et notamment la composante historique, ne cherche pas à imposer un type précis de système juridique. Elle ne propose que des règles minimales, des principes de base pouvant s'insérer dans la plupart des systèmes nationaux conformément à sa constitution qui affirme que : « en formant une convention ou recommandation, la conférence doit avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes »⁵⁵².

Force est de constater que l'OIT a déjà beaucoup fait pour s'adapter aux préoccupations

⁵⁴⁸ A. Diaw, Représentant des travailleurs à la cellule tripartite de suivi du PAMODEC au Sénégal.

⁵⁴⁹ Signé le 18 juillet 2012.

⁵⁵⁰ Signé le 29 novembre 2002.

⁵⁵¹ PAMODEC, *15 ans de progrès*, Genève: BIT, 2016, p.18.

⁵⁵² Article 19 de la Constitution de l'OIT.

propres aux pays en développement à l'exemple des clauses de souplesse. Néanmoins d'autres flexibilités s'imposent pour une application plus effective de ses instruments. C'est dans cette dynamique que le programme de promotion du travail décent joue un rôle essentiel dans les pays membres et le Sénégal ne déroge pas à la règle.

§ 3. Les programmes de promotion du travail décent au Sénégal

357. Le point 8 des objectifs du développement durable (ODD) porte sur l'agenda du travail décent. Ce dernier vise à assurer un emploi productif, durable dans les meilleures conditions de dignité, liberté, équité, protection sociale, santé et de sécurité dans un dialogue propice.⁵⁵³

L'OIT a établi des programmes facilitant l'atteinte des objectifs du travail décent. Ces PPTD aident les Etats membres à améliorer les conditions des travailleurs respectant leur dignité grâce à des moyens assortis d'un calendrier et dotés de ressources.

En pratique, les PPTD sont des documents de gouvernance de l'OIT qui permettent de⁵⁵⁴ :

- Identifier les résultats attendus par le BIT dans un pays à un moment précis ;
- Vérifier si ces résultats sont conformes à l'engagement de l'OIT pour le travail décent qu'ils ont mis en œuvre par les mandats de l'OIT ;
- Permettre au bureau de gérer les relations entre l'OIT et les autres organismes en particulier de développement et les organisations de travailleurs.⁵⁵⁵

358. Les PPTD ont pour objectif de :

- Créer des opportunités pour les travailleurs et travailleuses afin de sécuriser l'emploi et des revenus décents ;
- Assurer la protection sociale pour tous les travailleurs ;
- Améliorer la pratique du tripartisme et du dialogue social ;
- Promouvoir l'application des principes et droits fondamentaux du travail et des autres instruments juridiques de l'OIT.

⁵⁵³ VNU, *Les objectifs de développement durable : informations et conseils pour les organisations de volontaires*, New York, 2015.

⁵⁵⁴ <https://www.ilo.org>, les PPTD.

⁵⁵⁵ VNU, *op.cit.*

359. Dans chaque pays, l'agenda du travail décent est traduit en programme : programme par pays de promotion du travail décent prenant en compte les 4 axes stratégiques majeurs de l'agenda du travail décent que sont :

- Les normes internationales du travail ;
- Les questions d'emploi ;
- La protection sociale ;
- Le dialogue social.

360. Pour établir le PPDT du Sénégal, les mandants tripartites se sont engagés en privilégiant l'approche participative et inclusive. Les partenaires sociaux se sont basés sur le déficit crucial de travail décent à cause du chômage endémique. Ce qui confine la plupart des travailleurs à des emplois peu productifs avec un système de protection sociale qui exclue la majorité des travailleurs à savoir ceux de l'économie informelle. Alors que l'emploi productif et la protection sociale sont les deux éléments indispensables du travail décent.

Le PPTD est la contribution de l'OIT aux politiques sociales et économiques comme la PNE⁵⁵⁶ et la SNPS⁵⁵⁷. Ces plans recourent le plan Sénégal émergent visant à lutter contre la pauvreté et l'atteinte des OMD.⁵⁵⁸ Le PPTD au Sénégal se base sur deux actions principales à savoir le renforcement et l'extension de la protection sociale, le renforcement de la bonne gouvernance et la promotion des droits humains.

A. Le Renforcement et l'extension de la protection sociale

361. Seule 10% de la population sénégalaise a accès à une protection sociale, 80% évoluant dans l'économie informelle n'en bénéficie pas. De ce fait, améliorer le système de protection sociale est un défi pour tous les mandants tripartites sénégalais. La protection sociale contribue largement à la croissance économique par leurs effets sur la consommation, le développement du capital humain et la réduction des inégalités sociales. L'amélioration de la protection sociale participe aussi activement à la résolution de la pauvreté surtout dans les pays comme le Sénégal marqué par la non-industrialisation, le niveau très bas des salaires et

⁵⁵⁶ Politique nationale de l'emploi.

⁵⁵⁷ Stratégie nationale de protection sociale.

⁵⁵⁸ Les objectifs du millénaire pour le développement.

la précarité des emplois.

Pour y remédier, le PPDC a joué un rôle majeur dans l'amélioration de la protection sociale au Sénégal. Ainsi, le dispositif technique, juridique, financier et institutionnel des systèmes formels de protection sociale s'est vu renforcer. La démarche du BIT et des mandants consiste à réviser et à améliorer le cadre juridique des systèmes de protection sociale notamment en le rendant accessible aux travailleurs de l'économie informelle.

362. La stratégie du PPDC consiste à renforcer les capacités des acteurs à mieux respecter les normes de l'OIT par le biais des actions ci-dessous:

- La consolidation du cadre juridique et institutionnel des systèmes de sécurité sociale;
- L'élargissement de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle ;
- La vulgarisation des conventions pertinentes en matière de protection sociale ;
- La création d'un centre national de formation en sécurité sociale ;
- L'élaboration et la validation d'un document cadre de la PNSSTE ;
- La promulgation d'un code spécifique de la SST ;
- L'instauration des structures centrales de SST ;
- La mise en place d'un système d'information sur les AT et les MP ;
- Le renforcement de la lutte contre le VIH en milieu de travail conformément à la R200.

B. Le Renforcement des principes fondamentaux de la bonne gouvernance et la promotion des droits humains

363. Au Sénégal, la bonne gouvernance est au cœur de l'agenda des politiques publiques. Elle fait l'objet du troisième axe stratégique de la Stratégie Nationale de Développement Economique et Social⁵⁵⁹. Selon la DPME⁵⁶⁰, les activités génératrices de revenus telles que les PME⁵⁶¹ et PMI⁵⁶² doivent être aidé par des programmes d'appui à

⁵⁵⁹ SNDES 2013-2017.

⁵⁶⁰ Direction des petites et moyennes entreprises.

⁵⁶¹ Petite ou moyenne entreprise.

⁵⁶² Petite ou moyennes industrie.

l'accroissement de la productivité. Pour réduire la pauvreté dans la mesure où ces secteurs englobent plus de 90% des unités de production sénégalaises. Dans cette perspective des projets pour les petites entreprises, les jeunes ruraux, les jeunes des banlieues et les travailleurs de l'artisanat ont été mis en place.

Les femmes qui évoluent dans la production et la transformation des produits locaux sont aussi privilégiées.⁵⁶³

Pour ce faire, les partenaires doivent permettre au pays d'avoir des statistiques fiables du travail et de l'emploi. Ce qui repose sur le renforcement des capacités des institutions statistiques. La mission du PPTD au Sénégal mise sur :

- L'établissement des comptes nationaux de l'emploi public ;
- L'élaboration annuelle du profil pays de travail décent sur le genre ;
- Les enquêtes sur le marché du travail sur le genre ;
- La création d'un observatoire national de l'emploi et des qualifications professionnelles ;
- Le renforcement des capacités techniques et matérielles de production de statistiques sur le travail décent ;
- La valorisation des données statistiques publiques.⁵⁶⁴

364. Dans le souci de promotion des droits humains, le Sénégal a mené des efforts pour le développement de l'éducation et la formation. En ce sens, des programmes ont été entrepris pour améliorer le taux d'achèvement du cycle primaire, relever la qualité et la performance du système éducatif, pacifier l'espace scolaire et universitaire. Ces programmes ont abouti à l'achèvement du cycle primaire pour beaucoup d'enfants, le maintien des filles et des enfants du monde rural à l'école, la réhabilitation d'écoles, la généralisation de la réforme LMD⁵⁶⁵, la construction d'instituts supérieurs et de formation professionnelle, etc.⁵⁶⁶

365. Pour atteindre ces objectifs, le BIT travaille en étroite élaboration avec les mandats tripartites et les partenaires techniques et financiers du Sénégal. La mobilisation des

⁵⁶³ PPDT au Sénégal 2012-2015, Dakar : BIT, 2016, p.10.

⁵⁶⁴ *Ibid.*, p.15.

⁵⁶⁵ Système d'harmonisant de l'enseignement supérieur à l'échelle internationale reposant sur la Licence, le Master et le Doctorat.

⁵⁶⁶ DPES 2011-2015.

ressources nationales doit encourager la prise en compte du travail décent dans l'UNDAF⁵⁶⁷ et le DPES. C'est ainsi que c'est l'ETP/BP-Dakar est l'unité administrativement responsable de la mise en œuvre du PPTD. C'est dans ce contexte que tous les projets de coopération techniques actifs ou futurs du BIT au Sénégal s'inscrivent autour du programme PPDT. Le BIT travaille aussi avec les agences des NU dans le cadre de l'UNDAF et d'autres partenaires au développement. Les fonctionnaires du BIT aident aussi à obtenir la mobilisation des ressources potentielles auprès des bailleurs internationaux.⁵⁶⁸ De par ces actions, le PPTD est devenu le cadre principal et opérationnel de la coopération technique du BIT.

366. La coopération technique a joué un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des conventions au Sénégal. Par le biais de l'assistance technique et financière, elle aide le Sénégal à accomplir ses obligations constitutionnelles.

367. Les programmes d'appui comme l'IPEC et le PAMODEC ont permis respectivement de réduire le fléau du travail des enfants et le respect des droits fondamentaux au travail. Le Programme de promotion du travail décent quant à lui, a eu un impact considérable dans la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. Tous ces programmes ont pour ambition l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs (Section2).

Section 2 : L'apport des conventions de l'OIT à l'amélioration des conditions des travailleurs au Sénégal

368. Les conventions de l'OIT ont un apport considérable sur le bien être des travailleurs. L'amélioration du vécu des travailleurs s'observe aussi bien sur les conditions de travail (§1) que sur les politiques de protection sociale et d'emploi (§2).

⁵⁶⁷ Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement.

⁵⁶⁸ PPDT au Sénégal 2012-2015, Dakar: BIT, 2016, p.20.

§.1. L'apport des conventions fondamentales sur les conditions de travail

369. De toutes les conventions de l'OIT, c'est sans surprise celles relatives aux droits fondamentaux qui ont le plus impacté le vécu des travailleurs sénégalais.

A. L'apport des conventions sur la liberté syndicale

370. Le syndicalisme sénégalais est avant tout un syndicalisme anticolonial, les grèves des cheminots⁵⁶⁹ pendant la période précoloniale démontrent ce mouvement anticipé de la lutte syndicale. Pendant longtemps, le Sénégal a été le centre du mouvement ouvrier de l'AOF, dès la fin de la seconde guerre mondiale, les enseignants et les travailleurs de la métallurgie du port de Dakar avaient entamé une grève malgré l'interdiction des autorités coloniales. Cette grève appuyée par la CGT⁵⁷⁰ a permis de reconnaître le mouvement syndical dès Février 1946 même si la liberté syndicale avait déjà été accordée en 1920 aux citoyens français des 4 communes⁵⁷¹.

La lutte syndicale pour les travailleurs autochtones s'est poursuivie avec la formation de groupes indépendantistes. La bataille de ces derniers a fortement contribué à l'indépendance et s'est poursuivie après l'accession du pays à l'indépendance. D'ailleurs la CNTS, centrale syndicale sénégalaise leader date de cette période⁵⁷². Dans ce contexte d'effervescence syndicale, le pluralisme syndical était lié au pluralisme politique avec la création du multipartisme en 1974. Intimement associé à la vie politique et sociale, le syndicalisme sénégalais était «*politico-ouvrier* ». Les premiers statuts de la CNTS affirmaient que la centrale était affiliée au parti socialiste sénégalais, d'autant plus que des postes ministériels étaient réservés aux dirigeants de ladite centrale.

371. À partir de la première alternance politique de 2000, le syndicalisme de domestication a commencé à être décrié. A partir de ce moment, on a commencé à assister à un sursaut d'indépendance du mouvement syndical vis à vis du pouvoir et à un pluralisme syndical. Ceci démontre la vitalité de la liberté syndicale au Sénégal, où en plus des

⁵⁶⁹ 1919, 1925, 1938 et 1947-1948.

⁵⁷⁰ Sections locales : Dakar et Saint Louis.

⁵⁷¹ Dakar, Saint-Louis, Rufisque et Gorée. Les habitants de ces 4 communes étaient considérés citoyens français.

⁵⁷² 1969.

travailleurs formels, les travailleurs de l'économie informelle sont syndiqués. En guise d'exemple les syndicats des travailleurs de l'économie informelle⁵⁷³ tels que les chauffeurs, les commerçants, et les marchands ambulants. Si ces travailleurs ne sont pas couverts par la plupart des droits reconnus aux salariés, ils se sont regroupés en syndicats. Ces syndicats sont très importants dans un pays comme le Sénégal où plus de 90% des personnes actives exercent dans l'informel.

372. L'organisation des travailleurs de l'économie informelle d'abord en association puis en syndicat a permis d'améliorer leurs conditions de travail. Résultat, ces organisations surtout celles des commerçants constituent un lobby puissant. A titre d'exemple, lors de la crise de la Covid 19, le chef de l'Etat en exercice avait pris la décision de fermer les commerces non-alimentaires trois jours par semaine afin de lutter contre la propagation de la pandémie. Face aux pressions du lobby des commerçants, le gouvernement est revenu sur sa décision et a décidé d'ouvrir les commerces tous les jours à l'exception du dimanche⁵⁷⁴ comme à l'accoutumé. On peut aussi citer l'exemple du Syndicat des Travailleurs des Transports Routiers qui a négocié avec les autorités étatiques la baisse des tarifs du transport suite à la baisse du prix des produits pétroliers.⁵⁷⁵

Au Sénégal, la vitalité de la liberté syndicale se justifie également par le nombre pléthorique de syndicats. Et un taux assez remarquable de travailleurs syndiqués. En effet, s'il n'existe pas de statistiques fiables du taux de syndicalisation, une étude sur l'impact des normes fondamentales le situe à 41% en moyenne.⁵⁷⁶ Ainsi, pour faciliter les négociations entre partenaires sociaux, la législation prévoit les syndicats les plus représentatifs.

373. La notion de syndicat le plus représentatif est apparue après la première guerre mondiale avec le traité de Versailles qui a mis en place l'OIT. Elle devait servir de critère de désignation des délégués de travailleurs à la conférence internationale du travail. Il était dit que ces délégués devaient être désignés par les gouvernements en accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives. C'est ainsi que la notion a été reprise

⁵⁷³ Ensemble des activités productrices de biens et services qui échappent au regard ou à la régulation de l'État.

⁵⁷⁴ Réserve au nettoyage des marchés.

⁵⁷⁵ A. DIOH, « Relations professionnelles et négociation collective au Sénégal », *Département des relations professionnelles et des relations d'emploi Bureau international du Travail*, document de travail n°6, Genève : BIT, Septembre 2011.

⁵⁷⁶ A. FALL, A.-I. NDIAYE, « Rapport sur l'impact des normes fondamentales du travail sur la productivité des entreprises sénégalaises » *BIT-PAMODEC*, Dakar, août 2006.

par les législations internes des Etats Membres de l'organisation. Toutefois, le législateur sénégalais ne donne aucune définition à la représentativité, il se contente juste d'en dégager les critères d'appréciation.⁵⁷⁷

Auparavant, la notion de représentativité syndicale était déterminée par les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience du syndicat, le nombre de voix remportées par les représentants du syndicat lors des élections des délégués du personnel, la nature et l'étendue de l'activité du syndicat.⁵⁷⁸ C'est dans ce contexte que les pouvoirs publics avaient organisé des enquêtes de représentativité des organisations professionnelles, respectivement en 1995 et en 1998. Cependant, les résultats de ces enquêtes avaient suscité beaucoup de contestations. Ces dernières dénonçaient la partialité du ministre du travail, chargé d'organiser les élections, car la centrale déclarée la plus représentative était affiliée au parti politique dudit ministre. Face à ces séries de contestations et pour garantir plus de crédibilité aux centrales syndicales, le gouvernement avait décidé de procéder aux élections de représentativité.

374. Les premières élections générales de représentativité des centrales syndicales ont été organisées en 2011⁵⁷⁹ même si elles étaient prévues depuis 2003 par la loi n°2003-23. L'article 85 bis de ladite loi prévoit désormais que la représentativité des centrales syndicales se mesurera sur la base d'une élection nationale.⁵⁸⁰

Les secondes élections de représentativité ont eu lieu en Avril 2017. Ces élections ont eu la nouveauté d'introduire un seuil de représentativité de 10%. Par conséquent, toute centrale syndicale qui n'aura pas atteint la barre des 10 % ne pourra pas être considérée comme une centrale syndicale représentative.

375. L'élection de représentativité était une demande des partenaires sociaux pour avoir en face d'eux des organisations lisibles et légitimes. Les syndicats les plus représentatifs sont alors seuls compétents à négocier les conventions collectives susceptibles d'extension⁵⁸¹. D'autant plus que le droit des syndicats d'agir en justice est beaucoup plus étendu que celui

⁵⁷⁷ R. LEMESLE, *Le droit du travail en Afrique Francophone*, Paris : EDICEF, 1989, p.96.

⁵⁷⁸ Article L.85 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

⁵⁷⁹ Précisément le 20 Avril 2011.

⁵⁸⁰ La loi stipule que « Nonobstant les dispositions prévues par les alinéas 4 et 5 de l'article L85 bis du code du travail, la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, des centrales syndicales de travailleurs ou des syndicats professionnels de base pris par secteur ou branche d'activité, peut être également appréciée à l'issue d'élections générales ou sectorielles de représentativité organisées simultanément sur toute l'étendue du territoire national ou dans un secteur ou branche d'activité déterminée. »

⁵⁸¹ C'est-à-dire susceptible d'être rendues obligatoires pour de grands ensembles géographiques ou professionnels.

des autres personnes morales. Le syndicat peut agir non seulement pour défendre ses propres intérêts de personne moral, mais aussi pour défendre les intérêts individuels des travailleurs et l'intérêt collectif de la profession qu'il représente. De ce fait, si tous les syndicats ont la possibilité d'agir, seuls les syndicats les plus représentatifs sont en mesure d'élaborer des conventions extensibles.

L'autre enjeu des élections de représentativité était d'ordre pécuniaire. L'Etat avait décidé à partir de 2017 de subventionner les centrales syndicales les plus représentatives, cette nouveauté a fait des élections de 2017 un scrutin très convoité.

Au sortir de ce scrutin, les quatre centrales syndicales les plus représentatives au Sénégal dans l'ordre d'arrivée sont :

1. Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) ;
2. Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS);
3. Confédération des Syndicats autonomes (CSA) ;
4. Confédération nationale des travailleurs du Sénégal, Force du changement (CNTS FC).⁵⁸²

376. Pour assurer la démocratie syndicale sénégalaise, les élections générales de représentativité se déroulent tous les trois ans.⁵⁸³ La base de représentativité se mesure à l'échelon national, à l'issue du vote, les centrales syndicales sont classées de la plus représentative sur la base du nombre de suffrages obtenus. Le vote est reconnu aux travailleurs du secteur privé, parapublic et public. En pratique, pour le secteur privé et parapublic peuvent voter :

- Les travailleurs titulaires d'un CDI ;
- Les travailleurs titulaires de CDD de plus de 6 mois ;
- Les travailleurs saisonniers revenant régulièrement dans l'entreprise avec 6 mois au moins d'ancienneté ;
- Les travailleurs journaliers totalisant plus de 6 mois dans l'entreprise dans la même année ;
- Les travailleurs en contrat d'intérim de plus de 6 mois.

Pour l'administration publique :

⁵⁸² Article 5 de l'arrêté n°15237/MTDSOPRI/DGTSS du 14 octobre 2016 fixant les régies d'organisation des élections de représentativité des centrales syndicale de travailleurs.

⁵⁸³ En un seul jour pendant les heures de travail.

- Les agents fonctionnaire et non fonctionnaires ;
- Les agents contractuels.

Le législateur sénégalais exclue du vote de représentativité tous les travailleurs des entreprises non inscrites à l'IPRESS et à la CSS.⁵⁸⁴ Selon les articles L130 alinéa 2 du code de travail et 6 du code des obligations civiles et commerciales, l'employeur doit prélever d'office sur les salaires les cotisations des travailleurs aux institutions obligatoires ou autorisées de prévoyance sociale, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.⁵⁸⁵

377. En substance, la consécration de la liberté syndicale se démontre par la mise en place d'un cadre juridique adéquat permettant la défense des intérêts des travailleurs. La constitution sénégalaise prévoit en son article 25 que le travailleur peut adhérer à un syndicat et défendre ses droits par l'action syndicale. Le code du travail reconnaît également aux travailleurs le droit de former des syndicats et d'y adhérer. Ainsi, tout groupe de travailleurs d'un métier semblable ou de la même profession peut former un syndicat⁵⁸⁶. Il est aussi interdit tout licenciement motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé.⁵⁸⁷ Cette consécration de la liberté syndicale a comme corollaire le droit de grève.

1. Le droit de grève au Sénégal

378. Le droit de grève a été reconnu comme un droit fondamental par le comité de la liberté syndicale⁵⁸⁸ malgré l'absence d'une disposition expresse dans les conventions. Fidèle à la jurisprudence du comité de la liberté syndicale, la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations considère le droit de grève comme corollaire indissociable du droit d'association syndicale.⁵⁸⁹ Cette position de la CEACR appuyée par les membres travailleurs a été remise en cause par les membres employeurs. Quant aux membres gouvernementaux, si certains partagent l'avis de la CEACR, d'autres

⁵⁸⁴ Pour l'identification de l'électeur, le travailleur doit présenter en plus de sa pièce d'identité, un bulletin de salaire de moins de 3 mois.

⁵⁸⁵ Cour suprême, 9 Mars 2011, 21. Société Counterpart international c/ Fatimata Kane Sarr.

⁵⁸⁶ Articles L.7 et L.56 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

⁵⁸⁷ Cass.soc, 06 Août 2003, 72/2003, Dakar-Marine c/ Babacar Diongue.

⁵⁸⁸ Dès sa deuxième réunion en 1952.

⁵⁸⁹ B. GERNIGON, A. ODERO et H. GUIDO, *Les principes de l'OIT sur le droit de grève*, Genève : OIT, 2000, p.9.

émettent des doutes.⁵⁹⁰

Finalement, c'est en 2015 à l'issue d'une réunion tripartite cruciale⁵⁹¹ que le droit de grève fût officiellement reconnu par les membres tripartites grâce à une déclaration commune. Cette déclaration reconnaît que le droit de mener des activités de grève est reconnu par l'OIT. Elle affirme que le droit de grève est lié à la liberté syndicale qui est un principe de droit fondamental. Reconnaisant que sans protection du droit de grève, la liberté syndicale en particulier celui d'organiser des activités pour la promotion et la protection des intérêts des travailleurs ne pourront pas être pleinement garantis.

379. Au Sénégal, le droit de grève est un droit fondamental garanti par l'article 25 de la constitution en ces termes : « *Le droit de grève demeure garanti. Une loi organique précisera les conditions et les formes dans lesquelles ce droit peut s'exercer.* » Cependant, cette loi organique tarde à voir le jour. Toutefois les travailleurs sénégalais peuvent se servir des dispositions prévues par le code du travail qui reconnaît aux travailleurs le droit de former des syndicats et d'y adhérer⁵⁹². Ainsi, tout groupe de travailleurs d'un métier semblable ou de la même profession peut former un syndicat⁵⁹³. Il est aussi interdit tout licenciement motivé par les opinions du travailleur, son activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat déterminé.⁵⁹⁴ Ces dispositions peuvent constituer le fondement juridique pour la répression de l'entrave à l'exercice du droit syndical grâce au lien étroit entre l'exercice effectif de la liberté syndicale et celui du droit de grève. Néanmoins, si le droit de grève demeure garanti au Sénégal, il doit s'exercer dans certaines conditions.

380. La première condition d'une grève est la cessation de travail. La grève suppose un arrêt de travail ce qui permet à la jurisprudence sénégalaise d'écarter certains mouvements de la qualification de grève. Notamment la grève perlée caractérisée par un ralentissement du rythme du travail, mais également la grève du gel qui se caractérise par une application scrupuleuse de l'ensemble des règles en vigueur. En d'autres termes, il n'y a pas de grève s'il y a cessation partielle du travail⁵⁹⁵ ou un ralentissement volontaire des cadences. La grève nécessite également une action collective, le droit de grève est un droit individuel exercé

⁵⁹⁰ Notamment sur le droit de grève concernant la fonction publique. Voir à ce sujet B. GERNIGON, A. ODERO et H. GUIDO, *op.cit.*

⁵⁹¹ Tenue à Genève.

⁵⁹² Cass. soc. 22 décembre 1993, 5, Entreprise EL B C A c/ Djiby Gueye et autres.

⁵⁹³ Article L.7 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

⁵⁹⁴ Article L.56 de la loi 17-97 portant code du travail sénégalais.

⁵⁹⁵ Arrêt d'une seule tâche ou cessation du travail seulement à certaines heures.

collectivement.

381. La grève suppose aussi l'existence de revendications professionnelles. En pratique, une grève doit reposer sur des revendications, il n'est pas nécessaire qu'elle soit présentée en avance. Néanmoins, elles doivent être présentées à l'employeur au moins simultanément au début de l'arrêt de travail. Ces revendications doivent être de nature professionnelle et non politique.

Elles peuvent par exemple porter sur :

- La rémunération⁵⁹⁶ ;
- Les conditions de travail⁵⁹⁷ ;
- L'horaire ou la durée du travail ;
- La situation de l'emploi ;
- Le licenciement économique.⁵⁹⁸

Une grève ne respectant pas ces conditions est illicite et expose ses auteurs à des sanctions car n'étant plus protégés par le droit de grève⁵⁹⁹. La réunion des éléments constitutifs cités suffit à constituer une grève mais pas à la rendre licite. La grève peut être illicite pour plusieurs raisons de forme et de fond. La grève peut être illicite si les grévistes n'ont pas respecté les règles de forme ou de procédure imposés par la loi ou par les conventions collectives. Elle peut aussi être abusive au fond, par son motif non professionnel exemple de grèves politiques. Quant aux grèves de solidarité d'un groupe de travailleurs avec un autre, elles ne sont licites que si la première grève est licite elle-même et si les deux groupes de grévistes défendent des intérêts communs ou connexes.

382. A côté de la grève dite illicite, il y a les grèves illégales et abusives. Certaines formes de grève visant la désorganisation volontaire de l'entreprise ou à l'exécution du travail dans des conditions autres que prévues au contrat sont jugée comme abusives par la jurisprudence. Il se peut que la grève soit accompagnée d'actes délictueux, dans ce cas les auteurs sont sanctionnés pénalement car la grève ne peut constituer un fait justificatif d'abus.

Au Sénégal le préavis de grève est nécessaire dans tous les secteurs. La grève a pour effet de suspendre le contrat de travail mais pas le rompre. Le montant du salaire du gréviste

⁵⁹⁶ Augmentation du salaire, rétablissement de primes.

⁵⁹⁷ Conditions de chauffages des locaux moyens de travail.

⁵⁹⁸ Cass. soc. 28 Juin 2017, n°67, CFAO Technologies SA C / B A X C.

⁵⁹⁹ Cass.soc. 20 octobre 2004, 142, SENELEC c/ POPEC.

est réduit d'un montant strictement professionnel à la durée de l'arrêt du travail. L'employeur ne peut priver un salarié d'un droit en raison de l'exercice par celui-ci de son droit de grève. Par contre, les primes de rendements ou d'assiduité sont concevables. L'employeur ne peut sanctionner le salarié durant la grève sauf en cas de faute lourde⁶⁰⁰. Cette sanction serait nulle de même en l'absence de faute lourde du gréviste en raison de sa participation à la grève est nulle. Le salarié peut donc immédiatement demander sa réintégration en référé.

383. Toutes mesures discriminatoires à l'égard du salarié est également nulle. Par exemple, l'employeur ne peut pas, à la suite d'une grève, opérer des discriminations en matière de rémunération ou d'avantages sociaux entre grévistes et non grévistes. L'employeur peut retenir sur la paye la part du salaire correspondant à la durée de la grève. Il doit en revanche rémunérer les non grévistes, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de leur donner du travail⁶⁰¹.

Les grévistes ont aussi des devoirs car le droit de grève doit s'exercer sans abus. Si vous êtes gréviste, vous êtes tenu de respecter le travail des non grévistes. Dans le cas contraire, les grévistes commettent un délit d'entrave qui constitue une faute grave susceptible d'entraîner le licenciement.

384. Les actes de violence, les voies de fait et détériorations commises pendant une grève constituent des délits pouvant entraîner des condamnations pénales. Les syndicats comme les grévistes sont responsables des abus commis pendant une grève. L'employeur et les non grévistes peuvent demander réparation devant les tribunaux. Les salariés ont une liberté dans l'exercice de leur droit de grève dans la limite de l'abus.⁶⁰² Au delà de cette limite, des abus surviennent comme la désorganisation de la production, les piquets de grève, l'occupation des lieux, ces formes sont interdites par le droit sénégalais.

- *Désorganisation grave de la production* : Par exemple, les grèves tournantes sont des grèves qui vont tourner dans l'entreprise d'un service à un autre, l'entreprise pouvant être totalement paralysé. Interdit dans le secteur public, les grèves tournantes sont

⁶⁰⁰ Faute intentionnelle et d'une particulière gravité.

⁶⁰¹ Occupation des locaux par exemple.

⁶⁰² Cour suprême, arrêt n° 11 du 28 mars 2019, COGECA c/ Etat du Sénégal.

licites dans le secteur privé. Cependant, elles deviennent illicites lorsqu'elles désorganisent gravement l'appareil de production.

- *Piquets de grève* : Ce sont des groupes de salariés qui se forment devant l'entreprise. Toutes entraves physiques ou toutes pressions physiologiques sur les salariés non grévistes peut caractériser une faute lourde du salarié gréviste.
- *L'occupation du lieu* : L'occupation du lieu de travail durant la grève est illicite puis qu'elle porte atteinte au droit de propriété ainsi que la liberté du travail et enfin à la liberté du commerce et de l'industrie.⁶⁰³

Dans le cas d'occupation des lieux, l'employeur qui souhaite le départ des occupants peut saisir le président du tribunal en fait d'obtenir une ordonnance d'expulsion. Lorsqu'il est impossible d'assigner individuellement tous les occupants, une ordonnance sur requête d'une mesure d'expulsion est émise. Une fois obtenu, cette ordonnance devra être notifiée par un huissier de justice aux occupants. S'ils refusent de quitter les locaux, l'employeur pourra solliciter le concours de la force publique. Le préfet peut ordonner l'expulsion ou refuser le concours de la force publique tant qu'elle estime qu'il y a danger pour l'ordre et la sécurité.

385. La protection dont bénéficient les grévistes cesse lorsqu'une faute lourde est relevée à leur encontre. La faute lourde est une faute imputable au salarié et d'une particulière gravité. Il peut s'agir d'acte de violence, commis à l'occasion de la grève, de la séquestration du chef d'entreprise ou des cadres, du sabotage de machines, de coupure d'énergie etc.

De même l'atteinte à la liberté du travail constitue en principe une faute lourde. Il en est ainsi par exemple lorsque les salariés font obstacle au déchargement de camions et bloquent les portes et voies d'accès, participe à un piquet de grève, barrant la route d'accès à un chantier et refuse d'exécuter l'ordonnance de référé leur enjoignant de libérer l'accès.

386. La grève a longtemps été le vecteur des revendications syndicales au Sénégal. C'est ainsi que de célèbres grèves ont eu lieu dans le pays à l'instar de la grève des cheminots et celle de Mai 1968. Les grèves ont permis aux organisations syndicales de bénéficier de

⁶⁰³ Cass. soc. 28 juillet 2004, n°57, ABY et autres c/ SACEP.

plusieurs acquis sociaux comme cités ci-dessus. D'autant plus, qu'elle est la base de la liberté syndicale avec son corolaire la négociation collective.

Par le biais de ces luttes, le mouvement syndical a considérablement amélioré le sort des travailleurs au Sénégal. Parmi ces acquis les plus illustres ces dernières années sont la revalorisation de la pension, le rallongement de l'âge de la retraite, baisse de la fiscalité sur les salaires, la baisse des denrées de première nécessité, la baisse des loyers.

a. La revalorisation et la mensualisation de la pension de retraite

387. Après plusieurs années de lutte, une augmentation de 10% des pensions de retraite a été accordée le 01 Mai 2012. Ce fût une veille doléance des organisations syndicales, les pensions de retraite étant trop basses au Sénégal. La retraite était un moment d'angoisse pour beaucoup de travailleurs. La baisse substantielle des revenus perturbe le fonctionnement des ménages comme l'indique un ingénieur qui touchait un salaire mensuel de 200 000 FCFA et qui se retrouve avec une pension de retraite de 120 000 FCFA par trimestre.

Ajouter à cette faible pension, plusieurs employeurs ne versaient pas de cotisations pour leurs salariés auprès des organismes sociaux ce qui accentuait la précarité au moment de la retraite. Ainsi, pour contribuer à l'amélioration des conditions de vie des retraités et alléger leurs charges, une pension minimale de 35000FCFA a été instaurée en Janvier 2018 suite à la conférence sociale de 2017.

388. En plus de cette pension minimale, une augmentation de 5% a été accordée sur l'ensemble des pensions aussi bien pour les ayants-droits directs que les veuves et orphelins. En outre, le paiement de la pension de retraite qui jadis était trimestriel a été mensualisé. L'avancée la plus remarquable concernant les pensions est le fait que le Sénégal est le seul pays où on cotise juste une année pour se retrouver avec une pension de retraite.⁶⁰⁴

b. Le rallongement de l'âge de la retraite

389. Jusqu'en 2005, l'âge de la retraite était fixé à 55 ans dans la fonction publique

⁶⁰⁴ Selon Mody Guiro secrétaire général de la CNTS.

sénégalaise à l'exception de certains corps de l'Etat comme les gradés de l'armée. Pour le privé un passage progressif de 55 ans à 60 ans était prévu par un accord entre patronat et syndicats pour les emplois éligibles⁶⁰⁵ dans les conditions suivantes :

- 56 ans pour les travailleurs nés en 1949
- 57 ans pour les travailleurs nés en 1950
- 58 ans pour ceux qui sont nés en 1951
- 59 ans pour ceux qui sont nés en 1952
- 60 ans pour ceux qui sont nés en 1953

390. Pour rendre effectif l'uniformisation de l'âge de la retraite, elle a été portée à 60 ans en 2015 par l'arrêté ministériel n°01418⁶⁰⁶ portant modification de l'article 6 des statuts de l'IPRES⁶⁰⁷. Néanmoins dans les conditions fixées par les règlements intérieurs, les travailleurs peuvent bénéficier d'une retraite anticipée dès 55 ans. La collaboration du patronat a permis la satisfaction de cette veille revendication syndicale consolidant ainsi le pacte de stabilité sociale. Auparavant, dans le privé la retraite graduait en fonction des tâches allant de 58 à 60 ans.

Pour les secteurs où la pénibilité au travail est constatée il fallait des négociations entre les représentants syndicaux et employeurs pour trouver des accords.

391. Récemment⁶⁰⁸, l'assemblée nationale vient d'adopter le projet de loi portant allongement de l'âge de la retraite à 65 ans pour des professions spécifiques. Cette mesure fait suite aux revendications des travailleurs de certaines professions dont l'accès est tardif dû à la durée des études ce qui impacte sur la durée de leur carrière et par ricochet sur le niveau de retraite. Ces emplois et professions sont ainsi fixés par décret ; ce dernier concerne notamment les professeurs d'université dont la carrière démarre souvent plus tardivement⁶⁰⁹. La technicité et l'importance économique et sociale de certaines professions justifient également la nécessité de prolongement des services. La loi modifie l'article L.69 du code du travail en permettant le rallongement des liens contractuels de travail sans dépasser la limite de 65 ans.

⁶⁰⁵ Ne figurant pas sur liste des emplois non éligibles.

⁶⁰⁶ Du 02 Février 2015.

⁶⁰⁷ Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal.

⁶⁰⁸ Mai 2020.

⁶⁰⁹ Après l'obtention du doctorat.

c. Baisse de la fiscalité sur les salaires

392. La baisse de la fiscalité sur les salaires a longtemps été une vieille revendication syndicale, en baissant le taux de fiscalisation, le traitement salarial subira une réelle évolution. Le taux d'imposition est de 0% pour les traitements et salaires annuels inférieurs ou égaux à 700 000 FCFA et de 11% pour les revenus supérieurs à 700 000 FCFA. Cette mesure fait suite à un accord signé en 2009 entre les partenaires sociaux. Mais c'est finalement en Janvier 2013 que l'accord est entré en vigueur. Elle a pour finalité d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs sénégalais.

d. Baisse des prix de certaines denrées de première nécessité et du prix du loyer

393. Suite à la présentation de doléances du 01 Mai 2013, le chef de l'État a initié une baisse du prix des loyers afin d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs. En plus de la baisse du prix du loyer, les denrées de première nécessité comme le riz, l'huile, le sucre et le lait ont subi une légère baisse. En pratique, la baisse des prix des denrées de première nécessité combinée à la baisse de l'impôt sur les salaires a pour but d'améliorer les conditions d'existence des travailleurs. Ces mesures ont permis une remarquable amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs.

e. Subvention pour les centrales syndicales les plus représentatives

394. Au sortir des élections de représentativité de 2017, l'État a instauré une subvention aux centrales syndicales les plus représentatives. Les 4 centrales ayant obtenu 10% des suffrages valablement exprimés bénéficient de cette subvention.

f. Autonomie financière des institutions sociales

395. La présence des représentants des travailleurs dans les institutions sociales a permis une autonomie financière de ces dernières. Les finances de ces institutions étaient des vases communicants entre caisses de l'État. Ainsi, depuis l'autonomisation financière des institutions, l'IPRESS dispose d'une réserve de 2 ans pour le paiement des retraités du secteur

privé. A cette autonomie financière des institutions sociales, l'Etat a institué une défiscalisation de 18 % sur les intérêts bancaires du fond de l'IPRESS versé dans les banques.

2. La consécration de la négociation collective au Sénégal

396. La négociation collective est une discussion engagée par les partenaires sociaux pour la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail. Elle joue un rôle de régulateur social dans les rapports entre partenaires sociaux.

a. Le cadre juridique de la Négociation Collective au Sénégal

397. Le cadre institutionnel de la négociation collective au Sénégal est formé par les acteurs tripartites.⁶¹⁰ Cependant, au delà de ces acteurs institutionnels, le dialogue social au Sénégal a été élargi aux chefs religieux et coutumiers.

Les autorités coutumières et religieuses font parties intégrantes du dialogue social au Sénégal. Dans ce cadre, plusieurs conflits ont été résolus grâce à la médiation des religieux. Ces derniers représentent toutes les sensibilités de la population sénégalaise composée de musulmans, chrétiens et d'animistes. La médiation des religieux participe activement à l'apaisement du climat social et est garant de la paix social et interreligieux. A ce titre le collectif des religieux pour la préservation de la Paix est dirigé par un prêtre dans un pays à dominante musulmane⁶¹¹. Ce collectif a ardemment participé à la réussite du dialogue social dans le contexte sénégalais. Ce particularisme sénégalais est le fruit de son histoire.

398. Le champ d'application du dialogue social est très vaste, allant de la détermination des conditions de travail à la fixation des normes d'hygiène et de sécurité. Elle traite de tous les problèmes qui intéressent l'entreprise et les travailleurs même en l'absence de réglementation.

⁶¹⁰ Employeurs, travailleurs et gouvernement.

⁶¹¹ La population sénégalaise est très majoritairement musulmane (94%). Les chrétiens, principalement catholiques représentent 5%. Les croyances traditionnelles sont créditées de 1%, mais sont aussi souvent pratiquées par les croyants d'autres religions. Le pays est réputé pour sa tolérance religieuse.

399. La négociation collective peut se faire au niveau géographique⁶¹² et /ou professionnel⁶¹³, elle intervient sous plusieurs niveaux. Selon l'article L.80 du code du travail, la convention collective détermine son champ d'application qui peut être local, national ou régional. Elle peut se dérouler au niveau de l'établissement, l'entreprise une branche d'activité ou plusieurs branches, ainsi selon le cas on a des :

- Conventions d'établissement ;
- Conventions d'entreprise ;
- Convention de branche ;
- Convention interprofessionnelle.

C'est aux partenaires sociaux de choisir en fonction de leur préoccupation le niveau de négociation selon le cadre législatif établi. C'est pourquoi, force est de constater que si jadis l'échelon national et régional était privilégié, on assiste de plus en plus à des accords d'entreprise.

400. Si la C98 ne donne pas de définition à la négociation collective, le code du travail sénégalais quant à lui la définit comme : « un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. »⁶¹⁴ Autrement dit, des accords concernant une entreprise, un ou plusieurs établissements déterminés, peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs, et, d'autre part, les délégués du personnel et les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'entreprise, du ou des établissements intéressés et y étant effectivement employés. Ces accords ont pour objet d'adapter, aux conditions particulières de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements considérés, les dispositions de la convention collective interprofessionnelle, des conventions collectives nationales, régionales ou locales⁶¹⁵. Notamment, les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération, des primes à la production individuelle et collective et des primes à la productivité.

401. A défaut de conventions collectives ou d'arrêtés prévus à l'article L.89, des

⁶¹² National, régional ou départemental.

⁶¹³ Branche, entreprise, interprofessionnel.

⁶¹⁴ Article L.80 de la loi n° 97-17 portant code du travail sénégalais.

⁶¹⁵ Article L.90 de la loi n° 97-17 portant code du travail sénégalais.

accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus selon les modalités précitées.⁶¹⁶ Les conventions collectives peuvent aussi être extensibles. Pour ce faire, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de travailleurs représentatives, ou à son initiative le ministre chargé du travail peut provoquer une réunion d'une commission mixte. Cette réunion a pour but de conclure une convention collective pour régler les rapports entre travailleurs et employeurs d'un ou de plusieurs branches sur le plan local, national ou régional.

Les conventions collectives extensibles doivent contenir obligatoirement les dispositions concernant :

- Le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs ;
- Les salaires minima correspondant aux diverses qualifications de la hiérarchie professionnelle de la branche d'activités concernée ;
- Les modalités d'exécution et les taux des heures supplémentaires effectuées le jour où la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;
- La durée de l'engagement à l'essai et celle du préavis ;
- Les délégués du personnel ;
- Les dispositions concernant les modalités de révision, modification et d'énonciation de tout ou partie de la convention collective ;
- Les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes ;
- Les congés payés ;
- Les indemnités de déplacement ;
- La classe de passage et le poids des bagages en cas de déplacement du travailleur et de sa famille, qu'il s'agisse d'un déplacement pour se rendre de sa résidence habituelle au lieu de l'emploi ou inversement ou qu'il s'agisse d'un déplacement occasionnel du lieu d'emploi⁶¹⁷.

La convention peut aussi contenir sans que la liste ne soit exhaustive :

- Les primes d'ancienneté, d'assiduité et de rendement ;

⁶¹⁶ Article L.92 de la loi n° 97-17 portant code du travail sénégalais.

⁶¹⁷ Article L-86 de la loi 17-97 portant code du travail.

- Les indemnités pour frais professionnels et assimilés, les indemnités de transport ;
- Les conditions générales de la rémunération au rendement ou à la commission chaque fois qu'un tel mode de rémunération sera reconnu possible, intégralement ou partiellement ;
- Les indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, salissants ;
- Les primes de panier pour les travailleurs devant prendre leur repas sur le lieu de travail ;
- Les conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par le travailleur ;
- Quand il y a lieu, l'organisation et le fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle dans le cadre de la branche d'activité considérée ;
- Les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes dans certaines entreprises se trouvant dans le champ d'application de la convention ;
- L'emploi à temps réduit de certaines catégories et leurs conditions de rémunération ;
- L'organisation, la gestion et le financement des services sociaux et médico-sociaux ;
- Les conditions particulières du travail : travaux par roulement, travaux durant le repos hebdomadaire et durant les jours fériés ;
- Les procédures conventionnelles d'arbitrage, suivant lesquelles seront ou pourront être réglés les différends collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les travailleurs liés par la convention.

402. Le Sénégal est un bon élève en matière de dialogue social dans la mesure où c'est le deuxième pays après le Portugal et le premier pays africain à désigné des points focaux nationaux chargés d'assurer la promotion de la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale⁶¹⁸.

Le Sénégal est également le premier pays à répondre à l'appel de la Déclaration

⁶¹⁸ Déclaration sur les EMN.

d'Abidjan⁶¹⁹ sur le renforcement du rôle et de l'impact des institutions nationales de dialogue social pour une gouvernance économique et sociale plus efficace et juste. En ce sens il a créé une commission chargée de promouvoir la déclaration sur les EMN et de nouer des partenariats pour sa mise en œuvre. L'importance de la déclaration sur les EMN réside dans le fait qu'elle est la norme de l'OIT qui fournit une orientation directe aux entreprises pour introduire des politiques sociales, pratiques responsables et durables en milieu du travail. Ces efforts consentis par le Sénégal démontrent de la vitalité de la négociation collective dans le pays.

403. Prolongement du droit syndical, la négociation collective a permis d'instaurer au Sénégal un climat social apaisé. C'est dans ce contexte que la charte nationale du dialogue social a été adoptée en 2002. Elle a été complétée en 2003 par le comité national du dialogue social qui à son tour a été remplacé en 2014 par le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS).

b. Le Dialogue social au Sénégal

404. Le HCDS est l'institution tripartite nationale de dialogue social au rang de haut conseil conformément à l'esprit de la Convention n°114 de l'OIT relative aux consultations tripartites. Il est le fruit de la volonté des partenaires sociaux d'approfondir la démocratie sociale. D'ailleurs il a vu le jour au lendemain des élections de représentativité des centrales syndicales du 20 Avril 2011. Le HCDS se compose de 30 membres dont 10 représentants employeurs ; 10 représentants travailleurs et 10 représentants gouvernementaux tous nommés pour 3 ans par décret. Les missions du Haut Conseil du Dialogue Social consiste à :

- ✓ Procéder à des médiations et à des facilitations sociales entre les acteurs sociaux ;
- ✓ Appuyer les acteurs en matière de prévention, de gestion et de résolution des conflits sociaux ;
- ✓ Mettre en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle ;
- ✓ Mener ou de faire mener toute étude jugée utile sur la situation et les perspectives du dialogue social ;

⁶¹⁹ Adoptée par onze institutions de dialogue social de l'Afrique de l'Ouest et du centre en Mai 2017.

- ✓ Etablir le rapport annuel sur l'état du dialogue social et de le soumettre au Président de la république.

Le HCDS assure aussi le secrétariat exécutif du comité technique du pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique. A ce titre, il est chargé de l'animation du pacte et de la coordination de son dispositif global de suivi et d'évaluation.⁶²⁰ Il joue un rôle essentiel dans le maintien de la paix et la justice sociale. Depuis sa création, il a contribué à réduire considérablement les tensions sociales. De ce fait, le pacte national de stabilité sociale et l'émergence économique⁶²¹ a permis de raffermir les relations entre les partenaires sociaux. Le HCDS est un espace de dialogue entre employeurs, travailleurs et gouvernements. Résultat, plusieurs entreprises ont même créé un comité de dialogue social cadre de concertation au sein de leur lieu de travail à l'instar de la Lonase⁶²² et de la Sonatel⁶²³.

405. Consolidé dans un cadre de concertation et de négociation, le HCDS accompagne les entreprises dans la mise en place de mécanismes participatives de gouvernance sociale. Le dialogue social est un mécanisme professionnel pour stimuler le développement économique et social.

Le HCDS joue un rôle en matière d'éducation et de formation. Il organise des actions de prévention, de médiation et de consolidation des relations entre le gouvernement et les enseignants du secteur public.

Le dialogue social mené par les chefs religieux a aussi contribué à l'apaisement du climat social. Le HCDS a également renforcé les capacités des acteurs et la protection sociale des acteurs de l'informel. En effet, le HCDS dispense aussi des formations, il a organisé des séminaires en dialogue social et en négociation collective à plus de 300 partenaires entre 2015 et 2017. Le HCDS participe à la formalisation des unités de production informelle vers l'économie formelle. Il se base également sur des techniques de facilitation, de médiation et de discussion permanente entre autres.

⁶²⁰ I.-N. NDIAYE, Présidente du HCDS du Sénégal, Avril 2014, consultable sur <http://hcds.sn>, consulté le 20/08/2016.

⁶²¹ PNSSEE.

⁶²² La Loterie Nationale Sénégalaise.

⁶²³ Société Nationale des Télécommunications du Sénégal.

406. Le HCDS a joué un rôle considérable dans l'apaisement du climat dans le secteur éducatif. Ce secteur a longtemps été jalonné de perturbations qui ont à des années blanches⁶²⁴ et invalidé⁶²⁵. Depuis lors, les perturbations demeurent sous d'autres formes à savoir les débrayages et des restrictions de notes entre autres. Ces perturbations touchent en général l'enseignement public. Ainsi durant l'année 2014-2015 plusieurs grèves ont eu lieu à l'instar de celles du 16 décembre 2014 au 06 Mai 2015 suite aux mots d'ordre du CUSEMS⁶²⁶ et celle du 17 février 2015 au 30 avril 2015 sous l'égide du GCSE⁶²⁷. Les plans d'actions de ces deux syndicats ont mené à 42 jours d'arrêt de travail. C'est pourquoi, dès leur installation le 27 Mars 2015, les membres du HCDS se sont impliqués pour apaiser le climat social dans le système éducatif.

407. Le HCDS a organisé une session de prérentrée 2015-2016 afin de consolider la paix sociale et renforcer la confiance entre le gouvernement et les organisations syndicales. Plusieurs actions de médiation ont été menées, le HCDS a rencontré des syndicats ayant déjà déposé leurs mots d'ordre de grève et le ministère pour le respect de leurs engagements mutuels. Le résultat a été la signature du pacte de stabilité dans le secteur éducatif. Dans l'enseignement supérieur, il y a eu des perturbations liées à l'application du protocole d'accord du 18 mars 2015. Les revendications du SAES⁶²⁸ portaient sur :

- La réforme des titres universitaires ;
- La revalorisation des pensions de retraite ;
- La revalorisation de la prime académique ;
- La prise en charge sanitaire...

Après de vaines négociations, le SAES a décrété treize jours de grève. Finalement, grâce à la médiation du HCDS, un compromis mettant fin à la grève dans les universités a été trouvé.

408. Il est clair que le dialogue social occupe une place non négligeable dans l'agenda du travail décent. En atteste la déclaration de Philadelphie qui stipule que : « la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un

⁶²⁴ En 1988 le secteur éducatif sénégalais a connu des grèves sans précédent qui a abouti à une année blanche.

⁶²⁵ En 1994, la grève des enseignants s'est soldée par une année invalide.

⁶²⁶ Cadre Unitaire Syndical des Enseignants du Moyen et du Secondaire.

⁶²⁷ Grand Cadre des Syndicats de l'Enseignement.

⁶²⁸ Syndicat Autonome des Enseignants du Supérieur.

effort international continu et concerté dans lequel les représentantes et représentants des travailleuses et travailleurs et des employeurs. Coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun et promouvoir au sein des nations la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production. Ainsi que la collaboration des travailleuses et travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique »⁶²⁹.

Au total, il est évident que les conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale et la négociation collective ont considérablement amélioré le sort des travailleurs au Sénégal. A l'instar de ces conventions fondamentales, celles relatives à la discrimination ont également participé à l'évolution des conditions de travail dans le pays.

B. La portée des conventions de l'OIT sur la lutte contre les discriminations

Depuis la ratification de la C100 en 1962, le sort des travailleurs sénégalais s'est considérablement amélioré, même si des inégalités persistent.

409. Les inégalités sont plus visibles au niveau des traitements salariaux car au Sénégal comme dans la plupart des pays en développement les femmes gagnent souvent moins que les hommes. De plus, les femmes trouvent plus de difficultés à accéder au marché de l'emploi. Celles qui travaillent sont la plupart du temps dans le cercle familial et exercent dans l'informel.

Selon les chiffres de l'OIT, dans les pays en développement comme le Sénégal, près de 36,6% des femmes sont des travailleurs familiaux contre 17,2% des hommes.⁶³⁰ Cette inégalité salariale trouve sa source dans la tradition patriarcale sénégalaise. Tradition laissant moins de liberté à la femme qui se retrouve parfois contrainte à abandonner son travail. Ceci, pour satisfaire aux exigences de son lien conjugal et éviter ainsi le jugement de la société.

410. Pour remédier à ces inégalités salariales, les partenaires sociaux ont opté pour

⁶²⁹ Déclaration de Philadelphie de 1944, l'une des 3 Déclarations les plus importantes de l'OIT.

⁶³⁰ Rapport OIT, Genève: BIT, 2018.

une augmentation de 44,8% du Salaire minimum⁶³¹. Cette augmentation participe à l'amélioration des conditions de travail des femmes qui occupent le plus souvent des emplois à bas salaires. D'autant plus que les normes sociales et le rôle dévolu à chaque sexe accentuent les écarts entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. Les efforts consentis par les autorités sénégalaises dans la lutte contre la discrimination hommes-femmes ont donné naissance à un instrument efficace à savoir la loi sur la parité⁶³².

411. La loi sur la parité a fait du Sénégal une référence en matière de discrimination à l'emploi et à la formation. Elle prévoit la parité absolue entre hommes-femmes dans toutes les instances électives et les listes de candidatures sous peine d'irrecevabilité. La loi stipule que la parité absolue homme-femme est instituée au Sénégal dans toutes les institutions totalement ou partiellement électives. Allant plus loin, lors de la proposition de loi, il était prévu une parité au delà des institutions politiques mais aussi au niveau des conseils d'administration des entreprises. Néanmoins, les organisations féminines se sont opposées à cette proposition et avaient comme leitmotiv que la compétence devait être de mise et que ce sera aux femmes de montrer leurs preuves au niveau des entreprises pour mériter leur poste. Choix qui actuellement est critiqué par les féministes sénégalaises, ces dernières dénoncent le nombre minime de femmes dans les conseils d'administration des entreprises.

La loi sur la parité a aussi permis de modifier la loi sur la nationalité⁶³³ pour autoriser la femme à donner sa nationalité à son enfant et à son conjoint.

Tous ces efforts pour l'accession des femmes aux postes de responsabilité fait du Sénégal le premier pays en Afrique à avoir donné corps à la loi parité de si belle manière après le Rwanda. La majeure partie des féministes sénégalaises ont compris que la parité n'est pas une fin en soi mais un moyen d'aller vers l'égalité pour construire les bases d'un développement durable⁶³⁴. Il n'y a donc aucune priorité aussi brûlante pour l'économie du développement qu'une reconnaissance pleine et entière de la participation et du leadership féminin dans les domaines politiques, économique et social.⁶³⁵

412. Le Sénégal a considérablement amélioré l'accès aux femmes à des postes de

⁶³¹ ANSD, *op.cit.*

⁶³² Loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme.

⁶³³ Adoptée en 2003.

⁶³⁴ F. SARR, La Parité au Sénégal : Leçons d'hypocrisie, Pambazuka news, 11 Août 2014. Consulté le 01 Mars 2018, consultable sur <https://www.pambazuka.org>

⁶³⁵ A.-K. SEN, « *Un nouveau modèle économique* ». Paris : éd. Odile Jacob, 2000.

décision. De ce fait, à part l'assemblée nationale, les trois autres grandes institutions républicaines⁶³⁶ sont actuellement dirigées par des femmes. Dans le domaine de la santé également, les femmes occupent des portefeuilles ministériels, des postes de directrice de la santé publique et de médecins cheffes de régions médicales. On voit également une féminisation accrue de l'armée, la police, la gendarmerie, d'ailleurs, une femme a été directrice générale de la police nationale⁶³⁷. Dans l'enseignement, elles sont majoritaires dans le cycle primaire, secondaire mais à partir du supérieur on voit qu'il y a une faible représentativité des femmes.

La parité n'est pas effective au niveau du gouvernement⁶³⁸ et les femmes n'occupent pas de fonctions régaliennes. Même si le pays a déjà eu deux femmes premières ministre (Mame Madior Boye et Mimi Touré)⁶³⁹. C'est une avancée majeure sachant que les pays les plus industrialisés n'ont pas encore totalement gagné le pari de l'égalité homme-femme. En guise d'exemple la France où Édith Cresson⁶⁴⁰ est la première et à ce jour la seule femme à avoir occupé ce poste.

Les efforts consentis par les pouvoirs publics sénégalais pour améliorer la condition féminine ont abouti à la création de l'Observatoire national de la parité.

413. L'Observatoire national de la parité constitue un dispositif important dans la politique de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. L'observatoire national de la parité a pour mission de veiller à :

- La problématique de l'équité et de l'égalité de genres ;
- L'état et l'évolution des résultats des actions engagées en faveur de la parité ;
- Le respect des engagements nationaux et internationaux vis-à-vis des femmes et la correction des discriminations entre hommes-femmes.

414. Au delà des conventions de l'OIT, le Sénégal a également ratifié d'autres instruments de protection des droits des femmes. Il s'agit entre autres du protocole sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et celui de

⁶³⁶ Le CESE ; le HCCT et le HCDS dirigeait respectivement par Mimi Touré, Aminata Mb.-Ndiaye et Innocence N.-Ndiaye.

⁶³⁷ Anna Sémou Faye (2013-2015).

⁶³⁸ Sur 40 ministres seules 8 sont des femmes.

⁶³⁹ Mame Madior Boye (2001- 2002) et Mimi Touré (2013-2014).

⁶⁴⁰ 1991-1992.

Maputo⁶⁴¹.

En résumé, force est de reconnaître que les conventions fondamentales ont considérablement amélioré les conditions d'existence des travailleurs sénégalais. En plus de ces conventions fondamentales, celles relatives à la protection sociale et à l'emploi ont été d'un apport considérable au bien être des travailleurs et de leur famille.

§.2. L'apport des conventions de l'OIT sur l'amélioration de la protection sociale au Sénégal

Les conventions de l'OIT relative à la sécurité sociale ont fortement contribué à l'amélioration du bien être des travailleurs et celui de leur famille.

A. Les risques couverts par la Sécurité sociale au Sénégal

414. La protection sociale repose sur un système de sécurité sociale. Ce dernier a pour ambition d'assurer un revenu minimal en cas de survie de certaines occasions comme la maladie, le l'accident de travail, la maladie professionnelle, la vieillesse et la retraite, l'invalidité. Elle vise à assurer également les responsabilités sociales comme la grossesse et les soins aux enfants, la perte de soutien de famille, et le chômage.⁶⁴²

La protection sociale contribue à la paix et à la justice sociale en garantissant la dignité humaine, c'est ce qui justifie l'adoption de plusieurs instruments. Parmi ces derniers, le Sénégal a ratifié la convention n°102 et la convention n°157 de l'OIT.

415. Les risques visés par le régime de sécurité sociale varient d'un pays à un autre et du degré de développement, du régime en vigueur et divers facteurs locaux.⁶⁴³ La répartition des accidents de travail est le principal besoin des travailleurs, c'est pourquoi elle est prévue dans tous les pays à la différence de l'assurance chômage non couvert au Sénégal et dans la majorité des pays africains.⁶⁴⁴

En adéquation avec ses ressources financières, humaines et médicales, le Sénégal a ratifié 5 branches des 9 risques prévus par la convention n°121:

⁶⁴¹ Relatif aux droits des femmes en Afrique.

⁶⁴² BIT, *Les règles du jeu: Une brève introduction aux normes Internationales du travail*, Genève: BIT, édition révisée 2014, p.72.

⁶⁴³ Facteur politique, influence des groupes de pressions, facteurs circonstanciels.

⁶⁴⁴ A l'exception de l'Afrique du Sud et du Ghana.

- Les prestations familiales ;
- Les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
- La vieillesse et le décès ;
- La maternité ;
- La maladie.

1. Les prestations familiales :

416. Les prestations garanties au titre des prestations familiales sont :

- **Les allocations prénatales :** Les bénéficiaires de ces allocations sont toutes femmes salariées ou conjointe d'un salarié. Elles sont également ouvertes à toutes femmes salariées non mariées, elle est aussi versée à la conjointe dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle⁶⁴⁵. Elles sont payées en 3 fractions sur présentation des volets du carnet de grossesse.
- **Les allocations de maternité :** Versées à toute femme salariée ou conjointe d'un salarié donnant naissance à un enfant. Cet enfant doit naître sous contrôle médical et né vivant. Autre obligation pour pouvoir en bénéficier, il faut respecter le suivi des visites médicales à l'enfant. Ceci tous les 1^{er} mois pendant la 1^{ère} année et tous les 3mois pendant la 2^{ème} année.
- **Les allocations familiales :** L'allocation familiale est versée au travailleur pour chacun des enfants de 2 à 14 ans à la limite de 6 enfants. Cet âge est porté à 18 ans si l'enfant est en apprentissage, et de 21 ans si l'enfant continue sa scolarité ou s'il est infirme ou atteint d'une maladie incurable l'empêchant de travailler.
- **Les indemnités journalières :** Les indemnités journalières sont dues à toute femme salariée pendant la durée du congé de maternité. Cette période est de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 8 semaines après l'accouchement. Elles sont prolongées à 3 semaines en cas de maladie résultant de la grossesse ou des couches.

⁶⁴⁵ Caisse de sécurité sociale, disponible sur css.sn, consulté le 29/07/2018.

2. Les accidents de travail et les maladies professionnelles

417. Le Sénégal a ratifié la convention n°121 relative aux prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles⁶⁴⁶. Conformément à la convention, les prestations doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité. Le Sénégal considère les risques liés aux accidents de travail et aux maladies professionnelles comme des priorités, il s'agit de :

- L'accident du travail;
- L'accident du trajet;
- Les maladies professionnelles.

Tous les jours sont indemnisés pendant toute la durée de l'incapacité temporaire de travail⁶⁴⁷, sans distinction entre les jours ouvrables, les dimanches et jours fériés. Dans ce cadre, l'indemnité journalière est égale à la moitié du salaire journalier pendant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail et aux 2/3 de ce salaire à partir du 29ème jour de l'arrêt de travail jusqu'à la guérison ou la consolidation. Ces risques sont couverts aussi bien pour les travailleurs du secteur privé que pour les fonctionnaires. Néanmoins, malgré l'importance du secteur informel dans l'économie sénégalaise, une faible partie de cette frange des travailleurs bénéficie d'une protection sociale.

3. La vieillesse et le décès du soutien de famille

418. Au Sénégal, seuls les travailleurs salariés ayant cotisé auprès de l'IPRES ont droit aux prestations de l'assurance vieillesse. Les prestations vieillesse et décès couvrent la pension de base et les retraites complémentaires :

▪ La pension de base :

Il existe au Sénégal, une pension de base pour vieillesse et une pension de base pour les survivants. Pour obtenir une pension de retraite IPRES il faut avoir 60 ans⁶⁴⁸. La pension de retraite exige la cessation de toute activité salariée et la comptabilisation d'au moins 400 points de retraite.

Pour ce qui de la pension de base pour les survivants, l'allocation de réversion peut être servie aux veuves à partir de 50 ans; 45 ans avec l'application d'un coefficient

⁶⁴⁶ En 1966.

⁶⁴⁷ Chambre Sociale, 23 avril 1997, 50.

⁶⁴⁸ 55 ans pour le travail pénible.

d'anticipation. Elle est sans condition d'âge si la veuve a au moins 2 enfants à charge de moins de 21 ans. L'allocation de réversion peut être servie aux veufs à partir de 55 ans et de 53 ans si le veuf est atteint d'une invalidité. Le conjoint survivant bénéficie de 50% de la pension que recevait ou aurait dû recevoir le conjoint décédé.

Le Sénégal prévoit également la retraite complémentaire pour les cadres. La cotisation à ce régime est obligatoire et son régime est identique au régime général.

4. La maternité

419. La convention n°102 prévoit des soins médicaux comportant au moins des soins avant, pendant et après l'accouchement, donnée soit par un médecin, soit par une sage femme diplômée, et une hospitalisation si nécessaire. De plus, la convention n°183 relative à la protection de la maternité requiert un congé maternité d'une durée de 14 semaines ou plus.

Au Sénégal, toute femme enceinte a droit à un congé maternité de quatorze semaines, réparties avant et après l'accouchement. En d'autres termes, elle a droit à six semaines avant son accouchement et huit semaines après l'accouchement. Ce délai peut être prolongé de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. L'employeur ne peut pas licencier son employée pendant cette période et tout licenciement serait considéré comme abusif. La législation sénégalaise donne aussi le droit à la femme enceinte de démissionner sans préavis et sans avoir à verser une indemnité pour défaut de préavis. Cette possibilité lui est aussi donné jusqu'à 15 mois suivant la naissance de l'enfant. De même, la femme allaitante a droit à un repos d'1h par jour payée comme heure de travail effectif jusqu'au 15 mois du bébé. Cette protection de la femme enceinte a pour but de lui garantir sa santé et sa sécurité professionnelle pendant et après son accouchement. De ce fait, cette protection a pour objectif de : Permettre à la femme travailleuse de se consacrer à sa vie de famille, éviter de perdre sa situation professionnelle en interdisant son licenciement, protéger la femme en cette période particulière... La protection de la maternité est une réalité au Sénégal. La majeure partie des entreprises sénégalaises respectent cette obligation et la femme enceinte bénéficie d'une bonne protection.

420. En outre, la CCNI de 2019 prévoit que les femmes enceintes et allaitantes ne doivent pas accomplir des tâches préjudiciables à leur santé ou à celle de l'enfant ou comportant un risque significatif pour la santé et la sécurité de l'enfant.⁶⁴⁹ En cas de mutation dû à leur état, les femmes doivent garder leur salaire antérieur.⁶⁵⁰ Avec l'accord de

⁶⁴⁹ Article 39 de la CCNI de 2019.

⁶⁵⁰ Article 38 de la CCNI de 2019.

l'employeur, la femme peut demander une disponibilité pour prolonger son congé de maternité. Le code du travail prévoit qu'aucune femme ne peut être licenciée pendant la période de la grossesse et le congé de maternité. Pendant la grossesse, l'accouchement ou en cas de maladie post-natal, il y a une suspension du contrat de travail.⁶⁵¹ Le droit de reprendre son poste après le congé est aussi garanti par la loi. De plus, la travailleuse enceinte bénéficie d'un droit de démission sans préavis et sans avoir à verser une indemnité et ceci jusqu'au 15^{ème} mois suivant la naissance de l'enfant. La mère qui allaite à également droit à une heure de repos par jour. La nature des travaux interdits aux femmes enceintes est fixée par décret. Conformément à l'arrêté général n°5254 interdit l'affectation à une femme enceinte à un poste non compatible avec sa force.

421. Les travaux dangereux pour la santé et la morale des travailleuses enceintes sont aussi bannis. L'employeur ne peut pas exiger une femme enceinte de porter, pousser ou trainer une charge quelconque dans les trois semaines qui suivent la reprise normale du travail après leurs couches.⁶⁵² En plus, toute entreprise de plus de vingt-cinq femmes doit aménager une chambre spéciale d'allaitement ou à proximité sur mise en demeure de l'inspecteur du Travail.⁶⁵³

5. La maladie

422. Pour assurer la protection des travailleurs contre les risques inhérents à la maladie, l'OIT a adopté la convention n°130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie en 1969. Cette convention stipule dans son article 8 que : « Tout Membre doit garantir aux personnes protégées, conformément aux conditions prescrites, les soins médicaux de caractère curatif et préventif, en ce qui concerne l'éventualité visée à l'article 7. »⁶⁵⁴ Ce dernier dispose que « les éventualités couvertes doivent comprendre: le besoin de soins médicaux de caractère curatif et, dans des conditions prescrites, le besoin de soins médicaux de caractère préventif. Les éventualités couvertes doivent aussi comporter l'incapacité de travail résultant d'une maladie et entraînant la suspension du gain, telle qu'elle est définie par la législation nationale. »⁶⁵⁵

423. Au Sénégal, peu de risques sont garantis, ainsi, pour y remédier, la réforme de

⁶⁵¹ Article 143 de la loi 17-97 portant code du travail.

⁶⁵² Article L.146 du Code du Travail ; Article 1 et 20 de l'Arrêté Général n°5254 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes.

⁶⁵³ Article 18 de l'Arrêté Général n°5254 relatif au travail des femmes et des femmes enceintes.

⁶⁵⁴ Article 8 de la C130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

⁶⁵⁵ *Ibid.*

l'assurance maladie obligatoire⁶⁵⁶ oblige les employeurs d'entreprise de plus de 100 salariés à créer ou à affilier leurs travailleurs auprès d'une institution de prévoyance maladie.

Figure V: Prestations sociales institutionnalisées au Sénégal⁶⁵⁷

travailleurs prestations	fonctionnaires et salariés de l'état	salariés du secteur privé	micro- entrepreneurs	plus de 60 ans
pensions de vieilles/survivants	OUI	OUI	NON	NON
pension d'invalidité	OUI	OUI	NON	NON
soins de santé	OUI	OUI	NON	NON
accidents du travail	OUI	OUI	NON	NON
allocations familiales & maternité	OUI	OUI	NON	NON
allocations congés maladie	OUI	NON	NON	NON
allocations de chômage	NON	NON	NON	NON
minimum social	NON	NON	NON	NON

⁶⁵⁶ Réforme de l'assurance maladie obligatoire (AMO) en une couverture maladie universelle (CMU) en 2013.

⁶⁵⁷ Ministère de la Santé et de la prévention, "Stratégie nationale d'extension de la couverture du risque maladie des sénégalais", Dakar, 2008, p.13.

Face au faible nombre de prestations institutionnalisées, différents programmes ont été mis en place au Sénégal pour améliorer la protection sociale des travailleurs.

B. Les programmes récents d'amélioration de la protection sociale au Sénégal

Pour assurer la protection sociale aux travailleurs à faibles revenus, notamment ceux de l'économie informelle, divers programmes ont été institutionnalisés. Il s'agit entre autres de la CMU, des bourses de sécurité familiale et de la carte d'égalité des chances.

1. La mise en place de la Couverture Maladie Universelle (CMU)

424. A l'image des autres pays africains, la protection sociale touche une infime partie de la population au Sénégal. Seuls les travailleurs du formel dûment enregistré auprès des services concernés bénéficient d'une couverture sociale. L'essentiel des ressources assurant la protection sociale proviennent des cotisations prélevées sur les salaires et complétées par l'employeur. Ce conditionnement de l'accès à la protection sociale au salariat exclue 90% des travailleurs d'une couverture sociale. Pour palier à cette exclusion, la CMU a été lancée en 2013. La couverture maladie universelle a pour objectif de garantir l'accès au soin de santé à tous les sénégalais. Elle permet aux personnes les plus démunies de bénéficier d'une couverture du risque maladie. La CMU permet aux travailleurs ayant de faibles revenus (rural et informel) d'être affiliés à un régime d'assurance maladie pour pouvoir bénéficier des mêmes soins que les personnes affiliées au régime des imputations budgétaires pour les fonctionnaires et les instituts de prévoyance maladie (IPM) pour les travailleurs du secteur privé.

Les programmes phares de la CMU tournent autour de :

- la gratuité des soins pour les enfants de moins de 0 à 5 ans,
- la gratuité de la césarienne dans les structures publiques,
- la gratuité de la dialyse dans les structures publiques de santé,
- la gratuité des soins pour les personnes de plus de 60 ans grâce au plan *Césame*.

425. La CMU s'appuie sur des mutuelles qui sont des associations menant des actions de prévoyance, d'entraide et de solidarité en vue de prendre en charge les risques sanitaires liés à la personne et à la réparation de leurs conséquences. Les mutuelles de santé supportent la prise en charge à hauteur de 80% pour les prestations de soin au niveau des structures publiques et les médicaments génériques. Elle est de 50% au niveau des pharmacies privées.

Pour accéder à cette prise en charge, le bénéficiaire doit :

- Etre à jour de ses cotisations,
- Avoir terminé sa période d'observation,
- Se munir de son livret de membre ou de la lettre de garantie,
- Se présenter au niveau des structures de santé ayant signé des conventions avec sa mutuelle de santé.

Les services garantis par les mutuelles de santé sénégalaises sont : les consultations primaires curatives, les consultations préventives, les hospitalisations, les accouchements, les examens complémentaires, les soins spécialisés, les évacuations et les médicaments.

Au titre de la CMU, la cotisation est de 7000 FCFA par an subventionnée à hauteur de 50%⁶⁵⁸ pour les personnes ayant la capacité de cotiser, pour les personnes indigentes la cotisation reste gratuite⁶⁵⁹.

426. Depuis son lancement en 2013 jusqu'en 2018, le taux national en couverture maladie est passé de 20,12 % à 49,64 %. A titre d'exemple au deuxième trimestre de 2019, l'Agence nationale de la CMU a pris en charge :

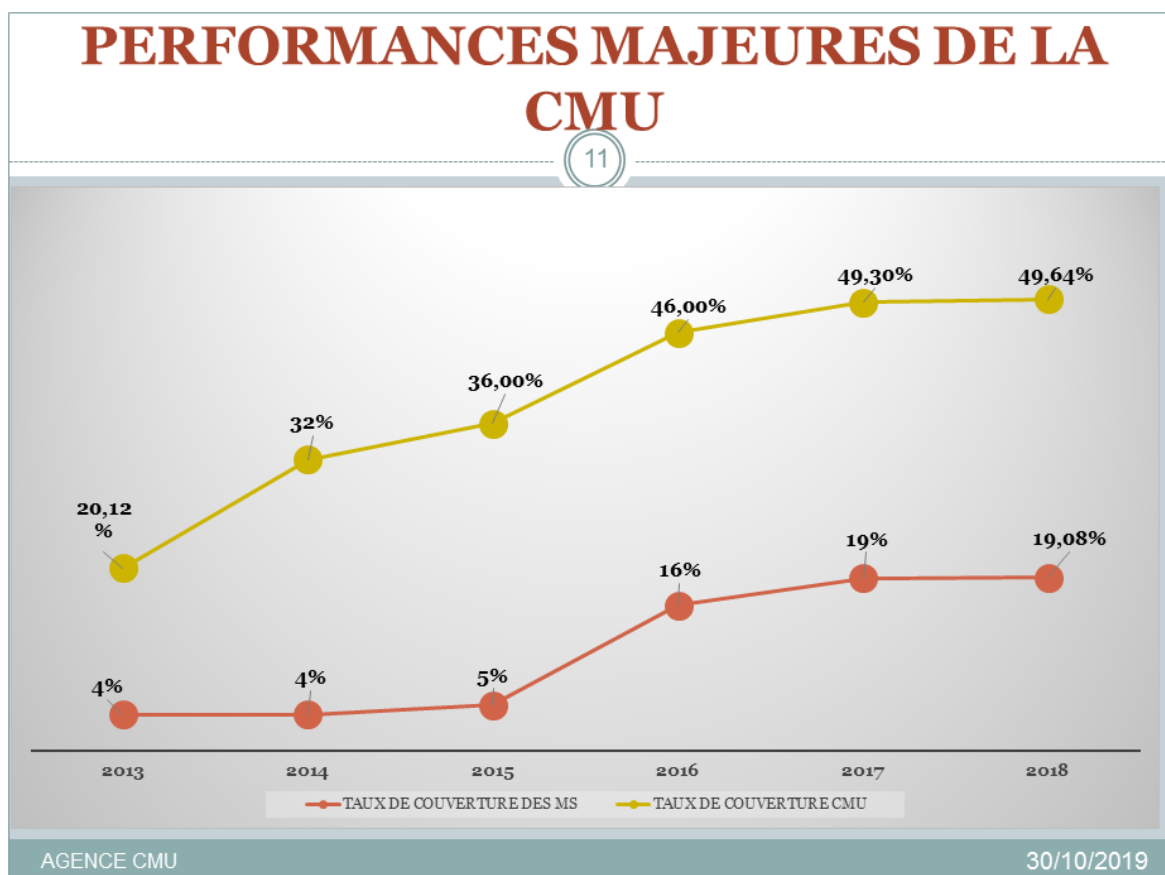
- 213.056 cas d'enfants âgés de moins de cinq (5) ans consultés ;
- 14.968 cas de personnes âgées de 60 ans et plus ;
- 3.749 cas de femmes césarisées ;
- 8.322 séances de dialyse.⁶⁶⁰

Ces données montrent que la CMU a permis d'atteindre un taux élevé de couverture pour toutes les couches de la population sénégalaise en particulier les travailleurs les plus démunis.

⁶⁵⁸ Soit 3500 FCFA.

⁶⁵⁹ Prise en charge 100%.

⁶⁶⁰ Chiffre de l'agence CMU, Octobre 2019.



(Figure VI : Les performances de la CMU depuis sa création)⁶⁶¹.

2. Le Programme National de Bourse de Sécurité Familiale (PNBSF)

427. Dans la même perspective de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté, le programme national de bourse de sécurité familiale a été mis en place en 2013 par la direction générale à la protection sociale et la solidarité nationale. Elle enrôle 250,000 familles à raison de 100,000 FCFA par personne et par an. Les bénéficiaires sont les familles pauvres et les personnes vulnérables. La PNBSF a pour objectifs de :

- Renforcer leurs moyens d'existence et capacités éducatives et productives des familles ;
- Faire accéder les services sociaux aux bénéficiaires;
- Avoir des mécanismes de suivi et d'évaluation de ce programme.

⁶⁶¹ Source : Site de la CMU.

428. En plus des conditions de revenus, les bénéficiaires de la bourse de sécurité familiale ont l'obligation d'amener et de maintenir à l'école leurs enfants en âge de scolarisation. Conscientes du rôle majeur des femmes dans la société africaine en générale et sénégalaise en particulier, les autorités étatiques ont décidé que seules les femmes pouvaient encaisser la bourse de sécurité familiale. Cette mesure vise à soulager les femmes qui ont traditionnellement la charge de l'éducation et du bien être des enfants. Concrètement la bourse de sécurité familiale a permis à plusieurs enfants d'aller à l'école, car au lieu d'envoyer leurs enfants travailler pour participer aux charges de la famille, les parents perçoivent la bourse en guise de compensation. A défaut de ces bourses familiales, plusieurs familles allaient envoyer leurs enfants de 7 à 15 ans travailler dans les villes ou être des enfants talibés faute de n'avoir pas les moyens de les nourrir. Aussi, ces bourses permettent aux familles d'avoir des activités productives. Certaines familles utilisent la bourse pour financer des activités productives de revenus comme le commerce, l'agriculture, l'élevage entre autres. Ces familles travaillent pour devenir autonomes et pouvoir sortir de ce système d'assistanat dans les plus brefs délais.

429. La bourse de sécurité familiale est basée sur le principe de justice sociale, elle permet une redistribution des richesses et une égalité des chances. De ce fait c'est une réponse à la pauvreté et au sous-emploi dans un pays en développement comme le Sénégal. Pour le recensement des familles bénéficiaires, ce sont les chefs de quartiers qui s'en occupent en niveau urbain tandis que les chefs de villages prennent le relai en milieu communautaire.

L'importance de ces politiques sociales réside dans le fait qu'elles visent à renforcer les filets de la sécurité sociale. Ainsi, en plus de la CMU et des bourses de sécurité familiale, la loi d'orientation sociale a prévu une carte d'égalité des chances pour les personnes les plus vulnérables.

3. La carte d'égalité des chances

430. La loi d'orientation sociale⁶⁶² est le cadre de référence du dispositif institutionnel pour la prise en charge et l'intégration des personnes handicapées. Elle a pour but entre autre de garantir l'égalité des chances des personnes handicapées ainsi que la promotion et la protection de leurs droits contre toutes formes de discrimination. La loi considère comme discriminatoires toutes dispositions ou actes qui ont pour but l'exclusion ou pouvant causer la réduction des chances aux personnes handicapées. Néanmoins, les mesures visant à promouvoir l'égalité effective de chance et de traitement en faveur des personnes handicapées ne sont pas considérées comme discriminatoires.

431. C'est dans ce contexte que la carte d'égalité des chances a été créée. C'est est un projet permettant à toutes les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut porter atteinte à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité. Elle confère à ses titulaires divers privilèges :

- Accès aux soins de santé ;
- Aide pour l'éducation ;
- La formation ;
- L'emploi ;
- Les transports...

432. Actuellement, le nombre de bénéficiaires de la carte d'égalité des chances est évalué à quelque 61.000 personnes pour un taux de prévalence du handicap estimé à 5,9%.⁶⁶³ Conformément à la loi, l'Etat à l'obligation de mener les politiques nécessaires à l'éducation, la formation professionnelle, l'insertion socio-économique et l'intégration sociale des personnes handicapées entre autres.⁶⁶⁴ L'Etat garantit également le droit à l'éducation, l'enseignement, la formation et l'emploi pour les personnes handicapées.⁶⁶⁵

⁶⁶² Loi n°2010-15 du 6 juillet 2010 concernant la promotion et la protection des droits des personnes handicapées.

⁶⁶³ Dernier recensement national de l'Agence nationale de la statistique et de la démographie réalisé en 2013.

⁶⁶⁴ Article 5 de la loi n°2010-15 du 6 juillet 2010 concernant la promotion et la protection des droits des personnes handicapées.

⁶⁶⁵ Article 15 de la loi n°2010-15 du 6 juillet 2010 concernant la promotion et la protection des droits des personnes handicapées.

433. La loi prévoit le maintien de l'emploi pour tout fonctionnaire ou salarié victime d'un handicap. Il doit être maintenu à son poste ou tout autre poste pour éviter son licenciement. Dans le cas où un autre emploi ne peut lui être proposé, les dispositions relatives aux régimes de pensions lui sont applicables.⁶⁶⁶

434. Les titulaires de la « carte d'égalité des chances » sont prioritaires pour les mutations au sein de la fonction publique. L'Etat ainsi que les organismes publics et privés doivent réserver aux personnes handicapées les emplois qui leur sont accessibles à hauteur de 15% au moins.⁶⁶⁷

La loi prévoit également l'appui pour la création d'entreprises individuelles, coopératives ou de petites et moyennes entreprises, cet appui comprend :

- La mise à leur disposition d'encadreurs ;
- L'octroi d'aide à l'installation ;
- Les exonérations fiscales partielles ou totales, temporaires ou permanentes ;
- Les garanties de crédits et des appuis techniques auprès des organismes publics d'appui au développement.⁶⁶⁸

Conjointement à ces programmes, plusieurs actions sont menées en faveur de la formalisation de l'économie au Sénégal où plus de 90% de la population active exerce dans l'informalité.

C. L'apport des conventions de l'OIT en faveur de la formalisation de l'économie

435. 60% des travailleurs dans le monde exercent dans l'informalité dont 55% sans protection sociale⁶⁶⁹ dont la majorité vit dans les pays en développement particulièrement l'Afrique. Face à ces chiffres effroyables, l'OIT a adopté différents instruments normatifs pour la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, notamment :

- La Recommandation n°204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ;

⁶⁶⁶ Article 27 de la loi n°2010-15 du 6 juillet 2010 concernant la promotion et la protection des droits des personnes handicapées.

⁶⁶⁷ Article 29 de la loi n°2010-15 du 6 juillet 2010 concernant la promotion et la protection des droits des personnes handicapées.

⁶⁶⁸ Article 30 de la loi n°2010-15 du 6 juillet 2010 concernant la promotion et la protection des droits des personnes handicapées.

⁶⁶⁹ PNUD, 2020.

- La Recommandation n°189 sur les petites et moyennes entreprises (PME) ;
- La Recommandation n°202 sur les socles nationaux de protection sociale.⁶⁷⁰

436. La R204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle a été adoptée par la CIT en sa 104^{ème} session⁶⁷¹ à quasi l'unanimité. Son importance réside dans le fait qu'elle est le premier instrument qui traite de l'économie informelle dans sa totalité et sa diversité. Elle se fonde sur le postulat selon lequel, la transition vers l'économie formelle est la voie obligée pour faire du travail décent une réalité pour tous. La R204 a le mérite de s'appliquer à tous les travailleurs et à toutes les unités économiques, entreprises, entrepreneurs, ménage de l'économie informelle.

Elle stipule que « Dans le cadre de la transition vers l'économie formelle, les Membres devraient progressivement étendre, dans la législation et la pratique, à tous les travailleurs de l'économie informelle, la sécurité sociale, la protection de la maternité, des conditions de travail décentes et un salaire minimum qui tienne compte des besoins des travailleurs et considère les facteurs pertinents, notamment le coût de la vie et le niveau général des salaires dans le pays ». ⁶⁷²

437. Au Sénégal, le travail informel existe dans tous les secteurs de l'économie tant dans les espaces publics que privés. La R204 est d'autant plus importante dans les pays en développement comme le Sénégal où plus de 90% de l'économie s'exerce dans des conditions d'informalité. C'est fort de ce constat que le Sénégal a accepté la R204 et, à ce titre, il a bénéficié de l'appui du bureau de l'OIT pour le renforcement des cadres des PME, des mandants tripartites et des autres partenaires sociaux. Cet appui a été élargi aux organisations des opérateurs de l'économie informelle pour une meilleure prise en connaissance de la R204. Dans ce cadre, un régime simplifié pour les petits contribuables (RSPC) vise l'affiliation progressive du plus grand nombre possible de personnes non couvertes par la sécurité sociale. Il vise également l'évolution des risques professionnels pour la prévention des accidents et

⁶⁷⁰ Mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest : Résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent 2016-2017, Organisation internationale du Travail, Bureau pays de l'OIT à Dakar (ETD/BP-DAKAR), Dakar : OIT, 2017.

⁶⁷¹ 2015.

⁶⁷² R204, point 18.

maladies professionnels.⁶⁷³

La R204 préconise l'intégration des travailleurs de l'économie informelle dans le mouvement syndical. Le bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) œuvre depuis plusieurs années pour mettre en œuvre cette préconisation de la R204. Parallèlement aux actions de l'ACTRAV, l'union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) lutte pour la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle. C'est la seule centrale syndicale au Sénégal qui accepte d'accueillir en son sein les travailleurs de l'économie informelle.

438. L'UNSAS a fortement contribué à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Elle a mené des campagnes de sensibilisation pour la formalisation des unités de production. Cette campagne a abouti à la syndicalisation de 300 travailleurs et travailleuses de l'économie informelle.⁶⁷⁴ Ces travailleurs sont issus de divers domaines allant de :

- La tannerie ;
- Le maraichage ;
- La transformation des produits ;
- Le micro-jardinage.

L'expérience réussie de l'UNSAS particulièrement avec la formalisation des tanneuses de Guédiawaye a été partagé avec l'académie de Turin⁶⁷⁵ sur la transition vers le formel et les syndicats de plus d'autres pays⁶⁷⁶ à l'occasion d'un atelier sous régional. Aussi, des actions de sensibilisation ont été menées conjointement par la direction des petites et moyennes entreprises (DPME), le haut conseil du dialogue social (HCDS), l'Institut africain de management (IAM), le Bordeaux management school (BEM) et l'institut EDGE. Ainsi, plus de 100 opérateurs informels et 150 étudiants ont acquis des connaissances sur la R204 et ses stratégies pour favoriser la formalisation de l'économie.

⁶⁷³ Mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest : résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent 2016-2017, Organisation internationale du Travail, Bureau pays de l'OIT à Dakar (ETD/BP-DAKAR), Dakar: OIT, 2017.

⁶⁷⁴ *Ibid.*

⁶⁷⁵ Novembre 2016.

⁶⁷⁶ Mali, Togo.

439. Pour garantir le respect de ses dispositions, la R204 prévoit un système de contrôle mené par l'inspection du travail. En vertu de la R204, « Les Membres devraient disposer d'un système d'inspection adéquat et approprié, étendre la couverture de l'inspection du travail à tous les lieux de travail dans l'économie informelle afin de protéger les travailleurs, et fournir des orientations aux organes chargés d'assurer l'application des lois, y compris sur la façon de traiter les conditions de travail dans l'économie informelle ».

440. Concernant la protection sociale, la R204 prévoit que les Membres devraient prendre des mesures pour parvenir au travail décent et pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail pour les personnes opérant dans l'économie informelle, à savoir :

- La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- L'abolition effective du travail des enfants ;
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La recommandation 204 prévoit également dans son 17^{ème} point que les Membres devraient :

- a) *prendre des mesures immédiates afin de remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres qui caractérisent souvent le travail dans l'économie informelle;*
- b) *promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et l'étendre aux employeurs et aux travailleurs de l'économie informelle.*⁶⁷⁷

441. Il faut noter que le dialogue social joue un rôle essentiel aussi bien dans le secteur privé, parapublic mais également dans l'économie informelle. C'est dans ce contexte que le HCDS sénégalais a consacré sa 6^{ème} séance plénière au dialogue social dans la transition vers l'économie formelle. Le HCDS a misé sur la sensibilisation et la formation pour accompagner les unités économiques du secteur informel vers la formalité et surtout pour assurer la protection sociale adéquate. C'est pourquoi, l'axe 1 du Plan Sénégal Emergent

⁶⁷⁷ R204, point 17.

porte sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. De ce fait, pas moins de 5 projets ont été mis en œuvre, consacrés essentiellement à :

- La petite agriculture ;
- La modernisation de l'économie sociale et solidaire ;
- La promotion de l'exploitation minière artisanale.

442. Pour montrer le rôle du dialogue social dans la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, l'Organisation Internationale du Travail a dressé un schéma expliquant les défis de la transition vers l'économie formelle⁶⁷⁸. Les défis rencontrés par le dialogue social dans la transition vers l'économie formelle, sont regroupées en trois catégories :

- les défis juridiques, réglementaires et institutionnels ;
- les défis d'organiser les employeurs et les travailleurs de l'économie informelle ;
- les défis d'établir un processus de dialogue social.

Parallèlement à la R204, l'OIT a adopté la recommandation n°202 visant à étendre la sécurité sociale à l'économie informelle.

443. En acceptant la R202, le Sénégal s'est engagé à élargir la protection sociale aux travailleurs informels. Ces derniers perçoivent souvent des revenus inférieurs à la moyenne des revenus de tous les travailleurs et sont privés de travail stable et sécurisé. A cela s'ajoute l'absence de couverture sociale avec des conditions de travail médiocres comportant des risques de santé et sécurité. Ces travailleurs sont souvent dans l'impossibilité d'exercer leurs droits fondamentaux.

444. Face à cette situation, le Sénégal a entrepris plusieurs initiatives d'extension de la protection sociale à l'économie informelle parmi lesquelles :

- La loi portant sur le développement des PME et la modernisation de l'économie ;
- La loi sur l'entrepreneuriat ;

⁶⁷⁸ Voir infra : Annexe 5.

- L'élaboration du projet du régime simplifié pour les petits contribuables.⁶⁷⁹

Selon le ministère en charge du Travail : « le Sénégal s'est fixé un agenda de transformations économiques et sociales, qui s'inscrit dans une dynamique à long terme en vue d'atteindre l'émergence économique à l'horizon 2035. Pour y parvenir, le Gouvernement mise sur le Plan Sénégal Emergent (PSE) qui vise, à terme, à mettre en place un ensemble de projets structurants à fort contenu de valeur ajoutée et d'emploi ». L'axe 2 de ce plan, intitulé « Capital humain, protection sociale et développement durable » place la protection sociale au cœur des priorités.

445. Récemment, avec la crise de la Covid, le Sénégal a bénéficié avec le Burkina Faso du programme phare mondial sur les socles de protection sociale pour tous⁶⁸⁰. Initié par l'OIT avec l'appui financier de la Belgique, ce projet intitulé : *bâtir des systèmes nationaux de protection sociale pour couvrir les travailleurs de l'économie informelle, faciliter leur accès aux soins de santé et leur permettre de faire face aux défis de demain*, a pour but de bâtir des systèmes de protection sociale solides pour les travailleurs de l'économie informelle et leur famille. D'une durée de 18 mois, ce projet permet le renforcement de la protection sociale par l'extension de la protection sociale aux travailleurs informels et ruraux. Il permet également d'atteindre les ODD⁶⁸¹ et la mise en œuvre des recommandations 202 sur les socles de protection sociale et 204 sur la transition vers l'économie formelle.⁶⁸² Avec la Covid, les besoins de couverture sociale sont plus que jamais prioritaires.

446. Le projet OIT- Belgique prône un système de protection sociale basé sur la négociation collective pour une meilleure appropriation. Au Sénégal projet se focalisera sur la mise en place du régime simplifié prête à passer à l'économie formelle et la mise en place de la mutuelle sociale des artisans. Il mise sur les systèmes d'information et la campagne de communication en partenariat avec la conférence interafricaine de la prévoyance sociale (CIPRES) et de l'union économique et monétaire Ouest Africaine (UEMOA). Le projet bâtir des systèmes nationaux de protection sociale pour couvrir les travailleurs de l'économie

⁶⁷⁹ Atelier sous-régional de partage d'expériences sur la transition vers l'économie informelle en Afrique francophone, Somone /Sénégal, 27 octobre 2015.

⁶⁸⁰ Programmes de 15 ans (2015-2030) répartie en 3 phases.

⁶⁸¹ Cibles 1.3 et 3.8.

⁶⁸² ILO Social protection, *Lancement du partenariat OIT- Belgique : Appuyer le renforcement des systèmes de protection sociale au Burkina Faso, au Sénégal et en Afrique de l'Ouest*, Webinaire du 18 Mars 2021, disponible sur : [Lancement du Partenariat OIT - Belgique - YouTube](#)

informelle, faciliter leur accès aux soins de santé et leur permettre de faire face aux défis de demain est en phase avec la déclaration d'Abidjan sur le centenaire de l'OIT qui accorde une place de choix au renforcement des systèmes de protection sociale dans les pays de la sous région.

447. Au total, force est de remarquer que les instruments de l'OIT sont des stratégies efficaces de lutte contre la pauvreté et d'intégration des travailleurs du secteur informel dans le formel. Parmi ces méthodes, on peut citer le renforcement de la liberté syndicale, l'élargissement de la protection sociale, l'amélioration de la sécurité et la santé au travail et le développement de la formation professionnelle. De plus, ces instruments préconisent la création d'institutions et de mécanismes pouvant faire respecter les droits liés au travail. Pour l'OIT des institutions juridiques associées à un ensemble de droits et de règles définis, qui fonctionnent peuvent contribuer à donner un caractère formel à l'économie et à créer le climat de confiance et l'ordre qui sont indispensables à la croissance et au développement économiques.⁶⁸³

§ 3. L'apport des conventions sur les politiques sociales et d'emploi

448. Le Sénégal a ratifié la C117 sur la politique sociale en 1967 et la C122 sur la politique d'emploi en 1966. Depuis, plusieurs programmes ont vu le jour pour lutter contre les inégalités et les injustices sociales. Ces programmes se sont accentués depuis l'éligibilité du Sénégal à l'initiative des pays pauvres très endettés en 2000. A cette occasion, la stratégie de réduction de la pauvreté (SRP) a été créée en plus des politiques et programmes intégrés. Ces initiatives ont pour but d'assurer les conditions d'une croissance soutenue et durable, réduire la pauvreté et atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD). Elles ont conduit à la Stratégie Nationale de Développement Economique et Social (SNDES), remplacée en 2014⁶⁸⁴ par le plan Sénégal émergent (PSE).

449. Le PSE agrège toutes les stratégies de développement antérieures en fixant entre autres objectifs :

⁶⁸³ Rapport V(2), *La transition de l'économie informelle à l'économie formelle*, Conférence internationale du travail, 103e session, Genève : OITT, 2014.

⁶⁸⁴ Avec l'avènement de la seconde alternance.

- La création de richesses ;
- Le renforcement de la gouvernance ;
- Le développement des sous-secteurs à haute intensité de main d'œuvre, notamment les sous-secteurs agricoles (agriculture, foresterie, élevage), de la pêche, des mines, de la construction, de l'habitat social et du tourisme ayant des impacts significatifs sur l'amélioration du bien-être des populations et la demande sociale.

450. Conformément à la C117 de l'OIT, le PSE consacre plus d'un tiers de son budget aux dépenses sociales. Ces dernières sont passées de 416 milliards de francs CFA en 2006 à près de 850 milliards en 2017. Dans ce cadre, divers programmes ont été lancés avec comme l'objectif d'améliorer l'employabilité des jeunes entre autres⁶⁸⁵. Tous ces programmes renforcent le PSE, référentiel de la politique économique et sociale sur le moyen et le long terme. L'agriculture étant un secteur essentiel dans l'économie sénégalaise, le PSE vise également à améliorer la productivité du monde rural par la modernisation des systèmes de production.

Conformément à la C122, le Sénégal a entrepris des politiques visant à garantir :

- L'accès à un travail pour ceux qui sont en recherche d'emploi ;
- Que le travail soit productif ;
- Qu'il y ait un libre choix de l'emploi.

451. Ces mesures sous-tendent que chaque travailleur ait la possibilité d'acquiescer les qualifications nécessaires pour occuper l'emploi qui lui convient. Ainsi, dès sa mise en œuvre, le PSE a identifié le secteur informel comme l'une des contraintes majeures et qu'il fallait moderniser en transformant des unités de production informelle afin de réduire la pauvreté. Ainsi, la transformation structurelle de l'économie est le premier axe du PSE. Il vise à promouvoir une croissance durable, inclusive et des emplois décents. Son action se traduit par la création d'emplois formels et une réduction significative de la pauvreté.

Le PSE a prévu une nouvelle politique nationale de l'emploi (NPNE) chargée de mener la promotion de l'emploi. C'est dans ce contexte que plus de 100000 emplois sont prévus sur la période 2013-2017. Ces emplois concernent le secteur privé formel et la fonction publique.

⁶⁸⁵ A l'instar du programme Promoville visant à améliorer à la fois l'employabilité des jeunes et à moderniser les villes du Sénégal.

Pour y parvenir, la stratégie s'articule autour des objectifs suivants :

- La promotion et la création massive d'emplois, à travers ;
- La promotion de l'auto-emploi des jeunes ;
- La facilitation de l'accès au financement des jeunes porteurs de projets ;
- L'amélioration du marché du travail par l'organisation du secteur informel...

De telles interventions devront se faire dans le but de créer plus d'emplois qualifiés en milieu rural et réduire la taille du secteur informel.

452. Pour contenir l'inflation et réduire les risques et incertitudes pour les investisseurs, la stabilité macroéconomique est essentielle. Elle permet de créer les conditions propices à la croissance soutenue. C'est pour cette raison que le Sénégal s'est engagé sur la période 2013-2017 à :

- Porter le taux de croissance économique en moyenne dans l'ordre de 6,5 à 7,5% ;
- Ramener le déficit public en dessous de 3,5% du PIB, à l'horizon 2016-2017 ;
- Ramener le déficit du compte courant en dessous de 4% du PIB ;
- Stabiliser le ratio d'endettement à moins de 30% du PIB ;
- Développer le secteur privé et améliorer les PME/PMI.⁶⁸⁶

453. Concernant les politiques d'emploi, la convention n°88 exhorte à chaque État contractant de veiller à ce que soit entretenu un service public gratuit de l'emploi ayant pour fonction :

- D'intermédiation ;
- De promotion ;
- D'observation du marché ;
- De perfectionnement et de reconversion professionnelle.

⁶⁸⁶ Stratégie Nationale de Développement Economique et Social 2013-2017. Dakar, Octobre 2012, p.1-79.

454. Dans la pratique, la fonction de promotion de l'emploi a été le plus important pour les services de l'emploi dans les pays sub-sahariens comme le Sénégal. Dans la mesure où ce sont plus de 200 milles jeunes diplômés qui arrivent sur le marché du travail chaque année. Dès lors, il fallait créer des structures dédiées pour prendre en compte cette problématique de l'emploi des jeunes. Ceci a eu comme conséquence la prolifération d'agences de l'emploi des jeunes.

455. Après les indépendances, le Sénégal a créé des services de main d'œuvre dépendant du ministère chargé du travail. Ces services avaient en charge de centraliser les demandes et les offres d'emploi. Par la suite, après les politiques d'ajustements structurels et la fin de l'Etat providence, l'Etat n'étant plus le premier employeur, il fallait des structures pour s'adapter à ces mutations. Le pays a alors mis en place des structures dédiées à l'instar de la délégation de la réinsertion et l'emploi (DIRE), des conventions Etat-employeurs, des projets pour les maîtrisards. Malgré ces divers programmes, la problématique de l'emploi des jeunes a perduré jusqu'aux années 2000. Ainsi, au lendemain de l'alternance, le gouvernement libéral a créé des services d'emploi comme le fond national de promotion de la jeunesse (FNPJ), l'agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANPEJ), le plan retour vers l'agriculture (REVA).

456. Récemment, au sortir de la seconde alternance, les autorités étatiques ont créé à leur tour diverses structures dédiées à l'emploi des jeunes :

- L'Agence Nationale de l'Emploi des Jeunes (ANPEJ) ;
- L'Agence pour l'Emploi des Jeunes des Banlieues (AJEB) ;
- L'Agence Nationale d'Appui aux Marchands Ambulants (ANAMA) ;
- Le Fonds National de Promotion des Jeunes (FNPJ) ;
- Le Fonds de Financement de la Formation Professionnelle et Technique (3FPT) ;
- Le Programme National des Domaines Agricoles (PRODAC) ;
- Le Conseil National pour l'Insertion des Jeunes (CNIEJ) ;
- L'Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME) ;
- Le Fonds de Garantie des Investissements Prioritaires (FONGIP) ;
- Le Programme sénégalais pour l'Entrepreneuriat des Jeunes (PSEJ)...

457. L'Agence nationale de l'emploi des jeunes a pour mission de :

- Mettre en place un système intégré d'information et de suivi des groupes cibles sur le marché du travail ;
- Faciliter les conditions d'accès à un emploi aux jeunes et groupes cibles ;
- Appuyer et accompagner les jeunes dans l'élaboration et l'exécution des projets ;
- Elaborer un programme d'insertion professionnelle des marchands ambulants ;
- Renforcer l'employabilité des jeunes et groupes cibles ;
- Faciliter l'accès des jeunes et groupes cibles aux financements des projets ;
- Mener toutes actions pouvant promouvoir l'emploi des jeunes ;
- Contribuer à renforcer les capacités techniques et le niveau de conscience civique des marchands.⁶⁸⁷

458. Parallèlement à l'ANPEJ, il existe toujours d'autres structures comme la délégation de l'entrepreneuriat rapide (DER), le fond de garantie des investissements prioritaires (FONGIP), le projet d'appui au développement des compétences et de l'entrepreneuriat des jeunes dans les secteurs porteurs (PDCEJ) et l'office national de la formation professionnelle (ONFP).

459. La mission de la DER consiste à contribuer à dynamiser l'entrepreneuriat qui constitue la principale occupation de la population sénégalaise. Conscient que près de 60% de la population active sénégalaise est constituée d'entrepreneurs individuels⁶⁸⁸ la DER a financé plusieurs projets en mobilisant diverses ressources⁶⁸⁹.

460. Le FONGIP octroie des financements aux porteurs de projets pour réduire le gap entre la demande et l'offre de crédits disponibles. Elle a pour mission de :

⁶⁸⁷ Site de l'ANPEJ consultable sur <https://anpej.sn>

⁶⁸⁸ Selon le Recensement Général des Entreprises (RGE 2016) conduit par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD).

⁶⁸⁹ Consultable sur le site de la DER www.der.sn

- Garantir des crédits bancaires pour le financement des projets porteurs de croissance dans les secteurs prioritaires ;
- Refinancer des institutions de micro finance pour leur permettre d'accorder des crédits aux Micros Petites et Moyennes Entreprises (MPME), aux groupements de femmes et de jeunes à des taux d'intérêts bonifiés ;
- Mettre en place un dispositif permanent d'accompagnement et de suivi des porteurs de projets sur tout le territoire.

461. Le projet d'appui au développement des compétences et de l'entrepreneuriat des jeunes dans les secteurs porteurs (PDCEJ) quant à lui a pour mission d'accompagner les entreprises et startups. L'Objectif général du projet est de contribuer à la croissance et à l'emploi à travers l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre, de la compétitivité des entreprises et de l'entrepreneuriat des jeunes dans les secteurs porteurs de l'industrie et de l'agriculture.⁶⁹⁰

462. L'ONFP coordonne l'action de formation professionnelle des organismes d'aides. Il organise également des formations au profit des branches professionnelles, demandeurs d'emploi, travailleurs, entreprises et collectivités...

Force est de remarquer que ces structures se sont réveillées insuffisantes face à la problématique de l'emploi des jeunes à cause de leur manque d'harmonie et leur nombre pléthorique. Pour résoudre le chômage des jeunes, certains spécialistes prônent des financements plus souples, plus démocratiques et plus transparents.

§ 4. La portée des conventions de l'OIT sur les conditions individuelles de travail

463. L'impact des conventions de l'OIT au Sénégal sur les conditions de vie et d'existence des travailleurs est énorme. Ainsi, en plus des relations collectives de travail, certaines conventions s'exercent plus dans la situation individuelle de travail.

⁶⁹⁰ Site du PDVEJ consultable sur <http://pdcej.sn>

A. L'apport des conventions sur les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité

464. Les conventions de l'OIT ont permis aux travailleurs de bénéficier des conditions d'hygiène et de sécurité au travail plus humaines assurées par :

- Les mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants par ;
- La prise des mesures d'organisation de la médecine du travail ;
- Les mesures d'organisation du travail.

De plus, les lieux de travail sont soumis à une surveillance régulière dans les conditions et suivant les modalités fixées par l'autorité administrative. En vue de vérifier la sécurité des équipements et des installations ainsi que de surveiller les risques pour la santé sur les lieux de travail, ⁶⁹¹ l'employeur a l'obligation d'informer tous les travailleurs des risques professionnels existant sur les lieux de travail. Les travailleurs doivent aussi être informés des moyens et des conduites à tenir pour prévenir pour se protéger et prévenir ces risques.⁶⁹²

465. Il est également exigé à l'employeur de présenter annuellement au comité d'hygiène et de sécurité, au service de sécurité de travail, ainsi qu'aux représentants des travailleurs un rapport sur l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise.

L'employeur est également tenu de les informer de toute autre mesure prise de toute mesure nouvelle prise dans ce domaine au cours de l'année.⁶⁹³

Dans la même dynamique de préservation de la sécurité et de la santé des travailleurs, l'employeur a l'obligation de :

- Procéder à l'entretien technique des lieux de travail et des installations, de sorte que les défauts constatés et susceptibles d'affecter la sécurité et la santé des travailleurs soient éliminés ;
- Elever et contrôler régulièrement le fonctionnement des dispositifs de sécurité ;
- Evacuer des voies de circulation pour des issues de secours utilisables à tout moment.

⁶⁹¹ Article L175 de la loi 17-97 portant code du travail.

⁶⁹² Article L177 de la loi 17-97 portant code du travail.

⁶⁹³ Article L178 de la loi 17-97 portant code du travail.

Pour ce qui est de la propreté des lieux, les mobiliers et les équipements qui s'y trouvent, doivent être maintenus dans un état constant de propreté. Des matériels adéquats⁶⁹⁴ doivent être utilisés pour nettoyer les locaux. Une fois par an au minimum, les planchers doivent être nettoyés. Toutes les fois qu'il sera nécessaire, les revêtements des murs et plafond devront être nettoyés ou repeints. Si c'est les travailleurs qui nettoient les locaux à la place du personnel spécialisé, le temps qu'il y consacre doit être comptabilisé en temps de travail payé.⁶⁹⁵

466. Le chef d'établissement doit aussi aménager chaque poste de travail de sorte qu'il puisse être équipé d'un siège convenable, utilisable par les salariés, en permanence ou par intermittence, selon leurs besoins. Le chef d'établissement aussi doit aménager, dans l'enceinte de l'entreprise, de l'atelier de production ou du service, des toilettes qui puissent être utilisées de manière adéquate et hygiénique par les travailleurs. Il doit y avoir une séparation entre les toilettes des hommes et celles des femmes.

467. Une boisson hygiénique, en quantité suffisante doit être fournie aux travailleurs. Dans le but de conserver sa qualité, la boisson devra être conservée dans un récipient muni d'un couvercle et d'un robinet. Ce distributeur de boisson devra être installé à proximité des lieux de travail.⁶⁹⁶

468. Pour garantir la protection et la prévention des risques professionnels, si l'établissement ne dispose pas d'un service de sécurité, l'employeur doit :

- Assurer le dispositif de premier secours, de prévention des incendies, d'évacuation en fonction de la taille de l'établissement ;
- Coordonner avec les services de lutte contre les incendies, de premier secours, et d'assistance médicale.

Toutes ces mesures visent à garantir l'hygiène, la santé et la sécurité dans les lieux de travail au Sénégal. A côté de ces conventions ratifiées, certaines conventions ne sont pas ratifiées par le Sénégal mais le pays s'en inspire pour améliorer le sort des travailleurs.

⁶⁹⁴ Aspirateurs, aux linges humides ne soulevant pas de poussières.

⁶⁹⁵ Article 9 et 10 du décret n° 2006-1261.

⁶⁹⁶ Article 38 et 39 du décret n° 2006-1261.

B. La Portée des conventions sur la fixation des salaires

469. Même s'il n'a pas ratifié la C131 sur la fixation des salaires minima, la législation sénégalaise prévoit un salaire minimum. En vertu de l'article L.109 du code du travail des décrets fixent :

- les salaires minima interprofessionnels garantis ;
- les cas dans lesquels doivent être concédés des avantages en nature.

Les conventions collectives peuvent également fixer les salaires, à défaut, des arrêtés du Ministre chargé du Travail fixent :

- les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants ;
- les taux minima de majoration des heures supplémentaires effectuées de jour ou de nuit pendant
- les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés ;
- éventuellement, les primes d'ancienneté et d'assiduité... »⁶⁹⁷

470. L'accord du 11 Août 2009 portant augmentation des salaires dans le privé a considérablement amélioré la situation des travailleurs. Le caractère vital du salaire a poussé le législateur à prescrire l'action en paiement de salaire par 10 ans⁶⁹⁸.

La CCNI a fixé un taux de majoration des heures supplémentaires, ainsi selon l'article 49 de la CCNI de 2019 stipule que : « Les heures accomplies au delà de la durée légale du travail ou équivalente donnent lieu à une majoration de salaire horaire réel comme suit :

- 15% de majoration pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées ;
- 40% de majoration pour les heures supplémentaires effectuées au de la de la premier tranche précitée ;
- 60 % de majoration pour les heures effectuées la nuit

Les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de 60 % du taux horaire pendant le jour et de 100% du taux horaire pendant la nuit.

⁶⁹⁷ Cour suprême, chambre sociale, 24 juin 2015, 48. CBAO c/ Cheikhou Diakhaté.

⁶⁹⁸ Cour suprême, chambre sociale, 23 Décembre 2015, 72. Vénus Industries SARL c/ Mariama Diouf et 20 autres.

C. La Portée des conventions sur la limitation des heures de travail

471. Les conventions n°1 sur la durée du travail industriel et n°30 sur la durée du travail dans les commerces n'ont pas été ratifiées par le Sénégal. Néanmoins, la législation nationale prévoit dans le code du travail en son article L.135 fixe à 40h la durée hebdomadaire du travail dans les établissements non agricoles. Cette durée peut être portée à 48 heures selon la convention collective.⁶⁹⁹ Elle est de 2352h/an dans les établissements agricoles. Les heures de travail sont les heures passées effectivement sur le lieu de travail, l'heure de la pause y compris.

472. Concernant les congés annuels payés, même si le pays n'a pas ratifié la C132 sur les congés payés, sa législation est conforme à ladite convention. D'ailleurs la CEACR a suggéré au Sénégal de ratifier la C132 car sa pratique et sa législation sont en conformité avec la convention. Comme le dispose l'article L.148 du code du travail : « Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives, le travailleur acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours ouvrables par mois de service. Cette durée du congé est augmentée en considération de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des conventions collectives. Les mères de famille ont droit à un jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 14 ans enregistré à l'état civil ».

Pour garantir plus de protection aux travailleurs sénégalais, le législateur a prévu une période de référence dans son article L.150 : « Le droit de jouissance au congé est acquis après une période minimale de service effectif, appelée période de référence, égale à 12 mois. Dans tous les cas, la jouissance effective du congé peut être reportée d'accord parties, sans que la durée de service effectif puisse excéder trois ans, et sous réserve d'un congé de six jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année. »

473. Même si le Sénégal n'a pas ratifié la C158 sur le licenciement, pour assurer l'épanouissement des travailleurs et leur efficacité, la législation sénégalaise prohibe certaines formes de cessation des relations du travail⁷⁰⁰ et en autorise d'autres. Ainsi, l'article L.48 du code du travail autorise les cas de cessation de travail suivant : Expiration normal d'un CDD ; Départs à la retraite, Licenciements pour faute ; Licenciement résultant d'une maladie

⁶⁹⁹ Cass. soc. 28 Mai 1997, 74. A Yaly c/ Société I.T.

⁷⁰⁰ Cass. soc. 24 Mars 2004 n°39 ; C.soc. 28 Avril 2004 n°44 ; C.soc, 12 Juin 2019 n°29.

professionnelle ; Démission du travail ou cessation d'un commun accord ; Licenciement en cas de force majeure ;

474. Le code du travail interdit aussi tout licenciement pour motifs de race, sexe, et religion. Il interdit également le licenciement des travailleurs bénéficiant d'une protection comme les délégués de personnel⁷⁰¹, leurs suppléants ainsi que les candidats aux élections du personnel durant les 3 mois suivants ces élections. De plus, tout délégué du personnel licencié sans autorisation administrative est réintégré d'office.⁷⁰²

Concernant les licenciements individuels, l'article L.50 du code du travail prévoit un préavis en cas de licenciement, ce préavis doit écrire et mentionner le motif de licenciement, il est de :

- 3 mois : Pour les cadres et assimilés ;
- 1 mois : Pour les travailleurs mensuels non-cadres.

Pour les ouvriers et personnels payés à l'heure :

- 8 jours : Pour les catégories de 1 à 4.
- 15 jours : Pour les catégories de 5 à 6 ;
- 15 jours : Pour les catégories 1 à 6 si l'ancienneté est de 1 à 5 an ;
- 1 mois : Pour les catégories de 1 à 6 ans si l'ancienneté est plus de 5 ans.

475. Les licenciements pour des raisons économiques sont prévus dans les articles 60 à 64 du code du travail. Conformément à la législation, le licenciement pour motif économique est dû à des difficultés économiques rencontrées par l'établissement ou à une réorganisation interne de l'établissement. Il est soumis à une procédure spéciale après appréciation de l'inspecteur du travail. L'article L.62 prévoit une indemnité de licenciement et une indemnité spéciale en dehors du préavis de licenciement. En cas de faute grave, le travailleur perd son préavis après la qualification de la gravité de la faute par la juridiction compétente.⁷⁰³

Pour protéger les travailleurs contre le licenciement abusif, le code du travail prévoit la continuité des liens de travail en cas de modification de la situation juridique de l'employeur. A cet effet, l'article L.66 alinéa 1er du code du travail dispose « quand survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession,

⁷⁰¹ Cass. soc. 28 Mars 2019, n°11.

⁷⁰² Cour suprême, 23 Janvier 2019, n°05, DIPROM c/Y AG & Autres.

⁷⁰³ Article L.62 du code du travail.

reprise sous une nouvelle appellation, vente fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »⁷⁰⁴

Conclusion

476. Au total, force est de constater que les conventions de l'OIT ont une portée inestimable sur les conditions d'existence des travailleurs au Sénégal. Allant des droits fondamentaux qui de par leur qualité de droits de l'homme bénéficient d'une protection renforcée.

477. Outre les conventions fondamentales, les conventions relatives à la sécurité sociale, à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail ont été d'un apport considérable. En premier lieu les conventions sur la protection qui ont permis à la majorité des travailleurs exerçant dans l'économie informelle d'avoir une protection sociale efficace.

⁷⁰⁴ Cour suprême, Chambre sociale, 28 décembre 2016, 58, M.X c/ M.Y ET 28 AUTRES.

CONCLUSION TITRE I

478. En définitive, la mise en œuvre des conventions passe par des mécanismes nationaux renforcés par les actions de l'OIT. En effet, les mécanismes nationaux reposent sur des mesures aussi bien législatives, administratives que juridictionnelles. La mise en œuvre législative est exercé par les députés, les mesures administratives par l'administration du travail en particulier l'inspection du travail, quant aux mesures juridictionnelles, elles sont l'œuvre des juges.

479. Quant aux mécanismes extra-étatiques, ils reposent sur l'accompagnement de l'OIT par le biais de la coopération technique. Celle-ci repose sur des formations, des séminaires, la mise à la disponibilité d'experts etc. La coopération technique comporte en plus de l'assistance technique, l'appui financier. Dans ce cadre, l'OIT a financé plusieurs projets et le Sénégal a bénéficié de l'expertise de beaucoup de fonctionnaires.

Tous ces mécanismes concourent à la mise en œuvre des conventions de l'OIT au Sénégal. Résultat, malgré les obstacles liés au développement, au poids de l'économie informelle et autres pesanteurs socio-économiques, culturelles et religieuses, les conventions arrivent à être appliquées de manière efficace.

TITRE 2

LE CONTROLE DE L'APPLICATION DES CONVENTIONS DE L'OIT AU SENEGAL

480. Les conventions de l'OIT reposent sur un mécanisme de contrôle unique dans le système onusien. Ce mécanisme sophistiqué permet de garantir l'efficacité des conventions. Il donne ainsi la possibilité à l'organisation internationale du travail de contrôler le suivi des conventions et d'apporter le cas échéant les améliorations nécessaires.

Le contrôle de l'application des conventions repose en grande partie sur les obligations constitutionnelles des États membres. A ce sujet, le Sénégal est un bon élève car il n'a pas de difficulté à remplir ses obligations constitutionnelles.⁷⁰⁵ Le pays envoie les rapports annuels et les mandants tripartites en occurrence les mandants travailleurs sénégalais assurent le suivi des dispositions des conventions que le pays a ratifié.

481. Le Sénégal a ainsi manifesté son soutien aux mécanismes de suivi et de contrôle des conventions.⁷⁰⁶ Ces mécanismes reposent sur un contrôle interne (Chapitre 1) appuyé par le contrôle exercé par les organes de l'OIT (Chapitre 2).

⁷⁰⁵ V. infra : Annexe 18, Propos de Mme De Oliveira, spécialiste des normes au bureau du BIT à Dakar.

⁷⁰⁶ Guy RYDER, Directeur général du BIT, Mars 2014.

CHAPITRE I

LE CONTROLE INTERNE DES CONVENTIONS DE L'OIT

482. Ce chapitre démontre que les mécanismes du contrôle interne permettent de garantir une application efficace des conventions de l'OIT au Sénégal. L'intérêt de cette démonstration réside dans le fait qu'elle permet de voir comment les autorités sénégalaises arrivent à contrôler l'application du droit international du travail dans un pays où le contrôle du droit positif pose déjà d'énormes problèmes.⁷⁰⁷

A la différence des autres des autres organisations, le contrôle de l'OIT repose également sur le tripartisme. En pratique chaque groupe tripartite participe à ce contrôle, de ce fait si se sont les membres gouvernementaux sénégalais qui envoient les rapports annuels, les autres mandants peuvent faire leurs observations.

Cette participation des mandants tripartites sénégalais et l'action des acteurs internes tels que les juges et les agents de l'administration du travail constitue le contrôle interne des conventions de l'OIT.

483. L'étude de ce contrôle interne des conventions de l'OIT au Sénégal passe par l'analyse du contrôle juridictionnel en premier lieu (Section 1) suivi du contrôle extra-juridictionnel (Section 2) en second lieu.

⁷⁰⁷ Le droit du travail sénégalais rencontre d'énormes problèmes d'effectivité.

Section 1: Le contrôle juridictionnel des conventions

484. Le contrôle des conventions de l'OIT sur le plan juridictionnel se déroule en deux étapes : le contrôle de conventionnalité (Paragraphe 1) et le contrôle par la juridiction du travail (Paragraphe 2).

§ 1. Le contrôle de conventionnalité

485. Le conseil constitutionnel sénégalais exerce une mission de contrôle de constitutionnalité.⁷⁰⁸ Cependant, le conseil constitutionnel se déclare incompétent pour juger de la conformité des lois nationales à la convention ratifiée. Ce contrôle relatif à la conformité d'une loi au regard des conventions internationales est appelé contrôle de conventionnalité. Il vise à garantir la supériorité des engagements internationaux qu'un Etat a ratifié sur les lois et règlements internes.

486. En France c'est par la décision IVG⁷⁰⁹ relative à la loi Veil que le conseil constitutionnel s'est déclaré incompétent pour effectuer le contrôle de conventionnalité. Le conseil constitutionnel avait jugé que si les dispositions de l'article 55 de la Constitution confèrent aux traités, dans les conditions qu'elles définissent, une autorité supérieure à celle des lois, elles ne prescrivent ni n'impliquent que le respect de ce principe doit être assuré dans le cadre du contrôle de la conformité des lois à la constitution prévu à l'article 61 de celle-ci. Le fait est que, depuis la décision IVG, le conseil constitutionnel ne contrôle pas la conformité des lois qui lui sont déférées aux stipulations d'un traité ou d'un accord international⁷¹⁰. Face à l'incompétence du conseil constitutionnel, le contrôle de conventionnalité a été exercé par le juge judiciaire dans l'arrêt Jacques Vabre⁷¹¹ et par le juge administratif dans l'arrêt Nicolo⁷¹².

487. Au Sénégal c'est la pratique jurisprudentielle⁷¹³ qui octroie également à la cour

⁷⁰⁸ Conformément à la loi organique relative au conseil constitutionnel, loi n°92-23 du 30 mai 1992.

⁷⁰⁹ Décision n° 74-54 DC du 15 janvier 1975.

⁷¹⁰ Notamment à la Convention européenne des droits de l'homme.

⁷¹¹ Ch. plén. 15 Mai 1975.

⁷¹² CE, Ass., 20 Oct 1989.

⁷¹³ Chambre Sociale de la Cour d'appel de Dakar, 12/03/2019, Aff. Ousseynou Diop c/Agent judiciaire de l'Etat.

suprême la compétence pour effectuer le contrôle de conventionnalité. En guise d'illustration, dans un arrêt⁷¹⁴ le conseil constitutionnel avait statué sur la constitutionnalité de l'article 8 du statut du personnel des douanes laissant la compétence du contrôle de conventionnalité à la cour suprême. La cour suprême avait statué sur le contrôle de conventionnalité de la loi en concluant la conformité du statut du personnel des douanes à la convention n°87 de l'OIT.⁷¹⁵

488. Le contrôle de conventionnalité des lois aux conventions ratifiées est garant de l'application effective des conventions dans le contexte sénégalais. En plus de ce contrôle, les juges du travail jouent un rôle considérable facilitant la protection qu'offrent les conventions aux travailleurs.

§ 2. Le contrôle par la juridiction du travail

489. Pour traiter des contentieux nés du contrat de travail et relatifs aux dispositions des conventions de l'OIT et du droit du travail en général, l'organisation judiciaire sénégalaise a prévu la création des tribunaux du travail. C'est la loi 97-17 qui a créé les tribunaux du travail spécialement et exclusivement compétents pour régler les différends individuels nés à l'occasion du contrat de travail. Le tribunal du travail est une juridiction échevinale dirigée par un magistrat professionnel assisté par des assesseurs travailleurs et employeurs qui apportent leur expérience au magistrat. Ces assesseurs sont nommés par arrêté du ministre du travail sur listes présentées par les organisations syndicales et patronales pour une durée de 2 ans renouvelables. Chaque tribunal est divisé en sections professionnelles, ces dernières au nombre de 13 au niveau du tribunal du travail hors classe de Dakar.

490. Les tribunaux du travail ont compétence pour juger des litiges individuels nés entre travailleurs et employeurs à l'occasion de :

- Conditions de travail ;
- Contrat de travail ;
- Contrat d'apprentissage ;
- Conventions collectives ;
- Régimes de sécurité sociale ;

⁷¹⁴ Cass. soc., 17 juillet 2013, affaire n° 2/C/2013.

⁷¹⁵ Cass. soc., 17 juillet 2013, affaire n° 2/C/2013.

- Litiges entre institutions de prévoyance sociale et leurs bénéficiaires et assujettis ;
- Action récursoire des entrepreneurs contre les tâcherons.

Le tribunal du travail garantit le double degré de juridiction et statue en premier et en dernier ressort si le montant du litige ne dépasse pas 10 fois le salaire mensuel.⁷¹⁶ Les juges du travail sont chargés de trancher les litiges relatifs à l'application des conventions de l'OIT. Le Sénégal étant de tradition moniste, les conventions ratifiées sont d'effet direct, de ce fait les justiciables peuvent les invoquer devant les tribunaux. L'effet direct peut être défini comme « l'aptitude d'une règle à conférer par elle-même aux particuliers, sans requérir aucune mesure interne d'exécution, des droits dont ils puissent se prévaloir devant les autorités juridictionnelles de l'État où cette règle est applicable »⁷¹⁷.

491. L'effet direct de la convention garantissant son invocabilité, dans ce contexte, la partie qui l'invoque doit justifier qu'elle en tire directement un droit opposable judiciairement. Et si le juge adhère à cette prétention, il doit écarter la loi nationale contraire au profit de la convention.

492. En cas de problème d'interprétation, l'article 37 prévoit la création d'un tribunal⁷¹⁸ spécifique pour trancher des problèmes d'interprétation et d'application : « le Conseil d'administration pourra formuler et soumettre à la conférence pour approbation des règles pour l'institution d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention, qui pourront être portées devant le tribunal par le Conseil d'administration ou conformément aux termes de ladite convention. Tous arrêts ou avis consultatifs de la Cour internationale de Justice lieront tout tribunal institué en vertu du présent paragraphe. Toute sentence prononcée par un tel tribunal sera communiquée aux Membres de l'organisation et toute observation de ceux-ci sera présentée à la conférence »⁷¹⁹. Par conséquent, la commission d'experts, la commission d'application des normes et le comité de la liberté syndicale n'ont pas le rôle d'*interprétation définitive*.⁷²⁰ Ces

⁷¹⁶ Cass. .soc., 08 mai 1996, n°28 El AB et 23 autre c/SOTRAC.

⁷¹⁷ J.-F. AKANDJI-KOMBE : « De l'invocabilité des sources européennes et internationales du droit social devant le juge interne (après l'arrêt Gisti-Fapil du Conseil d'Etat du 11 avril 2012 », *Droit social*, n° 11-12, nov.-déc. 2012.

⁷¹⁸ La question de la création du tribunal a soulevée des conflits en 2012. Et en 2015, les mandants tripartites ont décidé de ne pas réaliser cette idée.

⁷¹⁹ Alinéa 2 de l'article 37 de la constitution de l'OIT.

⁷²⁰ Article 26 de la constitution de l'OIT.

organes ont juste une conception de ce qui est une convention à un moment donné c'est à dire une interprétation relative.

493. Cependant, malgré ce cadre juridique, les organes de contrôle ont acquis aux yeux des États Membres la compétence d'interpréter les conventions de l'OIT. De ce fait, leur interprétation est arrivée à être un usage en droit international du travail, ce qui les accorde leur légitimité et leur légalité universelle. C'est donc sans surprise que les juges sénégalais continuent de se référer à l'interprétation de ces organes, même si parfois, ils font leur propre interprétation au nom de la souveraineté.

494. En définitive, le contrôle juridictionnel des conventions au Sénégal est mené par la cour suprême qui assure le contrôle de conventionnalité et les tribunaux du travail qui gèrent les contentieux nés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

495. Le contrôle juridictionnel est renforcé par le contrôle extra-juridictionnel, effectué par l'administration du travail. En effet, l'administration du travail est un corps important qui joue un rôle essentiel dans le contrôle extra juridictionnel (Section 2).

Section 2: Le contrôle extra juridictionnel

496. Le contrôle extra juridictionnel des conventions est en grande partie exercé par l'administration du travail représentée par l'inspection du travail (§1). En plus de l'inspection du travail, les représentants des organisations syndicales et patronales participent activement à ce contrôle (§2).

§ 1. Le rôle de l'inspection du travail dans le contrôle de l'application des conventions de l'OIT

497. Les agents de l'inspection du travail en particulier les inspecteurs et contrôleurs du travail contrôlent l'application des dispositions issues des conventions internationales du travail.

A. Cadre juridique de l'inspection du travail au Sénégal

Les inspections du Travail sont réparties sur l'ensemble du territoire national, à raison d'une inspection par circonscription régionale administrative à l'exception de Dakar, qui compte en plus de l'inspection de la région de Dakar, l'inspection du Travail de la Zone Franche Industrielle. Le champ de compétence de chaque inspection régionale du travail et de la sécurité sociale se limite à son ressort territorial⁷²¹.

498. L'inspecteur intervient pour le règlement des différends aussi bien individuels que collectifs. Sont appelés différends individuels, les conflits qui interviennent pendant l'exécution et la rupture du contrat de travail. Dans ce cadre, la saisine de l'inspection du travail se fait obligatoirement par écrit dans le cadre de la conciliation. En vertu de l'article L.241 du code du travail, la requête de saisine de l'inspection du travail doit contenir les mentions suivantes :

- Identité et adresse des parties ;
- Objet de la requête ;
- Exposé sommaire des faits ;
- Enumération de la réclamation ;
- Signature du ou des requérants.

En pratique, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et de la sécurité sociale chargé de la requête réunit les parties qui ont l'obligation de se présenter au jour et heure convoquée. L'agent de contrôle explique aux parties leurs droits réciproques, dans le cas d'un accord, l'agent établi un PV de conciliation. Ce dernier doit être visé par le président du tribunal pour revêtir la formule exécutoire. Il faut noter qu'un accord ne peut pas être entériné s'il porte atteinte aux droits des travailleurs. En cas de non conciliation, l'inspecteur du travail dresse un PV de non conciliation et transmet le dossier au tribunal du travail à la demande de l'une des parties ou du tribunal du travail. Le président déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure et avertit les parties de la date de l'audience, s'il estime que l'affaire peut être jugée en l'état.⁷²² A cette fin, il ordonne même d'office toute expertise, toute enquête, toute production de document et, plus généralement, toute mesure d'information utile.⁷²³

⁷²¹ Article 2 de l'arrêté 7435.

⁷²² Cass. soc. 10 Mars 2004, n°25, Hôtel Sunugal c/Aa C et 9 autres.

⁷²³ Article L.253 de la loi 97-17.

499. Quant au différend collectif, c'est un désaccord entre les travailleurs organisés et leur employeur concernant un ou plusieurs questions relatives à l'intérêt collectif des travailleurs sur les lieux de travail. Dans ce cas de différend, l'inspection du travail joue un rôle majeur car il doit être saisi obligatoirement par la partie la plus diligente. En vertu de l'article L.273 du code du travail, la procédure de conciliation sera celle prévue par la convention collective pour le règlement des différends collectifs. En cas de conciliation des parties dans le délai de dix jours qui suivent leur convocation, un procès-verbal en tenant acte est dressé sur le champ par l'inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale et signé par les parties auxquelles il est délivré copie. A défaut de procédure de conciliation prévue par la convention collective, ou en cas d'échec de ladite procédure, l'inspecteur ou le directeur général du travail et de la sécurité sociale devra dans les 48 heures après sa saisine, convoquer les parties. Si la conciliation n'a pas été constatée dans ce délai, le lock-out ou la grève déclenchée après préavis de 30 jours déposé au niveau des syndicats des employeurs ou des travailleurs concernés, est licite. Par ailleurs, si l'intervention des inspecteurs du travail dans les conflits individuels peut être facultative et donc laissée à la discrétion des parties au litige, la conciliation est systématique lors de différends collectifs.

500. Au total, l'action des agents de l'inspection du travail contribue hautement à la protection des droits des travailleurs au Sénégal de par leur mission de contrôle, de conseil et de règlement des conflits. Ce dernier représente 52 pour cent du temps de leur travail⁷²⁴, ce qui les laisse peu de temps pour assurer les autres missions. D'autant plus que les limites de l'administration du travail sont diverses.

B. Les limites de l'inspection du travail au Sénégal

501. Au Sénégal, l'inspection du travail est confrontée à de nombreux problèmes. Le système d'inspection du travail n'est pas doté de ressources financières suffisantes pour garantir une effectivité de la réglementation du travail en générale et les conventions de l'OIT en particulier. Ce manque de moyens financiers s'illustre par le déficit de moyens de locomotion, la vétusté des locaux entre autres. A ces problèmes matériels et financiers

⁷²⁴ AUVERGNON P., LAVIOLETTE S., Oumarou M., « Fonctions et limites des administrations du travail en Afrique subsaharienne à la lumière de la convention OIT n°150 », *Revue internationale du travail* 2011, Genève : BIT 2011, p.89-107.

s'ajoute les problèmes d'ordre humain. En effet, l'administration du travail souffre du déficit criard de personnel capable d'assurer l'application efficace des conventions.⁷²⁵ Pour remédier à ces limites, il est indispensable d'augmenter le nombre d'inspecteurs et de contrôleurs du travail estimé à 114 pour une population de plus de 16 millions d'habitants⁷²⁶.

502. En outre, les agents de l'administration du travail manquent de reconnaissance et l'Etat tarde à mettre en place un système de motivation pour les retenir. Il existe d'énormes disparités salariales entre les inspecteurs du travail et leurs collègues énarques de même hiérarchie. A titre d'exemple on peut citer les inspecteurs d'impôts et des domaines qui perçoivent une rémunération trois fois supérieure à celle des inspecteurs du travail. Résultat, nombreux inspecteurs du travail sont recrutés comme directeur des ressources humaines dans les entreprises qu'ils avaient la charge de contrôler. En plus de ce débauchage massif, la corruption gangrène le corps de l'inspection du travail qui subie l'influence des grandes entreprises. Pourtant, la convention n°150 rappelle que « Le personnel affecté au système d'administration du travail devra être composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer les fonctions qui leur sont assignées, ayant accès à la formation nécessaire à l'exercice de ces fonctions et indépendantes de toute influence extérieure indue »⁷²⁷.

L'Etat a également l'obligation d'outiller l'administration du travail, pour la permettre de jouer son rôle de manière efficiente. L'absence de moyens de locomotion sédentarise les agents de l'inspection du travail et les cantonne aux missions de conciliation au détriment de celle du contrôle. Néanmoins, la convention n°150 prévoit aussi que le personnel doit bénéficier du statut, des moyens matériels et des ressources financières nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions.

Même si le Sénégal n'a pas souhaité être lié par la C150, il a ratifié la C81 relative à l'inspection du travail.

503. En revanche, en ratifiant la convention n°81, le Sénégal est censé faire bénéficier de ses inspecteurs du travail d'un statut et de conditions de service leur assurant la stabilité dans leur emploi et les rendant indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.⁷²⁸ Il est prouvé que le manque d'indépendance de fait et de protection statutaire nuit à l'efficacité de l'intervention des agents, notamment dans leurs

⁷²⁵ *Ibid.*

⁷²⁶ Chiffre de l'inspection du travail en 2021.

⁷²⁷ Article 10 de la convention n°150 relative à l'administration du travail de 1978.

⁷²⁸ Article 6 de la convention n°81 de l'OIT.

fonctions de contrôle, ainsi qu'à leur crédibilité surtout aux yeux des partenaires sociaux.

504. Pour améliorer les compétences des agents de l'inspection du travail, en plus de la formation permanente de l'Ecole nationale d'administration, le Sénégal mise sur la coopération internationale. Dans cette perspective, en plus des sessions de formation du centre international de Turin, les inspecteurs du travail sénégalais bénéficient de formations assurées par le centre régional africain d'administration du travail (CRADAT)⁷²⁹. Le CRADAT reçoit une aide financière du BIT⁷³⁰ pour assurer le perfectionnement des cadres de l'administration du travail des pays africains.

505. Face à l'ampleur de l'économie informelle dans les pays en développement comme le Sénégal, la C150 encourage l'extension des fonctions du système d'inspection du travail concernant les travailleurs informels.⁷³¹ Le Sénégal déjà limité dans le contrôle de l'économie formelle, le contrôle par les inspecteurs du travail des conditions de travail et de vie professionnelle dans l'économie informelle n'est pas encore à l'ordre du jour. Face aux limites du contrôle de l'administration du travail, les organisations employeurs et syndicales assurent à leur niveau le contrôle de l'application des conventions de l'OIT.

§ 2. Participation des organisations employeurs et travailleurs sénégalaises aux mécanismes de contrôle des conventions

506. Les organisations employeurs et travailleurs sénégalaises jouent un rôle déterminant dans le contrôle de l'application des conventions de l'OIT au Sénégal par le biais des consultations tripartites entre autres.

✓ Les Consultations des organisations représentatives

507. La convention n°144 prévoit la consultation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les propositions à présenter aux autorités compétentes en

⁷²⁹ Espace de formation complémentaire des inspecteurs du travail, le CRADAT a effectivement pour objectif « d'Assurer la formation, la spécialisation, le perfectionnement et le recyclage des cadres des administrations du travail ». Basé à Yaoundé au Cameroun (CRADAT, 1976, article 2).

⁷³⁰ AUVERGNON P., LAVIOLETTE S. et Oumarou M., « Fonctions et limites des administrations du travail en Afrique subsaharienne à la lumière de la convention n°150 », *Revue internationale du travail* 2011, Genève : BIT 2011, p.89-107.

⁷³¹ Article de la convention n°150 de l'OIT.

relation avec la soumission des conventions et recommandations⁷³². En ce sens, les gouvernements concernés doivent indiquer si des consultations tripartites préalables ont eu lieu et, le cas échéant la nature de ces consultations.⁷³³ Grâce à cette consultation, les représentants employeurs et travailleurs participent au contrôle de l'application effective des conventions. Cette participation au contrôle passe par les incitations faites au gouvernement pour respecter les dispositions des conventions. Les organisations syndicales contrôlent la conformité des lois nationales aux conventions ratifiées. Dans le cas contraire, elles dénoncent les lois contraires et engagent des procédures de contrôle de conventionnalité. Les copies des organes de contrôle sont aussi envoyées aux organisations employeurs et travailleurs.

✓ *La Communication des rapports et des informations aux organisations d'employeurs et de travailleurs :*

508. La constitution de l'OIT prévoit que tous les gouvernements doivent communiquer aux organisations copie des informations fournies en application de l'article 19; aux termes du point VI du questionnaire se trouvant à la fin du mémorandum du conseil d'administration. Les représentants gouvernementaux sénégalais doivent aussi indiquer au Bureau le nom des organisations qu'ils ont informés.

Selon le mémorandum, le gouvernement doit également indiquer toutes observations reçues des organisations d'employeurs et de travailleurs quant à la suite donnée ou à donner aux instruments soumis.⁷³⁴ Les organisations ont la possibilité de poser des questions sur les rapports relatifs aux conventions ratifiées. Questions auxquelles, les autorités étatiques sont obligées de répondre. Le contrôle des conventions par les organisations passe également par leur possibilité de pouvoir transmettre leurs commentaires.

✓ *Transmission des commentaires des organisations d'employeurs et des travailleurs*

509. Toute organisation d'employeurs et de travailleurs sénégalaise qu'elle ait ou non reçu copie des rapports du gouvernement peut transmettre en tout temps ses commentaires sur l'une quelconque des questions suivantes :

⁷³² Article 5, paragraphe 1 b) de la C144 et paragraphe 5b) de la R152.

⁷³³ Point V du questionnaire du mémorandum révisé.

⁷³⁴ Département des normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012.

- Les mesures prises par les Membres afin de donner effet aux dispositions des conventions auxquelles ils sont partis ainsi que les informations fournies par les Membres concernant les résultats des inspections ;
- Les informations et rapports sur les conventions et recommandations communiqués par les Membres⁷³⁵ ;
- Les mesures prises par les Membres en vertu de l'article 35 de la constitution.

Ces commentaires aident la commission d'experts et la commission de la conférence à apprécier l'application effective des conventions ratifiées par le pays.

Le contrôle de l'application des conventions au Sénégal passe par la participation des organisations syndicales et patronales à la conférence internationale du travail. Parlement international du travail, les organisations tripartites en générales et celles syndicales en particulier, profite de cette tribune pour dénoncer la non-application effective des conventions que le Sénégal a ratifiées.

✓ *La participation à la conférence*

510. La conférence internationale du travail passe annuellement en revue les grandes questions relatives à la ratification et à l'application des normes de l'OIT ainsi qu'à l'exécution par les États Membres des obligations qui leur incombent. La participation des organisations employeurs et travailleurs sénégalais à la conférence, notamment à la Commission de l'application des normes, permet à ces organisations de soulever toutes questions relatives à l'exécution des obligations découlant des conventions. La conférence examine également les cas individuels⁷³⁶ c'est à dire les pays où les droits fondamentaux sont bafoués. A ce sujet, les organisations syndicales sénégalaises par l'entremise de la Confédération syndicale internationale (CSI) ont dénoncé la mendicité des enfants comme violation des conventions n°182 relative aux pires formes de travail des enfants. L'action de la CSI a valu au Sénégal d'être inscrit sur la liste des 24 cas individuels en 2013.⁷³⁷

⁷³⁵ Conformément à l'article 19 de la constitution de l'OIT.

⁷³⁶ Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail, Genève : BIT, 2012.

⁷³⁷ En Juin 2013, le Sénégal a fait parti des 24 pays où on note les pires violations des droits fondamentaux au travail. A ce titre, la conférence a demandé au pays de prendre les mesures nécessaires pour abolir cette pratique.

Conclusion

511. Le contrôle des conventions de l'OIT repose sur un mécanisme interne efficace. Ce mécanisme est fondé sur un double contrôle juridictionnel et extra juridictionnel.

512. Le contrôle juridictionnel est effectué par les juges alors que le contrôle extra juridictionnel est assuré par les agents de l'administration du travail. Ces agents jouent un rôle important dans l'application effective des conventions en droit et en pratique malgré les difficultés auxquelles ils sont confrontés.

513. Ce contrôle interne est complété par le contrôle exercé par les organes de l'OIT. Ces organes sont essentiels dans le système de contrôle initié par l'Organisation Internationale du Travail.

CHAPITRE II

LE CONTROLE PAR LES ORGANES DE L'OIT

514. L'action normative de l'OIT repose sur un système de contrôle et de suivi original permettant de contrôler l'application en droit et en pratique des conventions. Ce contrôle est en grande partie mené par la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEAR) et la commission de l'application des normes de la conférence (CAN).

Ces deux organes sont garants du contrôle régulier des conventions de l'OIT qui repose en grande partie sur l'examen des rapports réguliers. Néanmoins, l'organisation internationale a prévu des organes spéciaux pour des situations spécifiques.

Le contrôle régulier des organes de l'OIT repose aussi bien sur des mandants tripartites que sur des personnes extérieures à l'organisation. Par conséquent, à la différence de la commission d'application des normes de la conférence qui est tripartite, la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) est quant à elle technique. La CEACR est composée de 20 personnalités indépendantes dont l'expertise est reconnue.

515. Pour comprendre le mécanisme de contrôle par les organes de l'OIT, il est primordial d'analyser le contrôle régulier (Section 1) avant d'examiner les procédures particulières (Section 2).

Section 1: Le contrôle régulier des conventions au Sénégal

516. Le système de contrôle régulier prévoit l'examen de rapports périodiques soumis par les États Membres sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions des conventions ratifiées. Le contrôle régulier est mené par la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEAR) et à la commission de l'application des normes de la conférence (CAN)⁷³⁸ (§1) qui examinent la conformité en droit et en pratique des conventions (§ 2).

§ 1. L'action complémentaire de la CEACR et de la CAN dans le contrôle des rapports périodiques au Sénégal

517. Les rapports périodiques jouent un rôle remarquable dans la vérification de la conformité en droit et en pratique des conventions de l'OIT au Sénégal. Ils sont gérés par la commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations et la commission d'application des normes de la conférence.

518. La commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations communément appelée commission d'experts est un organe hautement technique. Actuellement composée de 20 éminents juristes nommés par le CA pour une période de 3 ans renouvelables. La qualité de l'organe réside dans sa composition hétérogène avec des experts venant de tous les régions du monde avec des cultures et des systèmes juridiques divers. Elle a pour mission de contrôler l'application des conventions et recommandations de l'OIT. En ce sens elle examine en premier lieu les rapports des gouvernements. En effet, quand un Etat ratifie une convention, il est tenu de présenter périodiquement un rapport sur les mesures prises afin de lui donner effet. Parmi ces rapports, les rapports périodiques occupent une place centrale⁷³⁹ dans le contrôle des conventions de l'OIT.

519. Le Sénégal à l'instar des autres États Membres est tenu de présenter des rapports

⁷³⁸ Résolution adoptée par la CIT, 8ème session, 1926.

⁷³⁹ En plus des rapports périodiques, il y a les rapports triennaux: Tous les 3 ans, les gouvernements sont tenus de présenter un rapport sur l'application d'une des 8 conventions fondamentales et des 4 de gouvernance. Il existe aussi les rapports sexennaux pour les autres conventions.

périodiques sur les mesures pour mettre en œuvre les dispositions des conventions ratifiées et pour donner effet aux conventions non ratifiées et aux recommandations.

Suite à l'évaluation impartiale de ces rapports, la commission d'experts formule 2 types de commentaires à l'endroit des gouvernements en occurrence les demandes directes et les observations.

520. Les demandes directes portent sur des questions techniques ou contiennent des demandes d'éclaircissement. Les demandes directes ne sont pas publiées dans les rapports de la commission, elles sont directement adressées aux gouvernements concernés⁷⁴⁰. Cette technique est le reflet de la diplomatie souterraine de l'OIT, car l'organisation adresse au pays concerné plusieurs demandes directes avant de passer à l'étape supérieure (l'observation).

521. Les observations sont publiées dans le rapport annuel⁷⁴¹ de la commission, elles contiennent les commentaires sur les questions fondamentales soulevées par l'application d'une convention particulière par un Etat donné. Le langage utilisé par l'organisation pour adresser les observations est le suivant : « C'est avec un grand regret que la CEACR constate ... malgré diverses demandes directes pas publiées ».

522. L'action de la CEACR est complétée par celle de la CAN. En pratique, le rapport de la commission d'experts présenté à la commission tripartite de l'application des normes de la conférence internationale du Travail est examiné sur la base du tripartisme. A la différence de la commission d'experts qui est technique, la commission tripartite est composée de délégués travailleurs, employeurs et gouvernementaux.

523. Dans la pratique le Sénégal n'a pas de problème à remplir ses obligations constitutionnelles en matière de présentation des rapports. En effet, le pays présente au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions qu'il a ratifiées. Ces rapports sont rédigés sous la forme indiquée

⁷⁴⁰ <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

⁷⁴¹ Le rapport annuel publié par la commission d'experts est constitué de trois parties. La partie I comprend le rapport général qui contient les commentaires sur la façon dont les États Membres ont rempli leurs obligations constitutionnelles. La partie II contient les observations sur l'application des normes internationales du travail et la partie III une étude d'ensemble sur un thème particulier choisi par le Conseil d'administration du BIT.

par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.⁷⁴² Egalement, le Sénégal présente des rapports annuels concernant tous les droits fondamentaux pour lesquels il n'a pas ratifié les instruments correspondants.

Ces rapports sont examinés par le Conseil d'administration dont les commentaires sont publiés dans l'introduction à l'examen des rapports annuels. Ce document permet de faire le point sur la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans les pays concernés. Il décrit les faits nouveaux et les tendances observées.⁷⁴³

§ 2. L'apport des commissions dans le contrôle de la conformité en droit et en pratique des conventions au Sénégal

Si le Sénégal n'a pas reçu beaucoup d'observations, plusieurs demandes directes ont été adressées au pays.

- *Observations sur l'application en droit et en pratique de la C105 relative à l'abolition du travail forcé.*

525. La convention n°105 de l'OIT relative à l'abolition du travail forcé a été ratifiée par le Sénégal en 1961. Néanmoins, plusieurs dispositions de la législation sénégalaise ne sont pas conformes à la dite convention. A titre d'exemple, l'article L.276 du code du travail permet à l'autorité administrative de réquisitionner des travailleurs des entreprises privées et des services d'établissements publics occupant des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens au maintien de l'ordre public, à la continuité des services publics ou à la satisfaction des besoins essentiels de la nation. Tout travailleur qui refuse de s'acquiescer à l'ordre de réquisition est passible d'une peine de 3 mois à 1 an ou l'une des deux sanctions.⁷⁴⁴

La commission note que le décret d'application de l'article L.276 limitant la liste des emplois concernés n'était toujours pas adopté. Ainsi, la commission souhaite que le décret d'application voit au plus vite le jour pour restreindre la liste des emplois concernés par cette réquisition et éviter ainsi des abus.

⁷⁴² Article 22 de la constitution de l'OIT.

⁷⁴³ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Edition du centenaire, Genève : BIT, 2019, p.121.

⁷⁴⁴ Article L.279 du code du travail.

526. La commission a également exigé au Sénégal de modifier les dispositions du dernier alinéa de l'article L.276 en vertu duquel le droit de grève ne peut s'accompagner d'occupation des lieux de travail et des abords immédiats. Sous peine d'un emprisonnement de 3 mois à 1 an et une amende ou l'une des deux peines. La commission suggère la modification de cet article afin de permettre aux grévistes d'occuper pacifiquement les lieux de travail ou abords immédiats sans être sanctionné de peine de prison avec un travail pénitentiaire imposé.

- *Observation sur l'application en droit et en pratique de la C138 sur l'âge minimum*

527. Le Sénégal a ratifié la C138 depuis 1999, néanmoins, le travail des enfants continue d'être un fléau dans le pays notamment la mendicité. Dans la tradition sénégalaise, la mendicité relève d'une pratique culturelle et éducative visant à développer l'humanité et la compassion. Mais au fur des années, cette pratique a pris des formes et une ampleur préoccupante notamment le phénomène des enfants *talibés*.

Dans son rapport annuel de 2017, la commission note que le nombre d'enfants de moins de 15 ans qui travaillent au Sénégal est énorme. Ainsi, elle a prié au gouvernement de mettre tout en œuvre pour l'abolition effective du travail des enfants conformément à la C138. La commission a suggéré au gouvernement de faire des modifications législatives afin de garantir l'applicabilité des conventions. D'autant plus que, l'Article 3 de la loi 2005-06 interdit d'organiser la mendicité d'autrui en vue d'en tirer profit ou d'embaucher, d'entraîner ou de détourner une personne en vue de la livrer à la mendicité ou d'exercer sur elle une pression pour qu'elle mendie ou continue de le faire.

528. En dépit de cette disposition, le gouvernement refuse d'application la loi à cause de la pression des lobbies maraboutiques. En réponse à ces observations, le gouvernement annonce qu'il œuvre pour la conformité de sa législation avec la convention n°138. Depuis 2006, le pays a évoqué la modification de la législation en supprimant toutes les dérogations à l'âge minimum à l'emploi autres que les cas prévus par la convention elle-même.

La commission a noté aussi que malgré l'interdiction du travail des enfants, cette pratique est acceptée en toute illégalité dans toutes les localités du pays.

529. Au Sénégal plus de 50.000 enfants *talibés* sont forcés à mendier dans les artères des grandes villes. Malgré des programmes comme l'IPEC visant à éradiquer le travail des enfants, le fléau de la mendicité persiste. Face à cette situation, la CSI⁷⁴⁵ avait formulé des observations au gouvernement pour modifier l'article 245 du code pénal. Ce dernier autorise des dérogations en fonction des traditions religieuses⁷⁴⁶. L'article 245 autorise les enfants à mendier à condition d'être accompagné de leurs parents.

Résultat, l'article 245 du code pénal est en contradiction avec l'article 3 de la loi n° 2005-06⁷⁴⁷. Il dispose que « Quiconque organise la mendicité d'autrui en vue d'en tirer profit embauche, entraîne ou détourne une personne en vue de la livrer à la mendicité ou d'exercer sur elle une pression pour qu'elle mendie ou continue de le faire est puni d'un emprisonnement de 2 à 5 ans et d'une amende de 500.000 francs à 2.000.000 francs. Il ne sera pas sursis à l'exécution de la peine lorsque le délit est commis à l'égard d'un mineur, d'une personne particulièrement vulnérable en raison de son âge ou de son état de santé ayant entraîné une déficience physique ou psychique, de plusieurs personnes, de recours ou d'emploi de contrainte, de violences ou de manœuvres dolosives sur la personne qui se livre à la mendicité. »⁷⁴⁸

530. En outre, plusieurs maîtres coraniques ont été condamnés à des peines de prison mais ces jugements n'ont jamais été appliqués.⁷⁴⁹ La mise en liberté de ces marabouts, n'a fait que renforcer l'attitude des maîtres coraniques qui se sentent intouchables. On assiste ainsi tous les jours à des brimades que les marabouts font subir aux enfants *talibés*. En l'absence de volonté politique face à la pression des autorités religieuses et l'ambiguïté du code pénal, les conventions de l'OIT relative au travail des enfants et à la liberté de travail ne sont pas appliquées effectivement. D'autant plus qu'il y n'a pas de sanctions suffisamment dissuasives imposées dans la pratique. Au final, la commission a pris acte des efforts consentis par le Sénégal mais constate une lenteur dans le processus d'élaboration des projets visant à interdire et à éliminer la mendicité des enfants. Notant aussi que la commission recommande au

⁷⁴⁵ Confédération syndicale internationale.

⁷⁴⁶ Dans des lieux et jours prévus pour cela.

⁷⁴⁷ Relative à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes.

⁷⁴⁸ Article 3 de la loi n° 2005-06 du 10 mai 2005 relatif à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes.

⁷⁴⁹ Rapport III, partie I (A) de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 2017.

gouvernement de mener des enquêtes sérieuses sur la mendicité des enfants et d'en établir des statistiques fiables. La commission a également ajouté que la déperdition scolaire et la déscolarisation expliquent l'ampleur du travail des enfants au Sénégal.⁷⁵⁰

531. Le gouvernement a fait savoir que les agents de l'administration du travail n'ont pas les moyens matériels et humains nécessaires pour surveiller l'application des conventions dans les secteurs informels. Malgré ses difficultés matérielles et humaines, la commission insiste sur l'obligation du Sénégal de mettre ses services d'inspection du travail dans les conditions pour pouvoir garantir la surveillance du travail des enfants dans le milieu de l'informel.

532. Concernant l'âge d'admission aux travaux dangereux, si l'arrêté n°3748/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 prévoit l'âge d'admission aux travaux dangereux à 18 ans, l'arrêté n° 3750 quant à lui l'autorise dès 16 ans dans les cas précis :

- Travaux avec scie circulaire, à condition d'avoir obtenu une autorisation écrite de l'inspection du travail (art. 14) ;
- Travaux avec des roues verticales, des treuils ou des poulies (art. 15) ;
- Travaux au service de robinets à vapeur (art. 18) ;
- Travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants (art. 20) ;
- Les représentations publiques données dans les théâtres, salles de cinéma, cafés, cirques ou cabarets pour l'exécution d'exercices périlleux (art. 21).

Face aux observations de la commission d'experts, le gouvernement sénégalais s'est dit engagé à mettre en œuvre des mesures législatives et réglementaires nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre du PCNPETE⁷⁵¹. Le gouvernement s'est engagé à supprimer les dérogations qui autorisaient la mendicité infantile dans ses projets de lois. Cependant, la commission note que le gouvernement ne fournit aucune copie desdits projets de lois.⁷⁵²

⁷⁵⁰ Rapport III, partie I (A) de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 2017.

⁷⁵¹ Plan-cadre national de prévention et d'élimination du travail des enfants.

⁷⁵² Rapport III partie I (A) de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

- *Observations sur l'application en droit et en pratique de la C87 au Sénégal*

533. La convention n°87 sur la liberté syndicale de 1948 a été ratifiée par le Sénégal en 1960, de ce fait, elle a beaucoup contribué à la promotion de la liberté syndicale. Même si divers points restent à améliorer pour la conformité en droit et en pratique avec les dispositions de ladite convention. Dans ses observations la CISL⁷⁵³ indiquaient que les travailleurs de l'économie informelle et du secteur agricole ne sont pas couverts par le code du travail sénégalais. En réponse, le gouvernement avait indiqué le code du travail s'applique à tous les travailleurs du secteur privé y compris ceux du secteur agricole et de l'informel.⁷⁵⁴

La CNTS a aussi à son tour formulé des observations concernant les droits des travailleurs de constituer des organisations de leur choix sans autorisation préalable conformément aux articles 2, 5 et 6 de la convention n°87 de l'OIT. En effet, l'article L8 du code du travail sénégalais exige l'autorisation préalable du ministre de l'intérieur à la constitution de toute organisation syndicale. La CNTS accuse les autorités sénégalaises de vouloir choisir leurs dirigeants syndicaux selon leur appartenance politique. La CNTS dénonce le fait que des syndicats n'ayant pas tenu leur assemblée générale reçoivent leur récépissé au détriment de syndicats légalement formés. Au seul motif que les dirigeants de ces syndicats ne partagent pas les mêmes convictions politiques avec les autorités ministérielles. Ainsi, la commission exige le gouvernement sénégalais à abroger au plus vite les restrictions à la liberté de constituer librement des syndicats sans l'approbation discrétionnaire préalable contraire à la C87, notamment les critères de moralité des dirigeants syndicaux et la capacité des syndicats⁷⁵⁵.

534. Aux delà de ces observations formulées à l'égard du Sénégal, la commission d'experts a adressé plusieurs demandes directes au pays. Ces demandes directes portaient sur des éclaircissements et des questions techniques concernant l'application de plusieurs conventions :

⁷⁵³ Confédération internationale des syndicats libres.

⁷⁵⁴ Rapport III partie I (A) de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 2012.

⁷⁵⁵ Rapport III partie I (A) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 2012.

➤ **Demande directe sur la C019 relative à l'égalité de traitement des accidents du travail**⁷⁵⁶

535. L'article 1 de la convention n°19 dispose que les pays contractants doivent accorder aux ressortissants de tout autre membre contractant qui seront victimes d'accidents de travail survenus sur son territoire le même traitement que celui de ses propres ressortissants en matière de réparation d'accident de travail.

La commission a adressé une demande directe au Sénégal pour lui demander d'indiquer les dispositions législatives ou réglementaires relatives au paiement des indemnités dues aux victimes d'accidents du travail ou à leurs ayants droit en cas de résidence hors du pays débiteur des indemnités : pour les travailleurs nationaux et pour leurs ayants droit et pour les travailleurs étrangers et pour leurs ayants droit. Elle a aussi prié au pays de donner des renseignements sur les arrangements particuliers qui ont pu être pris avec d'autres Membres intéressés, en fournissant des exemplaires des textes de ces arrangements.

Concernant l'article 2 prévoyant l'application de la législation d'origine du travailleur temporel ou intermittent en cas d'accord entre deux pays, la commission avait prié le gouvernement de mettre sa législation et sa pratique nationales en pleine conformité avec le système de réciprocité automatique fondé sur l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et de leurs dépendants lorsqu'ils résident à l'étranger. Dans sa réponse, le gouvernement a indiqué que le système de réciprocité automatique exige la conclusion de conventions bilatérales de sécurité sociale ou d'arrangements administratifs. A l'image de la convention bilatérale de sécurité sociale entre la France et le Sénégal⁷⁵⁷ en vigueur depuis le 1^{er} Septembre 1976.

536. Par la suite, la commission a invité le gouvernement à indiquer si des conventions bilatérales de sécurité sociale ou des arrangements administratifs donnant effet au paragraphe 2 de l'article 1 de la convention ont été conclus avec d'autres Membres ayant ratifié la convention, notamment avec le Burkina Faso, Cabo Verde, le Ghana, la Guinée-Bissau et le Maroc.⁷⁵⁸

⁷⁵⁶ Adoptée en 1925.

⁷⁵⁷ Les conventions bilatérales de sécurité sociale (également appelés accords bilatéraux) ont pour but de coordonner les législations de deux États ou territoires afin de garantir la continuité des droits à protection sociale aux personnes en situation de mobilité.

⁷⁵⁸ Demande directe (CEACR) - adoptée 2019, publiée 109^{ème} session CIT (2021).

Concernant les prestations familiales versées au titre de la convention n°102⁷⁵⁹, la commission a prié le gouvernement de fournir des données statistiques sur la valeur totale des prestations aux familles.

Pour la responsabilité générale des Membres relative à la bonne administration des institutions⁷⁶⁰, la commission avait prié le gouvernement d'indiquer toutes les mesures adoptées ou envisagées pour diminuer l'évasion des cotisations et la fraude en matière de sécurité sociale. La commission prend note des différentes mesures mentionnées par le gouvernement pour tenter de réduire le taux d'évasion des cotisations à la Caisse de sécurité sociale, toujours estimé à 50 pour cent. La commission demande au gouvernement de continuer de fournir des informations relatives au taux d'évasion des cotisations et aux mesures adoptées ou envisagées pour en finir avec le problème de l'évasion des cotisations et de la fraude en matière de sécurité sociale.

537. En ce qui concerne les personnes couvertes par le système de protection contre les accidents du travail, le gouvernement indique que les salariés sont couverts dès lors que leur employeur s'enregistre à la caisse de sécurité sociale et paie des cotisations sociales. La commission prie le gouvernement sénégalais d'indiquer si des travailleurs victimes d'accidents du travail peuvent bénéficier des prestations de la caisse de sécurité sociale même si leur employeur ne les a pas enregistrés ou n'a pas payé de cotisations.⁷⁶¹

Pour ce qui est des taux des prestations de remplacement du revenu en espèces en cas d'incapacité de travail temporaire, la commission prie le gouvernement de fournir des données statistiques sur le taux des prestations de remplacement du revenu en espèces en cas d'incapacité de travail temporaire⁷⁶².

➤ **Demande directe : Article 3 de la convention n°26 et article 3 de la convention n°99. Méthode de fixation des salaires minima**

538. En conformité avec les dispositions des C26 et C99, le 30 avril 2018, un protocole d'accord sur les taux du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et du

⁷⁵⁹ Partie VII (Prestations aux familles). Article 44 de la convention no 102. Valeur totale des prestations aux familles.

⁷⁶⁰ Partie XIII (Dispositions communes). Article 72. Responsabilité générale des Membres pour la bonne administration des institutions et services relatifs à la sécurité sociale.

⁷⁶¹ Demande directe (CEACR) - adoptée 2019, publiée 109ème session CIT (2021).

⁷⁶² Points I à V du formulaire de rapport de la convention.

salaires minimum agricole garanti (SMAG) a été signé. Pour la fixation des taux, le code du travail prévoit un décret⁷⁶³. Le projet de décret étant en phase d'adoption, la commission prie le gouvernement à fournir des informations sur l'adoption de ce décret.⁷⁶⁴

➤ **Demande directe sur le travail exigé comme conséquence d'une décision de justice. Travail d'intérêt général**⁷⁶⁵

539. La loi n° 2016-29⁷⁶⁶ a introduit la possibilité pour le juge de substituer aux peines d'emprisonnement inférieures à six mois une peine alternative à l'incarcération. Cette peine consiste en un travail non rémunéré effectué par un condamné, avec son consentement, au profit de personnes morales de droit public ou d'associations habilitées à mettre en œuvre une telle mesure. La commission note dans son cinquième rapport périodique en application au Pacte international relatif aux droits civils et politiques soumis au comité des droits de l'homme⁷⁶⁷, que le ministère de la justice s'est attelé à rendre fonctionnel tout le dispositif d'aménagement des peines avec la mise en place des comités d'aménagement des peines (CAP) au sein de chaque cour d'appel. La substitution des courtes peines au travail au bénéfice de la société à côté des autres modes d'aménagement des peines prévues par les lois nos 2000-38 et 2000-39 du 29 décembre 2000 et le décret d'application de 2001 facilitent la réinsertion du condamné dans une logique sociale de travail.

540. Cette substitution de peine permet au bénéficiaire de réaliser des actions positives et réparatrices pour la société et de prévenir la récidive. A cet égard, le juge de l'application des peines préside la commission pénitentiaire consultative de l'aménagement des peines, qui est chargée de l'assister dans la détermination des principales modalités du traitement auquel sera soumis chaque condamné.⁷⁶⁸

Par conséquent, la commission a prié le gouvernement de bien vouloir indiquer quels sont les critères utilisés par le juge pour accorder l'habilitation aux associations qui souhaitent accueillir des personnes condamnées à réaliser des travaux au bénéfice de la société et de bien vouloir préciser les types de travail réalisés par celles-ci pour ces associations.⁷⁶⁹ Toutes ces

⁷⁶³ Article L.109 du code du travail.

⁷⁶⁴ Demande directe (CEACR) - adoptée 2019, publiée 109ème session CIT (2021). Sur les Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (*Ratification: 1960*) Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 (*Ratification: 1962*).

⁷⁶⁵ Article 2, paragraphe 2 c) de la C29.

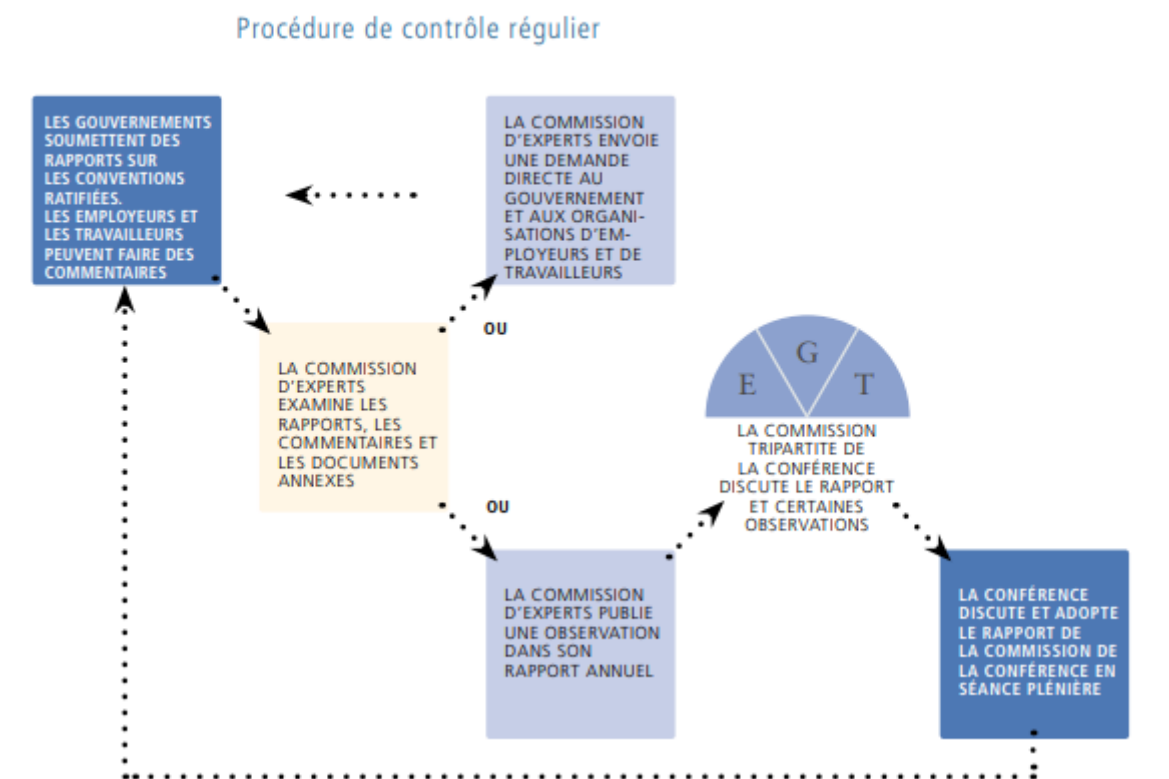
⁷⁶⁶ Du 08 Novembre 2016 modifiant la loi n° 65-60 du 21 juillet 1965 portant code pénal.

⁷⁶⁷ 30 août 2018.

⁷⁶⁸ CCPR/C/SEN/5, paragr. 52 et 60.

⁷⁶⁹ Demande directe (CEACR), adoptée en 2019, publiée 109ème session CIT (2021), Convention (n° 29) sur le

actions forment le processus de contrôle régulier qui est schématisé ci-dessous :



(Figure VII : Processus de contrôle régulier)⁷⁷⁰

541. En bref, les éléments développés ci-dessus montrent que le contrôle régulier joue un rôle primordial dans l'application effective des conventions de l'OIT au Sénégal. Que ce soit le contrôle réalisé par les organes internes que celui effectué par les organes de l'OIT.

542. Parallèlement, pour renforcer le contrôle régulier, l'OIT a institué des procédures particulières (Section 2).

Section 2: Les procédures particulières

543. A côté de la procédure régulière de contrôle, l'OIT a mis sur place des procédures particulières visant à assurer l'application effective de ses normes dans les États membres.

travail forcé, 1930.

⁷⁷⁰ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Edition du centenaire, Genève : BIT, 2019, p.107.

§ 1. Procédure de réclamation et de plainte

544. La procédure de réclamation permet aux organisations d'employeurs et de travailleurs de saisir l'organisation pour tout non respect des conventions auxquelles un pays n'a pas respecté son application. La procédure de réclamation ci-dessous est régie par l'article 24 de la constitution de l'OIT.

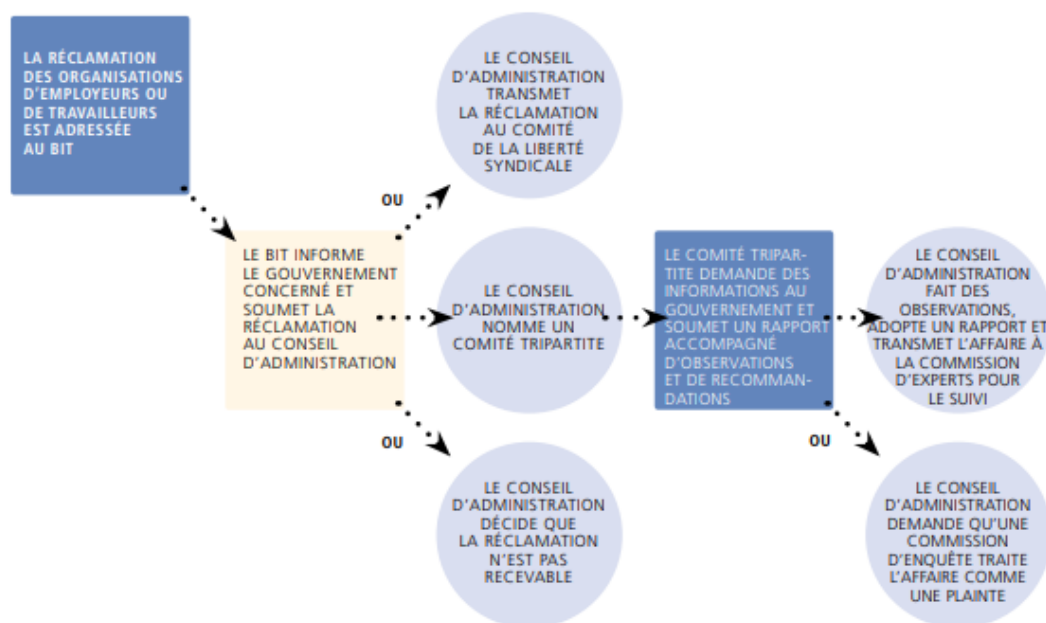
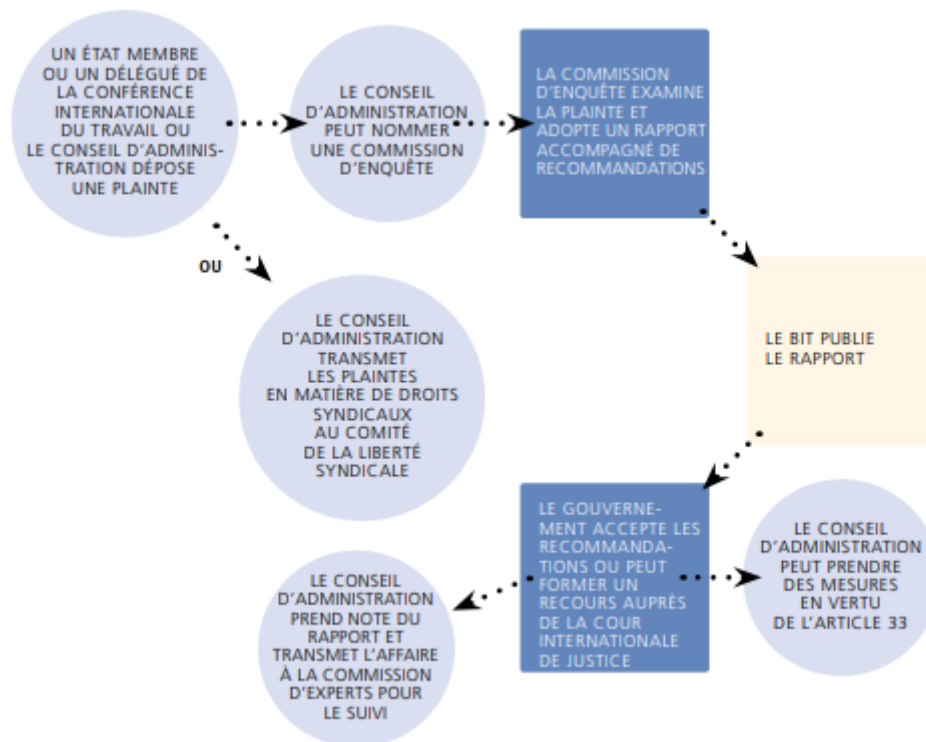


Figure VIII. Procédure de réclamation (*Ibid*)

Les individus ne peuvent pas soumettre directement de réclamation au BIT, mais ils peuvent transmettre leurs doléances à leur organisation d'employeurs ou de travailleurs.

545. La procédure de plainte quant à elle consiste pour un État qui aura ratifiée une convention de porter plainte contre un autre qui a ratifié la même convention mais qui ne l'honore pas dans la pratique. Elle est prévue par les articles 26 à 34 de la constitution de l'OIT. La procédure de plainte peut aussi être déposée par un délégué à la conférence ou au conseil d'administration d'office. Cependant cette commission a rarement été constituée.

546. En outre, l'article 33 de la constitution a instauré une procédure particulière dans le cas où l'état refuse de donner suite aux recommandations de la commission d'enquête. Cette procédure sévère a été utilisée pour la première fois en 2000 à l'encontre du Myanmar qui refusait de mettre fin au travail forcé.



(Figure IX Procédure de plainte)⁷⁷¹

➤ Réclamations et Plaintes contre le Sénégal

Si une seule réclamation en vertu de l'article 24 a été répertoriée, aucune plainte en vertu de l'article 26 n'a été enregistrée à l'encontre du Sénégal.

- Réclamation en vertu des C105 et C111

547. En 1997, le Syndicat unique et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES) avait déposé une réclamation⁷⁷² contre le gouvernement sénégalais pour non respect

⁷⁷¹ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Edition du centenaire, Genève : BIT, 2019, p.113.

⁷⁷² Rapport du Comité chargé d'examiner la réclamation présentée par le Syndicat unique et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par le Sénégal de la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

de la C105 interdisant le travail forcé notamment la mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique⁷⁷³.

Le SUDES accusait le gouvernement d'utiliser le quota comme méthode de mobilisation et d'utilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique. De plus, il accuse le gouvernement de favoritisme dans le cadre de recrutement de ces 1.200 volontaires. En l'espèce, le gouvernement sénégalais avait procédé à un recrutement par quota de 1.200 volontaires d'éducation pour contribuer selon eux au développement économique du pays. Pour le gouvernement, le pays était confronté à des difficultés économiques du contexte⁷⁷⁴ et devait faire face aux exigences d'éducation pour tous conformément à la conférence de Jomtien⁷⁷⁵.

En adhérant à la déclaration de Jomtien, le Sénégal s'était engagé à prendre des mesures de solidarité pour développer l'éducation face aux manques de ressources. C'est dans ce cadre qu'il avait recruté 1.200 volontaires. Ces volontaires bénéficiaient d'un encadre rapproché d'un inspecteur du travail, d'un stage de 15 jours chaque année pour combler leurs lacunes. Pour parfaire leur formation, les volontaires étaient autorisés à passer les examens professionnels des enseignants le certificat élémentaire d'aptitude pédagogique⁷⁷⁶ et le certificat d'aptitude pédagogique⁷⁷⁷. C'était après quatre années d'exercice que les meilleurs prétendraient à la fonction publique. Avant cette intégration, les volontaires ne pourront prétendre ni à un statut de stagiaire, ni de fonctionnaire.

548. Pour le gouvernement, il ne saurait avoir de confusion entre le statut actuel du volontaire qui est un élève-maître qui veut devenir enseignant et celui de l'enseignant fonctionnaire. Ils ne bénéficiaient pas de salaire mais d'une bourse de 50.000 francs CFA et d'un logement gratuit dans les écoles rurales.

549. En réponse à la réclamation du SUDES, le comité avait écarté les allégations de travail forcé. Pour lui, les 1.200 volontaires ont été recrutés parmi plus de 30.000 candidats et

⁷⁷³ Article 1b de la C105 de l'OIT.

⁷⁷⁴ Crise économique et mis en place des Programmes d'ajustement structurel.

⁷⁷⁵ Conférence mondiale pour l'éducation pour tous, Jomtien (Thaïlande), 1990.

⁷⁷⁶ CEAP pour le niveau du brevet de fin d'étude moyenne.

⁷⁷⁷ CAP pour le niveau du BAC.

leur rétribution est supérieure à celles des élèves-maîtres des écoles de formation d'instituteurs avec des fonctions comparables.⁷⁷⁸

Concernant le reproche de clientélisme dans la sélection des candidats soulevé par le SUDES, le comité a déclaré que le gouvernement ne pas être tenu responsable de la contrainte économique ni d'avoir offert du travail à ceux qui n'en avaient pas. En définitive et à la lumière de ce qui précède, le comité a conclu que l'allégation de l'inexécution de la convention n°105 sur le travail forcé par le Sénégal n'est pas fondée. Il a de ce fait déclaré close la procédure engagée devant le conseil d'administration et la réclamation du SUDES en vertu de l'article 24 non fondée.⁷⁷⁹

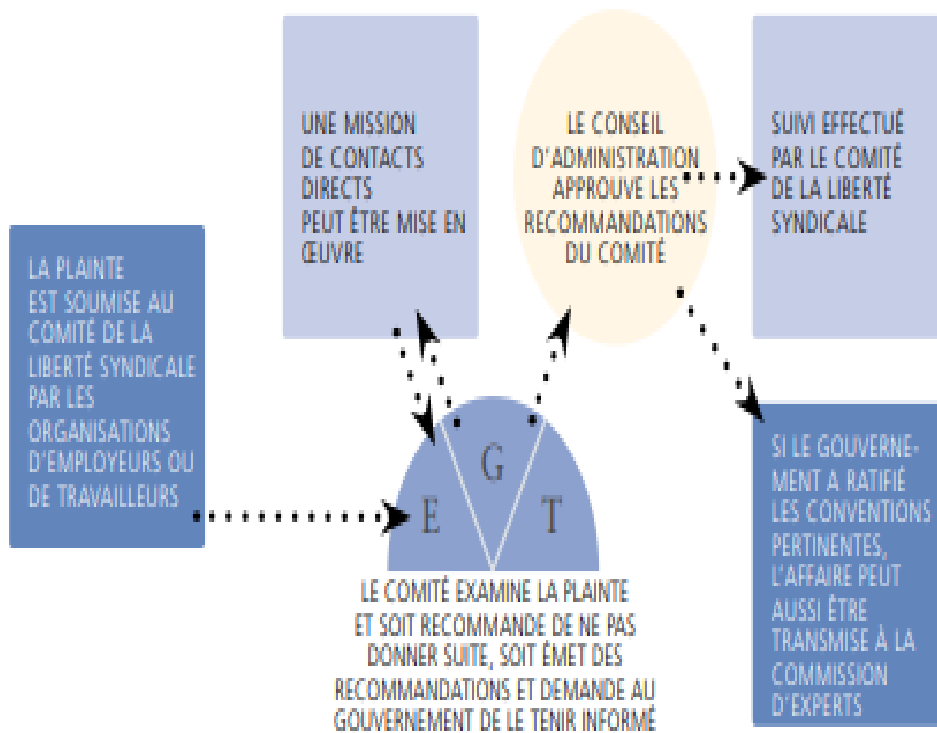
§ 2. Procédure spéciale en matière de liberté syndicale

550. L'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective, principe de base de l'organisation a poussé l'OIT à institué une procédure spéciale pour examiner les plaintes en matière de violations des principes de la liberté syndicale. Cette procédure est dirigée par le comité de la liberté syndicale. L'importance de la procédure réside dans le fait qu'elle peut être déclenchée à l'encontre d'un État en l'absence de ratification des conventions y référant. Toute organisation d'employeurs ou de travailleurs peut déposer une plainte contre un État Membre. Institué au sein du CA, le comité de la liberté syndicale est composé de 3 membres employeurs, 3 membres travailleurs et 3 membres gouvernementaux dirigé par un président indépendant.

La procédure de plainte en matière de liberté syndicale se déroule comme suit :

⁷⁷⁸ Selon les indications du gouvernement.

⁷⁷⁹ Rapport du Comité chargé d'examiner la réclamation présentée par le Syndicat unique et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES) en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant l'inexécution par le Sénégal de la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957



(Figure X Procédure en matière de liberté syndicale)⁷⁸⁰

Depuis sa création en 1951, ce comité a examiné plus de 2.700 cas⁷⁸¹. A l'instar des autres États membres, le Sénégal a pris des mesures en faveur de la protection des droits syndicaux.⁷⁸²

➤ Cas de Plaintes contre le Sénégal devant le comité de la liberté syndicale

551. Plusieurs plaintes ont été déposées à l'encontre du Sénégal devant le comité de la liberté syndicale, à titre d'exemples :

- **Cas n°3209, plainte du 03 Mars 2016.**

En 2016, le Syndicat autonome des agents des impôts et domaines (SAID) et l'Amicale des inspecteurs et officiers des douanes authentiques (AIOD) ont déposé une plainte contre le gouvernement du Sénégal pour non respect de la liberté syndicale.

⁷⁸⁰ BIT, *Les règles du jeu : Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève : BIT, 2019.

⁷⁸¹ *Ibid.*

⁷⁸² E. GRAVEL, I. DUPLESSIS et B. GERNIGON, *Le comité de la liberté syndicale : Quel impact depuis sa création*, Genève : BIT, 2001.

Allégation des plaignantes

552. Le SAID et l'AIOD réclamaient le bénéfice des droits syndicaux pour les douaniers et dénonçaient des représailles à l'encontre de dirigeants. En l'espèce, les organisations dénoncent le fait que le Sénégal soit le seul pays de l'UEMOA qui refuse le droit de constituer des syndicats à ses agents des douanes. Ces organisations ont soulevées la non-conformité de la loi n°69-64 portant statut du personnel des douanes à la C87.⁷⁸³

La direction des douanes par décision du 16/12/2011 avait mis à pied⁷⁸⁴ 2 inspecteurs⁷⁸⁵ pour participation à une réunion publique en rapport avec des activités de nature syndicale. Par suite, le ministre de l'économie et des finances les a relevés de leurs fonctions. Ces inspecteurs ne figuraient pas dans le décret présidentiel n°2013-733 du 07 Juin 2013 portant inscription au tableau d'avancement dans le corps des inspecteurs et officiers des douanes⁷⁸⁶ et par conséquent n'ont pas pu être promu au grade d'inspecteur principal de 2ème classe comme leurs collègues. Ces mesures administratives à l'encontre de ces inspecteurs sont une volonté manifeste de les sanctionner à cause de leur position en faveur de la syndicalisation. Ce qui constitue une violation de la C87.

553. En réponse, le gouvernement du Sénégal s'est basé sur l'article 8 de la loi n°69-64⁷⁸⁷ qui interdit à cette catégorie de fonctionnaires disposant d'un statut paramilitaire le droit syndical ou la participation à des activités syndicales.⁷⁸⁸ En vertu de cette loi, le corps des douanes fait parti des corps paramilitaires qui assurent la défense et la sécurité de l'Etat. Ils sont de ce fait soumis à des textes spéciaux avec des restrictions indispensables à la nécessité d'assurer la sécurité nationale et la préservation de l'intérêt général. Pour eux ni la liberté syndicale ni le droit de grève ne sont absolus. D'autant plus que le médiateur de la république a confirmé la décision du gouvernement dans son rapport⁷⁸⁹ en affirmant que le législateur est habilité à limiter ou à interdire l'action syndicale et le droit de grève des fonctionnaires, les douaniers notamment en cas d'impérieuse nécessité.

⁷⁸³ Cas n°3209, plainte du 03/03/2016.

⁷⁸⁴ De 30 jours en guise de sanction disciplinaire.

⁷⁸⁵ En l'occurrence M. Pape Djibril Diop et M. Ndiaga Souaré.

⁷⁸⁶ Année 2013 et antérieures.

⁷⁸⁷ Du 30 Octobre 1969 portant statut du personnel des douanes.

⁷⁸⁸ Rapport n° 384 du comité de la liberté syndicale, Mars 2018.

⁷⁸⁹ 2012-2013.

S'agissant des sanctions disciplinaires, le gouvernement indique qu'elles sont intervenues suite à la réunion du comité de suivi du forum régional des agents des douanes de l'espace UEMOA⁷⁹⁰. Lors de cette réunion, les deux inspecteurs avaient dans leur discours d'ouverture suggéré l'adaptation du statut personnel des douanes aux dispositions constitutionnelles relatives à la liberté syndicale et conformément à la convention 87 et 98 de l'OIT. A ce titre, ils ont été sanctionnés au motif de participation à une réunion publique en rapport avec des activités syndicales et pour prise de position de nature à jeter le discrédit sur les institutions.

Réponse du comité

554. Dans ses réponses, le comité a noté que l'article 8 du statut personnel des douanes n'est pas conforme à la C87⁷⁹¹ et a demandé au Sénégal de le modifier.

Néanmoins, le comité affirme qu'en fonction de la spécificité des fonctions, il peut avoir des limitations voir même d'interdiction du droit de grève. Dans ces cas de figure, une procédure de conciliation et d'arbitrage doivent être de mise tout au long des étapes auxquelles les intéressés participent. Le comité exige de ce fait que des garanties compensatoires soient octroyées aux fonctionnaires des douanes.⁷⁹²

Concernant le refus d'avancement dans les carrières, le comité note des mesures discriminatoires à l'égard de ces inspecteurs. Spécifiquement le fait d'imposer treize mois sans affectation et attendre onze mois pour être inscrit au tableau d'avancement par rapport aux agents de la même promotion.⁷⁹³

Suite à ces conclusions, le comité a demandé au CA d'appuyer les recommandations suivantes :

- La prise en compte des mesures indispensables pour la modification de l'article 8 du statut du personnel des douanes pour permettre au personnel des douanes d'exercer leurs droits syndicaux ;
- La mise en place de procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et expéditives pour le personnel des douanes comme garanties compensatoires suite à la limitation de son droit de grève ;

⁷⁹⁰ Tenue à Dakar les 1 et 2 Décembre 2011.

⁷⁹¹ Rapport n°384, Mars 2018 (494 - 526).

⁷⁹² Cas n°3209, plainte du 03 Mars 2016.

⁷⁹³ Cas n°3209, plainte du 03 Mars 2016.

- Que les deux inspecteurs ne subiront plus de préjudice pour le fait de s'exprimer sur la reconnaissance de leurs droits syndicaux et que les mesures concernant leur sanctions seront résolues.

- **Cas n°1994 - plainte du 02 Octobre 1998**

L'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA) a déposé une plainte contre le gouvernement du Sénégal pour violation syndicale en date du 2 Octobre 1998.

Allégations de la plaignante

555. L'organisation plaignante allègue que le secrétaire général du syndicat unique des travailleurs de l'électricité (SUTELEC), syndicat unique de la société nationale d'électricité du Sénégal (SENELEC) aurait été arrêté le 20 juillet 1998 avec 26 des autres syndicalistes. A cela s'ajoute 38 syndicalistes qui ont été licenciés par la direction de la SENELEC. Pour l'organisation plaignante, c'est le DG de la SENELEC, le gouvernement sénégalais et la CNTS qui sont responsables de cette situation violant les principes les plus élémentaires de la liberté syndicale.

Le SUTELEC avait alors sollicité des rencontres pour la négociation portant sur l'augmentation des salaires, l'annulation de l'endettement pour les agents non inscrits aux départs volontaires, l'indexation de la gratification sur la masse salariale annuelle et la promotion des agents méritants.⁷⁹⁴

Après 3 rencontres de négociation, la direction n'a pas donné suite au projet additif relatif aux négociations sur la promotion des agents méritants selon l'usage. L'organisation plaignante ajoute que la société ne s'est pas non plus prononcée sur l'augmentation de salaire, la qualification et l'endettement du personnel. De plus, le directeur refuse les restructurations proposées par le syndicat et a misé sur les départs volontaires malgré les effectifs négatifs de la société. A ce moment⁷⁹⁵, des interruptions générales d'énergie ont eu lieu, incident que la direction a considéré comme un sabotage de la part des travailleurs.

C'est à la suite de ces événements et d'une plainte du directeur général de SENELEC pour sabotage des installations électriques que la police a procédé le 20 juillet 1998 à

⁷⁹⁴ Cas n°1994 Plainte du 02 Juillet 1998.

⁷⁹⁵ Le 15 Juillet 1998.

l'arrestation de M. Mademba Sock, secrétaire général de SUTELEC, et de 26 autres de ses camarades, alors qu'intervenait au même moment une troisième interruption générale de courant électrique. Après une garde à vue de quatre jours, les personnes arrêtées ont été déférées au Parquet puis inculpées, notamment du chef d'atteinte portée au libre exercice de l'industrie ou du travail par suite d'un plan concerté entraînant la dégradation d'installations d'utilité publique. Actes et manœuvres tendant à compromettre la sécurité publique.⁷⁹⁶ Les personnes arrêtées ont été mises en détention préventive le 23 juillet 1998 suivant le mandat de dépôt du juge d'instruction.

En plus de ces arrestations, l'organisation plaignante ajoute que le directeur général de SENELEC aurait initié des procédures de licenciement contre 38 membres de SUTELEC. Le directeur général de SENELEC se serait vu accorder par l'Inspection régionale du travail de Dakar⁷⁹⁷, l'autorisation de licencier 13 délégués du personnel sur la base de motifs tels que l'incitation à une grève de zèle, l'incitation du personnel à la désobéissance, l'abandon de poste et la manœuvre entraînant l'interruption partielle du fonctionnement du service. Le ministre du Travail et de l'Emploi aurait confirmé la décision de l'Inspection régionale du travail en date du 16 septembre 1998.⁷⁹⁸

Réponse du comité

Concernant l'allégation d'entrave à la négociation collective

556. Le comité note que le gouvernement et l'organisation plaignante font état de 3 réunions entre la direction de la SENELEC et le SUTELEC. De plus, le gouvernement affirme que ces rencontres ont abouti à un accord entre les parties sur beaucoup de points. Ce qui n'est pas démenti par l'organisation plaignante. A la lumière de ces informations, le comité de la liberté syndicale a conclu que la direction de la SENELEC n'a pas entravé le droit à la négociation collective. Pour le comité, la direction a négocié de bonne foi avec le SUTELEC.⁷⁹⁹

Concernant les allégations d'arrestation et de détention arbitraire

557. Le comité note que la détention des dirigeants syndicaux et des syndicalistes pour motifs liés à leurs activités de défense des intérêts des travailleurs constitue une grave

⁷⁹⁶ Cas n°1994 Plainte du 02 Juillet 1998.

⁷⁹⁷ En date du 24 juillet 1998.

⁷⁹⁸ Cas n°1994 - Plainte du 02 Juillet 1998.

⁷⁹⁹ Rapport n°318, Novembre 1999.

violation des libertés publiques en général et des libertés syndicales en particulier. D'autant que les tribunaux sénégalais ont relaxé les syndicalistes à l'exception de deux dirigeants⁸⁰⁰.

Ces derniers reconnus coupables d'acte de nature à compromettre la sécurité publique en vertu de l'article 80 du code pénal. Sur ce point, le comité observe que le tribunal fonde sa décision sur le fait que la conséquence prévisible du refus du cumul de poste et du boycott de leurs heures supplémentaires, mesures décidées lors de l'assemblée générale de SUTELEC⁸⁰¹. Pour le tribunal, la baisse de rendement, le dysfonctionnement dans la production et la distribution d'électricité constituent des menaces sérieuses susceptibles de générer des troubles contre un service essentiel comme l'électricité.

Face à la décision du tribunal, le comité a rappelé au gouvernement que les activités syndicales ne doivent pas en elles mêmes servir de prétexte aux pouvoirs publics pour arrêter ou détenir arbitrairement des syndicalistes. Le comité a aussi prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs de SENELEC une protection adéquate de manière à compenser les restrictions qui sont imposées à leur liberté d'action, protection pouvant prendre la forme de procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et expéditives. Le comité a prié le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

Concernant le licenciement des membres de SUTELEC

558. Le comité a fustigé les licenciements des membres du SUTELEC qui ont été acquittés ainsi que les licenciements de ceux qui n'ont pas fait l'objet d'une arrestation. Dans ce contexte, le comité demande au gouvernement de réévaluer la situation à la lumière du jugement prononcé en décembre 1998. Le comité demande également au gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin que tous les syndicalistes et dirigeants syndicaux membres de SUTELEC qui ont été licenciés à la suite des incidents⁸⁰² se voient offrir la réintégration dans leur poste de travail, sans perte de salaire. Le comité a également prié le gouvernement de le tenir informé à cet égard.

559. En outre, le comité relève que les licenciements de syndicalistes ont été autorisés par l'inspection régionale du travail et confirmés par le ministre du Travail. Le

⁸⁰⁰ Mr Mademba Sock et Samba Yoro Diéye.

⁸⁰¹ Tenue le 9 Juillet 1998.

⁸⁰² De juillet 1998.

comité demande en outre au gouvernement d'assurer que les organes chargés de protéger les dirigeants syndicaux contre les licenciements de nature antisyndicale agissent en toute impartialité et indépendance.⁸⁰³

Concernant les allégations d'interdiction et de répression systématiques des réunions et manifestations syndicales pacifiques

560. Le comité a rappelé que les droits syndicaux comprennent le droit fondamental de tenir des manifestations publiques. Si, les autorités décident d'interdire une manifestation dans les quartiers les plus fréquentés d'une ville, pour éviter des désordres, cette interdiction ne devrait pas constituer un obstacle à l'exercice des droits syndicaux.

Les autorités devraient s'efforcer de s'entendre avec les organisateurs de la manifestation afin de permettre sa tenue en un autre lieu où des désordres ne seraient pas à craindre. Les autorités ne doivent avoir recours à la force publique que dans des situations où l'ordre public est sérieusement menacé.

De plus, l'intervention de la force publique doit rester proportionnée à la menace pour l'ordre public qu'il convient de contrôler. Lorsqu'il s'agit de contrôler des manifestations qui pourraient troubler l'ordre public, le gouvernement devrait prendre des dispositions pour que les autorités compétentes reçoivent des instructions appropriées en vue d'éliminer les perturbations.⁸⁰⁴

A côté des mécanismes de contrôle ci-dessus, d'autres mécanismes de contrôle existent parmi lesquels :

❖ **Le groupe de travail tripartite :**

561. Conjointement aux divers organes de contrôle, l'OIT a mis en place un groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN) garantissant la tenue à jour des normes et leur pertinence au regard du monde du travail. Ce système a pour rôle de s'assurer de l'effectivité des conventions de l'OIT et leur apport à l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs. Ce groupe de travail tripartite du MEN composait de 32 membres dont 16 gouvernementaux et 8 représentants employeurs et 8 représentants travailleurs. Malgré l'importance de ce groupe tripartite, le Sénégal n'est pas encore membre.

⁸⁰³ Rapport n°318, Novembre 1999.

⁸⁰⁴ *Ibid.*

❖ Mécanismes de contrôle ad hoc :

562. En cas de besoin, l'OIT a la possibilité de prendre des mesures spéciales pour faire appliquer les conventions. Ces mesures font suite à des résolutions de la Conférence Internationale du Travail ou à des décisions du Conseil d'administration, ou des deux.

❖ Études sur la discrimination :

563. Le CA a adopté une procédure en vue d'études spéciales sur la discrimination en 1973. A ce titre, une demande d'étude spéciale peut être formulée par un État Membre ou une organisation d'employeurs et de travailleurs sur des points qui les intéressent. Si le gouvernement visé accepte cette étude, le DG en examine avec lui les modalités.

Conclusion

564. En épilogue à ce chapitre, on constate que le contrôle exercé par les organes de l'OIT est gage de l'application effective des conventions. Par le biais des rapports, la commission d'experts est capable d'identifier les obstacles endogènes à l'application en droit et en pratique des conventions dans un pays donné.

565. Suite au travail de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, la commission de l'application de la CIT convoque les 24 pays où l'on note les pires violations des droits fondamentaux. A ce titre, le Sénégal⁸⁰⁵ a été convoqué pour s'exprimer sur le fléau du travail des enfants notamment la mendicité perdure encore.

566. En matière de liberté syndicale, le comité syndical a traité depuis sa création 11 plaintes à l'encontre du Sénégal dont 10 déjà clos et 1 en suivi.

⁸⁰⁵ Cas individuel (CAS) - Discussion : 2013, Publication : 102ème session CIT (2013).

CONCLUSION TITRE 2

567. Un système de contrôle unique au niveau onusien sous-tend les conventions de l'OIT. Ledit système permet de désigner les domaines nécessitant une amélioration. En cas d'obstacles à l'application effective des conventions, l'OIT accorde une aide au pays concerné par la voie de l'assistance technique. En ce sens, des bureaux sont installés dans tous les régions du monde.

568. D'ailleurs c'est le Sénégal qui abrite le bureau OIT pour l'Afrique de l'Ouest, ce qui permet au pays d'être en contact permanent avec des fonctionnaires du BIT. Ces derniers, aidés des études d'ensemble de la commission d'experts permettent d'examiner les progrès accomplis par le Sénégal.

569. Au total, le contrôle des conventions de l'OIT au Sénégal est efficace et repose aussi bien sur des acteurs internes que sur des organes propres à l'organisation internationale du travail. D'ailleurs c'est ce double mécanisme qui fonde la réussite du contrôle de l'application des conventions au Sénégal.

CONCLUSION SECONDE PARTIE

570. En conclusion, il est évident qu'avec ses 190 conventions, l'OIT a contribué à la promotion de la justice sociale au Sénégal. En pratique, les conventions de l'OIT ont amélioré les conditions d'existence des travailleurs. Elles ont fortement participé à la sauvegarde des intérêts des travailleurs avec des conditions de travail garantissant une meilleure protection sociale. De ce fait, elles ont contribué de fort belle manière à la promotion du travail décent au Sénégal.

571. L'effectivité des conventions est en grande partie attribuée au système de contrôle reposant sur un double mécanisme. Celui-ci est aussi bien l'œuvre des acteurs internes que celle des organes de l'organisation elle-même.

572. Néanmoins, malgré ce système de contrôle sophistiqué, des efforts restent à mener d'autant plus que l'OIT ne sanctionne pas à la hauteur de ses ambitions. Véritablement, l'organisation internationale du travail mise sur la négociation au détriment des sanctions.

CONCLUSION GENERALE

573. « Attendu qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale; Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleuses et travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, et des adolescents, et de l'égalité des droits entre femmes et hommes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleuses et travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe «à travail égal, salaire égal», l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues; Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleuses et travailleurs dans leurs propres pays. »⁸⁰⁶

Ce pertinent préambule démontre que l'OIT a depuis sa création eu pour objectif majeur de garantir la paix et la justice sociale à travers le monde. Elle a su surmonter des obstacles allant des deux Guerres Mondiales à la mondialisation en passant par la

⁸⁰⁶ Préambule de la constitution de l'OIT.

décolonisation et la Guerre froide.⁸⁰⁷

574. En effet, c'est grâce aux principes et mécanismes de mise en œuvre et de contrôle des conventions que l'organisation internationale du travail arrive à avoir un impact sur la protection des travailleurs du monde, l'exemple sénégalais l'illustre à plus d'un titre.

Ainsi les baromètres du travail décent démontrés dans cette thèse font paraître des progrès énormes dans les conditions d'existence et de travail au Sénégal, notamment la liberté syndicale et la négociation collective, la lutte contre les discriminations, l'abolition du travail forcé, la protection sociale entre autres. Néanmoins, à cause des entraves liées au développement, au poids de l'économie informelle, au faible taux d'alphabétisation des progrès restent à réaliser. Le fait est que, il existe toujours des violations du droit syndical, le travail des enfants particulièrement la mendicité infantile, le chômage endémique, des salaires trop faibles comparés au coup de la vie, des licenciements abusifs entre autres violations des droits des travailleurs les plus fondamentaux etc.

575. Au regard de ces obstacles socio-économiques et culturel etc., nous partageons l'avis de Javillier⁸⁰⁸ selon lequel pour toute acculturation des normes juridiques, la prise en compte des données sociologiques et culturelles est déterminante pour garantir son application efficace.

576. En resserrant nos recherches sur l'impact des conventions sur les conditions d'existence des travailleurs, nous avons conscience d'avoir effleuré les questions relatives à l'interprétation et à la sanction en droit international du travail.

577. En épilogue, cette étude a permis au regard des interrogations qu'elle a suscité de démontrer l'importance des conventions de l'OIT dans un pays où plus de 90% de l'activité économique s'exerce dans l'informalité. Tout l'enjeu de cette étude était de voir comment les conventions de l'OIT arrivent à enrôler le travail informel qui pourtant échappe au droit national. Résultat, globalement, le pays a pris en charge les indicateurs contribuant à l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs à l'exception de ceux relatifs à

⁸⁰⁷ F. HENOT, « Le Parlement mondial du travail a 100 ans », Amiens : *CEPRISCA*, septembre 2011.

⁸⁰⁸ V. *Supra*. p.183.

l'assurance chômage et au congé parental entre autres.

578. Au final, les idées défendues dans cette thèse ont abouti à quelques impératives pour parvenir à l'efficacité des conventions de l'OIT dans un pays en développement comme le Sénégal que sont :

- ❖ *La législation nationale doit être viable et adaptée aux réalités locales ;*
- ❖ *Les sanctions doivent être proportionnelles aux violations des conventions ;*
- ❖ *L'inspection du travail doit être solide pour mener efficacement ses missions ;*
- ❖ *La classe syndicale doit être éduquée pour défendre ses intérêts corporatifs.*

579. Actuellement, dans ce contexte d'effondrement de l'activité économique dû à la Covid, il est clair que l'avenir de l'OIT dépendra de sa capacité à rendre effectif le droit international du travail dont il est dépositaire. Pourra-t-elle garantir un avenir du travail meilleur dans un monde post pandémie, où il sera non plus question de *travail pour tous*, mais de *télétravail pour tous*. D'autant plus qu'au Sénégal, aucune disposition n'est prévue en la matière.

ANNEXES

Annexe 1

Partie XIII du Traité de Versailles de 1919

Partie XIII Travail

Section I Organisation du travail

Attendu que la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle, et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ;

Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions : par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée maxima de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues ;

Attendu que la non adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays ;

Les hautes parties contractantes, mues par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable, ont convenu ce qui suit :

Chapitre premier Organisation

Article 387.

Il est fondé une organisation permanente chargée de travailler à la réalisation du programme exposé dans le préambule.

Les membres originaires de la Société des Nations seront membres originaires de cette organisation, et, désormais, la qualité de membre de la Société des Nations entraînera celle de membre de ladite organisation.

Article 388.

L'organisation permanente comprendra :
1. Une conférence générale des représentants des membres ;
2. Un bureau international du travail sous la direction du Conseil d'administration prévu à l'article 393.

Article 389.

La Conférence générale des représentants des membres tiendra des sessions chaque fois que besoin sera et, au moins, une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants de chacun des membres dont deux seront les délégués du gouvernement et dont les deux autres représenteront respectivement, d'une part, les employeurs, d'autre part, les travailleurs ressortissant à chacun des membres.

Chaque délégué pourra être accompagné par des conseillers techniques dont le nombre pourra être de deux au plus pour chacune des matières distinctes inscrites à l'ordre du jour de la session. Quand des questions intéressant spécialement des femmes doivent venir en discussion à la Conférence, une au moins parmi les personnes désignées comme conseillers techniques devra être une femme.

Les membres s'engagent à désigner les délégués et conseillers techniques non gouvernementaux d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs, soit des travailleurs du pays considéré, sous la réserve que de telles organisations existent.

Les conseillers techniques ne seront autorisés à prendre la parole que sur la demande faite par le délégué auquel ils sont adjoints et avec l'autorisation spéciale du président de la Conférence ; ils ne pourront prendre part aux votes.

Un délégué peut, par une note écrite adressée au président, désigner l'un de ses conseillers techniques comme son suppléant, et ledit suppléant, en cette qualité, pourra prendre part aux délibérations et aux votes.

Les noms des délégués et de leurs conseillers techniques seront communiqués au Bureau international du travail par le gouvernement de chacun des membres.

Les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques seront soumis à la vérification de la Conférence, laquelle pourra, par une majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents, refuser d'admettre tout délégué ou tout conseiller technique qu'elle ne jugera pas avoir été désigné conformément aux termes du présent article.

Article 390.

Chaque délégué aura le droit de voter individuellement sur toutes les questions soumises aux délibérations de la Conférence.

Dans le cas où l'un des membres n'aurait pas désigné l'un des délégués non gouvernementaux auquel il a droit, l'autre délégué non gouvernemental aura le droit de prendre part aux discussions de la Conférence, mais n'aura pas le droit de voter.

Au cas où la Conférence, en vertu des pouvoirs que lui confère l'article 389, refuserait d'admettre l'un des délégués d'un des membres, les stipulations du présent article seront appliquées comme si ledit délégué n'avait pas été désigné.

Article 391.

Les sessions de la Conférence se tiendront au siège de la Société des Nations ou en tout autre lieu qui

aura pu être fixé par la Conférence, dans une session antérieure, à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents.

Article 392.

Le Bureau international du travail sera établi au siège de la Société des Nations et fera partie de l'ensemble des institutions de la Société.

Article 393.

Le Bureau international du travail sera placé sous la direction d'un Conseil d'administration composé de vingt-quatre personnes, lesquelles seront désignées selon les dispositions suivantes :

Le Conseil d'administration du Bureau international du travail sera composé comme suit :

Douze personnes représentant les gouvernements ;

Six personnes élues par les délégués à la Conférence représentant les patrons ;

Six personnes élues par les délégués à la Conférence représentant les employés et ouvriers.

Sur les douze personnes représentant les gouvernements, huit seront nommées par les membres dont l'importance industrielle est la plus considérable et quatre seront nommées par les membres désignés à cet effet par les délégués gouvernementaux à la Conférence, exclusion faite des délégués des huit membres susmentionnés.

Les contestations éventuelles sur la question de savoir quels sont les membres ayant l'importance industrielle la plus considérable seront tranchées par le Conseil de la Société des Nations.

La durée du mandat des membres du Conseil d'administration sera de trois ans. La manière de pourvoir aux sièges vacants et les autres questions de même nature pourront être réglées par le Conseil d'administration sous réserve de l'approbation de la Conférence.

Le Conseil d'administration élira l'un de ses membres comme président et établira son règlement. Il se réunira aux époques qu'il fixera lui-même. Une session spéciale devra être tenue chaque fois que dix membres au moins du Conseil auront formulé une demande écrite à ce sujet.

Article 394.

Un directeur sera placé à la tête du Bureau international du travail. Il sera désigné par le Conseil d'administration de qui il recevra ses instructions et vis-à-vis de qui il sera responsable de la bonne marche du Bureau ainsi que de l'exécution de toutes autres tâches qui auront pu lui être confiées.

Le directeur ou son suppléant assisteront à toutes les séances du Conseil d'administration.

Article 395.

Le personnel du Bureau international du travail sera choisi par le directeur. Le choix fait devra porter, dans toute la mesure compatible avec le souci d'obtenir le meilleur rendement, sur des personnes de différentes nationalités. Un certain nombre de ces personnes devront être des femmes.

Article 396.

Les fonctions du Bureau international du travail comprendront la centralisation et la distribution de

toutes informations concernant la réglementation internationale de la condition des travailleurs et du régime du travail et, en particulier, l'étude des questions qu'il est proposé de soumettre aux discussions de la Conférence en vue de la conclusion des conventions internationales, ainsi que l'exécution de toutes enquêtes spéciales prescrites par la Conférence.

Il sera chargé de préparer l'ordre du jour des sessions de la Conférence.

Il s'acquittera, en conformité des stipulations de la présente partie du présent traité, des devoirs qui lui incombent en ce qui concerne tous différends internationaux.

Il rédigera et publiera en français, en anglais, et dans telle autre langue que le Conseil d'administration jugera convenable, un bulletin périodique consacré à l'étude des questions concernant l'industrie et le travail et présentant un intérêt international.

D'une manière générale il aura, en sus des fonctions indiquées au présent article, tous autres pouvoirs et fonctions que la Conférence jugera à propos de lui attribuer.

Article 397.

Les ministères des membres qui s'occupent des questions ouvrières pourront communiquer directement avec le directeur par l'intermédiaire du représentant de leur gouvernement au Conseil d'administration du Bureau international du travail, ou, à défaut de ce représentant, par l'intermédiaire de tel autre fonctionnaire dûment qualifié et désigné à cet effet par le gouvernement intéressé.

Article 398.

Le Bureau international du travail pourra demander le concours du Secrétaire général de la Société des Nations pour toutes questions à l'occasion desquelles ce concours pourra être donné.

Article 399.

Chacun des membres payera les frais de voyage et de séjour de ses délégués et de leurs conseillers techniques ainsi que de ses représentants prenant part aux sessions de la Conférence et du Conseil d'administration selon les cas.

Tous autres frais du Bureau international du travail, des sessions de la Conférence ou de celles du Conseil d'administration, seront remboursés au directeur par le secrétaire général de la Société des Nations sur le budget général de la Société.

Le directeur sera responsable, vis-à-vis du secrétaire général de la Société des Nations, pour l'emploi de tous fonds à lui versés, conformément aux stipulations du présent article.

Chapitre II Fonctionnement

Article 400.

Le Conseil d'administration établira l'ordre du jour des sessions de la Conférence après avoir examiné toutes propositions faites par le gouvernement d'un des membres ou par toute autre organisation visée à l'article 389 au sujet des matières à inscrire à cet ordre du jour.

Article 401.

Le directeur remplira les fonctions de secrétaire de la Conférence, et devra faire parvenir l'ordre du jour de chaque session, quatre mois avant l'ouverture de cette session, à chacun des membres, et, par l'intermédiaire de celles-ci, aux délégués non gouvernementaux, lorsque ces derniers auront été désignés.

Article 402.

Chacun des gouvernements des membres aura le droit de contester l'inscription, à l'ordre du jour de la session, de l'un ou plusieurs des sujets prévus. Les motifs justifiant cette opposition devront être exposés dans un mémoire explicatif adressé au directeur, lequel devra le communiquer aux membres de l'organisation permanente.

Les sujets auxquels il aura été fait opposition resteront néanmoins inclus à l'ordre du jour si la Conférence en décide ainsi à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les délégués présents.

Toute question au sujet de laquelle la Conférence décide, à la même majorité des deux tiers, qu'elle doit être examinée (autrement que prévu dans l'alinéa précédent), sera portée à l'ordre du jour de la session suivante.

Article 403.

La Conférence formulera les règles de son fonctionnement ; elle élira son président ; elle pourra nommer des commissions chargées de présenter des rapports sur toutes questions qu'elle estimera devoir mettre à l'étude.

La simple majorité des suffrages exprimés par les membres présents de la Conférence décidera dans tous les cas où une majorité plus forte n'est pas spécialement prévue par d'autres articles de la présente partie du présent traité.

Aucun vote n'est acquis si le nombre des suffrages exprimés est inférieur à la moitié du nombre des délégués présents à la session.

Article 404.

La Conférence pourra adjoindre aux commissions qu'elle constitue des conseillers techniques qui auront voix consultative mais non délibérative.

Article 405.

Si la Conférence se prononce pour l'adoption de propositions relatives à un objet à l'ordre du jour, elle aura à déterminer si ces propositions devront prendre la forme :

- a) d'une « recommandation » à soumettre à l'examen des membres, en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement ;
- b) ou bien d'un projet de convention internationale à ratifier par les membres.

Dans les deux cas, pour qu'une recommandation ou qu'un projet de convention soient adoptés au vote final par la Conférence, une majorité des deux tiers des voix des délégués présents est requise.

En formant une recommandation ou un projet de convention d'une application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être

nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays.

Un exemplaire de la recommandation ou du projet de convention sera signé par le président de la Conférence et le directeur et sera déposé entre les mains du secrétaire général de la Société des Nations. Celui-ci communiquera une copie certifiée conforme de la recommandation ou du projet de convention à chacun des membres.

Chacun des membres s'engage à soumettre dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans un délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la recommandation ou le projet de convention à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre.

S'il s'agit d'une recommandation, les membres informeront le secrétaire général des mesures prises.

S'il s'agit d'un projet de convention, le membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes, communiquera sa ratification formelle de la convention au secrétaire général et prendra telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention.

Si une recommandation n'est pas suivie d'un acte législatif ou d'autres mesures de nature à rendre effective cette recommandation ou bien si un projet de convention ne rencontre pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le membre ne sera soumis à aucune autre obligation.

Dans le cas où il s'agit d'un État fédératif dont le pouvoir d'adhérer à une convention sur des objets concernant le travail est soumis à certaines limitations, le gouvernement aura le droit de considérer un projet de convention auquel s'appliquent ces limitations comme une simple recommandation et les dispositions du présent article en ce qui regarde les recommandations s'appliqueront dans ce cas.

L'article ci-dessus sera interprété en conformité du principe suivant :

En aucun cas il ne sera demandé à aucun des membres, comme conséquence de l'adoption par la Conférence d'une recommandation ou d'un projet de convention, de diminuer la protection déjà accordée par sa législation aux travailleurs dont il s'agit.

Article 406.

Toute convention ainsi ratifiée sera enregistrée par le secrétaire général de la Société des Nations, mais ne liera que les membres qui l'ont ratifiée.

Article 407.

Tout projet qui, dans le scrutin final sur l'ensemble, ne recueillera pas la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les membres présents peut faire l'objet d'une convention particulière entre ceux des membres de l'organisation permanente qui en ont le désir.

Toute convention particulière de cette nature devra être communiquée par les gouvernements intéressés au secrétaire général de la Société des Nations, lequel la fera enregistrer.

Article 408.

Chacun des membres s'engage à présenter au Bureau international du travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier. Le directeur présentera un résumé de ces rapports à la plus prochaine session de la Conférence.

Article 409.

Toute réclamation adressée au Bureau international du travail par une organisation professionnelle ouvrière ou patronale et aux termes de laquelle l'un quelconque des membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

Article 410.

Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

Article 411.

Chacun des membres pourra déposer une plainte au Bureau international du travail contre un autre membre qui, à son avis, n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents.

Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapports avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 409.

Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou, si cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra provoquer la formation d'une commission d'enquête qui aura mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.

La même procédure pourra être engagée par le Conseil, soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence.

Lorsqu'une question soulevée par l'application des articles 410 ou 411 viendra devant le Conseil d'administration, le gouvernement mis en cause, s'il n'a pas déjà un représentant au sein du Conseil d'administration, aura le droit de désigner un délégué pour prendre part aux délibérations du Conseil relatives à cette affaire. La date à laquelle ces discussions doivent avoir lieu sera notifiée en temps utile au gouvernement mis en cause.

Article 412.

La commission d'enquête sera constituée de la manière suivante :

Chacun des membres s'engage à désigner, dans les six mois qui suivront la date de mise en vigueur du présent traité, trois personnes compétentes en matières industrielles, la première représentant les patrons, la deuxième représentant les travailleurs et la troisième indépendante des uns et des autres. L'ensemble de ces personnes formera une liste sur laquelle seront choisis les membres de la

commission d'enquête.

Le Conseil d'administration aura le droit de vérifier les titres desdites personnes et de refuser, à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés par les représentants présents, la nomination de celles dont les titres ne satisferaient pas aux prescriptions du présent article.

Sur la demande du Conseil d'administration, le secrétaire général de la Société des Nations désignera trois personnes respectivement choisies dans chacune des trois catégories de la liste pour constituer la commission d'enquête et désignera, en outre, l'une de ces trois personnes pour présider ladite commission. Aucune des trois personnes ainsi désignées ne pourra relever d'un des membres directement intéressés à la plainte.

Article 413.

Dans le cas où une plainte serait renvoyée, en vertu de l'article 411, devant une commission d'enquête, chacun des membres, qu'il soit ou non directement intéressé à la plainte, s'engage à mettre à la disposition de la commission toute information qui se trouverait en sa possession relativement à l'objet de la plainte.

Article 414.

La commission d'enquête, après un examen approfondi de la plainte, rédigera un rapport dans lequel elle consignera ses constatations sur tous les points de fait permettant de préciser la portée de la contestation, ainsi que les recommandations qu'elle croira devoir formuler quant aux mesures à prendre pour donner satisfaction au gouvernement plaignant et quant aux délais dans lesquels ces mesures devraient être prises.

Ce rapport indiquera également, le cas échéant, les sanctions d'ordre économique contre le gouvernement mis en cause que la commission jugerait convenables et dont l'application par les autres gouvernements lui paraîtrait justifiée.

Article 415.

Le secrétaire général de la Société des Nations communiquera le rapport de la commission d'enquête à chacun des gouvernements intéressés dans le différend et en assurera la publication.

Chacun des gouvernements intéressés devra signifier au secrétaire général de la Société des Nations, dans le délai d'un mois, s'il accepte ou non les recommandations contenues dans le rapport de la commission, et, au cas où il ne les accepte pas, s'il désire soumettre le différend à la Cour permanente de justice internationale de la Société des Nations.

Article 416.

Dans le cas où l'un des membres ne prendrait pas, relativement à une recommandation ou à un projet de convention, les mesures prescrites à l'article 405, tout autre membre aura le droit d'en référer à la Cour permanente de justice internationale.

Article 417.

La décision de la Cour permanente de justice internationale concernant une plainte ou une question qui lui aurait été soumise conformément aux articles 415 ou 416 ne sera pas susceptible d'appel.

Article 418.

Les conclusions ou recommandations éventuelles de la commission d'enquête pourront être confirmées, amendées ou annulées par la Cour permanente de justice internationale, laquelle devra, le cas échéant, indiquer les sanctions d'ordre économique qu'elle croirait convenable de prendre à l'encontre d'un gouvernement en faute, et dont l'application par les autres gouvernements lui paraîtrait justifiée.

Article 419.

Si un membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations éventuellement contenues soit dans le rapport de la commission d'enquête, soit dans la décision de la Cour permanente de justice internationale, tout autre membre pourra appliquer audit membre les sanctions d'ordre économique que le rapport de la Commission ou la décision de la Cour auront déclarées applicables en l'espèce.

Article 420.

Le gouvernement en faute peut, à tout moment, informer le Conseil d'administration qu'il a pris les mesures nécessaires pour se conformer soit aux recommandations de la commission d'enquête, soit à celles contenues dans la décision de la Cour permanente de justice internationale, et peut demander au Conseil de bien vouloir faire constituer par le secrétaire général de la Société des Nations une commission d'enquête chargée de vérifier ses dires. Dans ce cas les stipulations des articles 412, 413, 414, 415, 417 et 418 s'appliqueront, et si le rapport de la commission d'enquête ou la décision de la Cour permanente de Justice internationale sont favorables au gouvernement en faute, les autres gouvernements devront aussitôt rapporter les mesures d'ordre économique qu'ils auront prises à l'encontre dudit État.

Chapitre III Prescriptions générales

Article 421.

Les membres s'engagent à appliquer les conventions auxquelles ils auront adhéré, conformément aux stipulations de la présente partie du présent traité, à celles de leurs colonies ou possessions et à ceux de leurs protectorats qui ne se gouvernent pas pleinement eux-mêmes, cela sous les réserves suivantes :

1° Que la convention ne soit pas rendue inapplicable par les conditions locales ;

2° Que Les modifications, qui seraient nécessaires pour adapter la convention aux conditions locales, puissent être introduites dans celle-ci.

Chacun des membres devra notifier au Bureau international du travail la décision qu'il se propose de prendre en ce qui concerne chacune de ses colonies ou possessions ou chacun de ses protectorats ne se gouvernant pas pleinement eux-mêmes.

Article 422.

Les amendements à la présente partie du présent traité, qui seront adoptés par la Conférence à la majorité des deux tiers des suffrages émis par les délégués présents, deviendront exécutoires lorsqu'ils auront été ratifiés par les États dont les représentants forment le Conseil de la Société des Nations et par les trois quarts des membres.

Article 423.

Toutes questions ou difficultés relatives à l'interprétation de la présente partie du présent traité et des conventions ultérieurement conclues par les membres, en vertu de ladite partie, seront soumises à l'appréciation de la Cour permanente de Justice internationale.

**Chapitre IV
Mesures transitoires****Article 424.**

La première session de la Conférence aura lieu au mois d'octobre 1919. Le lieu et l'ordre du jour de la session sont arrêtés dans l'annexe ci-jointe.

La convocation et l'organisation de cette première session seront assurées par le gouvernement désigné à cet effet dans l'annexe susmentionnée. Le gouvernement sera assisté, en ce qui concerne la préparation des documents, par une commission internationale, dont les membres seront désignés à la même annexe.

Les frais de cette première session et de toute session ultérieure jusqu'au moment où les crédits nécessaires auront pu être inscrits au budget de la Société des Nations, à l'exception des frais de déplacement des délégués et des conseillers techniques, seront répartis entre les membres dans les proportions établies pour le Bureau international de l'Union postale universelle.

Article 425.

Jusqu'à ce que la Société des Nations ait été constituée, toutes communications qui devraient être adressées, en vertu des articles précédents, au secrétaire général de la Société seront conservées par le directeur du Bureau international du travail, lequel en donnera connaissance au secrétaire général.

Article 426.

Jusqu'à la création de la Cour permanente de justice internationale, les différends qui doivent lui être soumis en vertu de la présente partie du présent traité seront déferés à un tribunal formé de trois personnes désignées par le Conseil de la Société des Nations.

Annexe 2

La Déclaration de Philadelphie

Le 10 mai 1944, la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, réunie à Philadelphie, aux États-Unis, a adopté la Déclaration de Philadelphie qui redéfinit les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail.

Cette déclaration, adoptée à l'unanimité par les représentants (délégués des gouvernements, des employeurs et des salariés) s'adresse "à tous les humains" et "insiste sur leur dignité. Elle consacre la reconnaissance à l'échelle internationale de l'importance des questions économiques et sociales, et du fait qu'elles sont indissociables des autres aspects des questions internationales".

Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, réunie à Philadelphie en sa vingt-sixième session, adopte, ce dixième jour de mai 1944, la présente Déclaration des buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail, ainsi que des principes dont devrait s'inspirer la politique de ses membres¹.

Article I

La Conférence affirme à nouveau les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation, à savoir notamment :

Le travail n'est pas une marchandise;

La liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu;

La pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous;

La lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun.

Article II

Convaincue que l'expérience a pleinement démontré le bien-fondé de la déclaration contenue dans la Constitution de l'Organisation internationale du travail, et d'après laquelle une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale, la Conférence affirme que :

Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ;

La réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale ;

Tous les programmes d'action et mesures prises sur le plan national et international, notamment dans le domaine économique et financier, doivent être appréciés de ce point de vue et acceptés seulement dans la mesure où ils apparaissent de nature à favoriser, et non à entraver, l'accomplissement de cet objectif fondamental ;

Il incombe à l'Organisation internationale du travail d'examiner et de considérer à la lumière de cet objectif fondamental, dans le domaine international, tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier ;

En s'acquittant des tâches qui lui sont confiées, l'Organisation internationale du travail, après avoir tenu compte de tous les facteurs économiques et financiers pertinents, a qualité pour inclure dans ses décisions et

recommandations toutes dispositions qu'elle juge appropriées.

Article III

La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser :

La plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie;

L'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun;

Pour atteindre ce but, la mise en œuvre, moyennant garanties adéquates pour tous les intéressés, de possibilités de formation et de moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre et de colons;

La possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection;

la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'œuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique;

L'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets;

Une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations ;

La protection de l'enfance et de la maternité;

Un niveau adéquat d'alimentation, de logement et de moyens de récréation et de culture ;

La garantie de chances égales dans le domaine éducatif et professionnel.

Article IV

Convaincue qu'une utilisation plus complète et plus large des ressources productives du monde, nécessaire à l'accomplissement des objectifs énumérés dans la présente Déclaration, peut être assurée par une action efficace sur le plan international et national, et notamment par des mesures tendant à promouvoir l'expansion de la production et de la consommation, à éviter des fluctuations économiques graves, à réaliser l'avancement économique et social des régions dont la mise en valeur est peu avancée, à assurer une plus grande stabilité des prix mondiaux des matières premières et denrées, et à promouvoir un commerce international de volume élevé et constant, la Conférence promet l'entière collaboration de l'Organisation internationale du travail avec tous les organismes internationaux auxquels pourra être confiée une part de responsabilité dans cette grande tâche, ainsi que dans l'amélioration de la santé, de l'éducation et du bien-être de tous les peuples.

Article V

La Conférence affirme que les principes énoncés dans la présente Déclaration sont pleinement applicables à tous les peuples du monde, et que, si, dans les modalités de leur application, il doit être dûment tenu compte du degré de développement social et économique de chaque peuple, leur application progressive aux peuples qui sont encore dépendants, aussi bien qu'à ceux qui ont atteint le stade où ils se gouvernent eux-mêmes, intéresse l'ensemble du monde civilisé.

Annexe 3

Liste convention ratifiées par le Sénégal

CONVENTIONS FONDAMENTALES

- C029** - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- C087** - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- C098** - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- C100** - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- C105** - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- C111** - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- C138** - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- C182** - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

CONVENTIONS PRIORITAIRES

- C081** - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Ratifiée le 22 /11/1962.
- C122** - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. Ratifiée le 25/04/1966.
- C144** - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Ratifiée le 19/11/2004.

Convention ratifiées le 04 Novembre 1960

- C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919.
- C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921,
- C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921.
- C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921.
- C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928.
- C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949.

Convention ratifiées le 22 Octobre 1962

- C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925.
- C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921.
- C010 - Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921.
- C052 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936.
- C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948.
- C096 - Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949A accepté les dispositions de la partie III.
- C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951.
- C101 - Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952.
- C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952A accepté les parties VI à VIII. La partie VI a cessé de s'appliquer par suite de la ratification de la convention n° 121.

Conventions ratifiées le 25 Avril 1966

- C120 - Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964.
- C121 - Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (tableau I modifié en 1980).

Conventions ratifiées le 13 Novembre 1967

- C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961.
- C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962.

Conventions adoptées après 1967

- C125 - Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966. Adoptée le 15/07/1968.
- C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971. Adoptée le 24/08/1976.
- C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 Durée du congé de maternité: 14 semaines. 18/04/2017.
- C188 - Convention (n°188) sur le travail dans la pêche, 2007. Ratifiée le 21 Septembre 2018.

Annexe 4

Liste des conventions de l'OIT

- C001 - Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919
- C002 - Convention (n° 2) sur le chômage, 1919
- C003 - Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919
- C004 - Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919
- C005 - Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919
- C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919
- C007 - Convention (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920
- C008 - Convention (n° 8) sur les indemnités de chômage (naufage), 1920
- C009 - Convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920
- C010 - Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921
- C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921
- C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921
- C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921
- C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
- C015 - Convention (n° 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921
- C016 - Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
- C017 - Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925
- C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925
- C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
- C020 - Convention (n° 20) sur le travail de nuit (boulangeries), 1925
- C021 - Convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926
- C022 - Convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926
- C023 - Convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926
- C024 - Convention (n° 24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927
- C025 - Convention (n° 25) sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927
- C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- C027 - Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929
- C028 - Convention (n° 28) sur la protection des dockers contre les accidents, 1929
- C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- C030 - Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930
- C031 - Convention (n° 31) sur la durée du travail (mines de charbon), 1931
- C032 - Convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932
- C033 - Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932
- C034 - Convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933
- C035 - Convention (n° 35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933
- C036 - Convention (n° 36) sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933
- C037 - Convention (n° 37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933
- C038 - Convention (n° 38) sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933
- C039 - Convention (n° 39) sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933
- C040 - Convention (n° 40) sur l'assurance-décès (agriculture), 1933
- C041 - Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934
- C042 - Convention (n° 42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934
- C043 - Convention (n° 43) des verreries à vitres, 1934
- C044 - Convention (n° 44) du chômage, 1934
- C045 - Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935
- C046 - Convention (n° 46) (révisée) sur la durée du travail (mines de charbon), 1935
- C047 - Convention (n° 47) des quarante heures, 1935
- C048 - Convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935
- C049 - Convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935
- C050 - Convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936

- C051 - Convention (n° 51) de réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936
- C052 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936
- C053 - Convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936
- C054 - Convention (n° 54) des congés payés des marins, 1936
- C055 - Convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936
- C056 - Convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936
- C057 - Convention (n° 57) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
- C058 - Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936
- C059 - Convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937
- C060 - Convention (n° 60) (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937
- C061 - Convention (n° 61) de réduction de la durée du travail (textile), 1937
- C062 - Convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937
- C063 - Convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938
- C064 - Convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939
- C065 - Convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939
- C066 - Convention (n° 66) sur les travailleurs migrants, 1939
- C067 - Convention (n° 67) sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939
- C068 - Convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946
- C069 - Convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946
- C070 - Convention (n° 70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946
- C071 - Convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946
- C072 - Convention (n° 72) des congés payés des marins, 1946
- C073 - Convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946
- C074 - Convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946
- C075 - Convention (n° 75) sur le logement des équipages, 1946
- C076 - Convention (n° 76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946
- C077 - Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946
- C078 - Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946
- C079 - Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946
- C080 - Convention (n° 80) portant révision des articles finals, 1946
- C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- C082 - Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947
- C083 - Convention (n° 83) sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947
- C084 - Convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947
- C085 - Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947
- C086 - Convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947
- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948
- C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948
- C090 - Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948
- C091 - Convention (n° 91) des congés payés des marins (révisée), 1949
- C092 - Convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949
- C093 - Convention (n° 93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949
- C094 - Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- C096 - Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949
- C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- C101 - Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952
- C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- C103 - Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952

- C104 - Convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955
- C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- C106 - Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- C107 - Convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957
- C108 - Convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958
- C109 - Convention (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958
- C110 - Convention (n° 110) sur les plantations, 1958
- C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- C112 - Convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959
- C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959
- C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959
- C115 - Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961
- C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962
- C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963
- C120 - Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- C121 - Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]
- C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- C123 - Convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965
- C124 - Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965
- C125 - Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966
- C126 - Convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966
- C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967
- C128 - Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
- C129 - Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- C130 - Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970
- C133 - Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970
- C134 - Convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
- C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- C136 - Convention (n° 136) sur le benzène, 1971
- C137 - Convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973
- C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- C139 - Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974
- C140 - Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974
- C141 - Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- C145 - Convention (n° 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
- C146 - Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976
- C147 - Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
- C148 - Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- C149 - Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977
- C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978
- C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- C152 - Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- C153 - Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979
- C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
- C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- C156 - Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

- C157 - Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
- C158 - Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982
- C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- C160 - Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985
- C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- C162 - Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986
- C163 - Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987
- C164 - Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987
- C165 - Convention (n° 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987
- C166 - Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987
- C167 - Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- C168 - Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- C169 - Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- C171 - Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990
- C172 - Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991
- C173 - Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
- C174 - Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- C175 - Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994
- C176 - Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- C177 - Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996
- C178 - Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
- C179 - Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
- C180 - Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996
- C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
- C184 - Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003
- MLC - Convention du travail maritime, 2006
- C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- C188 - Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007
- C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
- C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Liste des protocoles de l'OIT

- p. 081 - Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947
- p. 089 - Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948
- p. 110 - Protocole de 1982 relatif à la convention sur les plantations, 1958
- p. 147 - Protocole de 1996 relatif à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976
- p. 155 - Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Liste des recommandations de l'OIT

- R001 - Recommandation (no 1) sur le chômage, 1919
- R002 - Recommandation (no 2) sur la réciprocité de traitement, 1919
- R003 - Recommandation (no 3) sur la prévention du charbon, 1919
- R004 - Recommandation (no 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919
- R005 - Recommandation (no 5) sur l'inspection du travail (services d'hygiène), 1919
- R006 - Recommandation (no 6) sur le phosphore blanc, 1919
- R007 - Recommandation (no 7) sur la durée du travail (pêche), 1920
- R008 - Recommandation (no 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920
- R009 - Recommandation (no 9) sur les statuts nationaux des marins, 1920

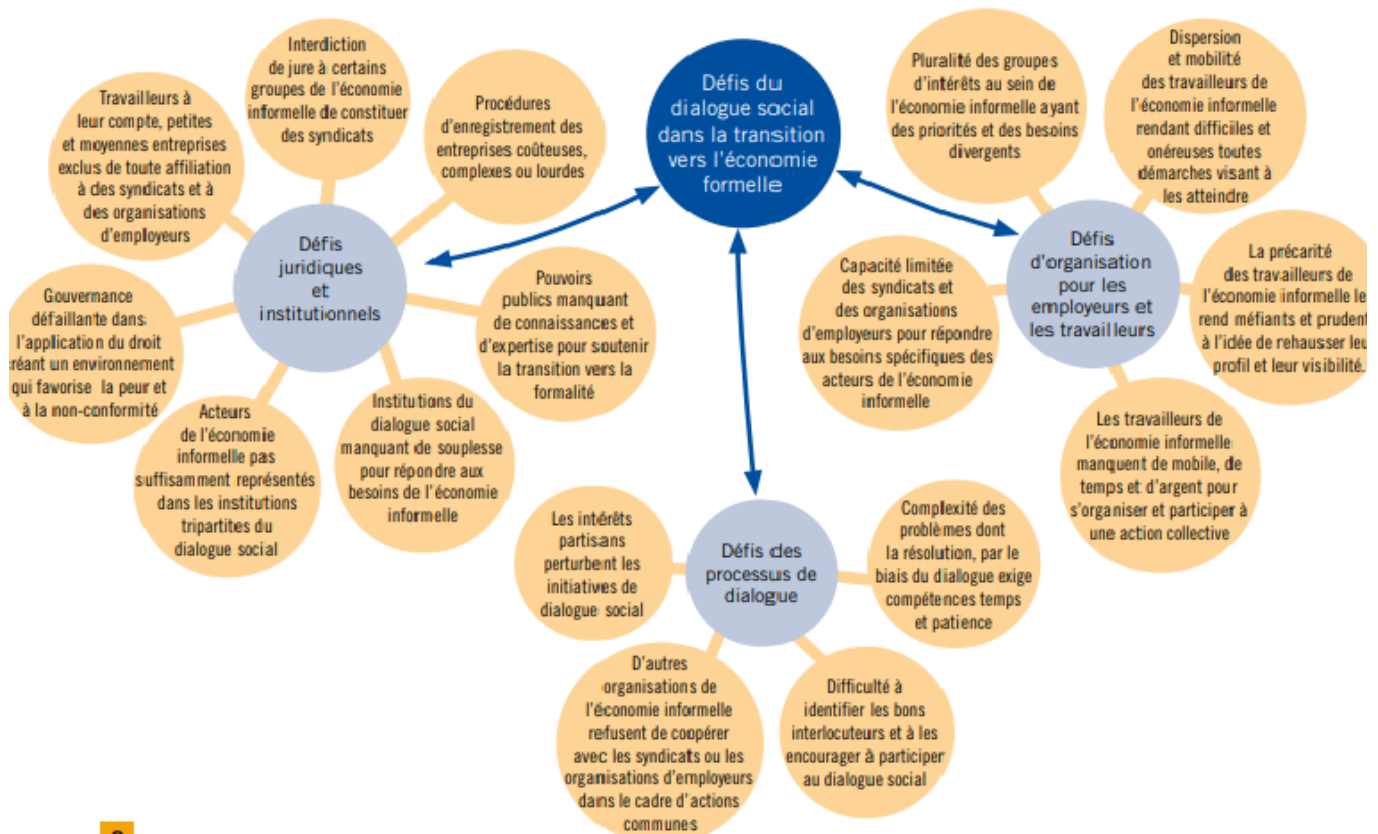
- R010 - Recommandation (no 10) sur l'assurance-chômage (marins), 1920
- R011 - Recommandation (no 11) sur le chômage (agriculture), 1921
- R012 - Recommandation (no 12) sur la protection de la maternité (agriculture), 1921
- R013 - Recommandation (no 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921
- R014 - Recommandation (no 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921
- R015 - Recommandation (no 15) sur l'enseignement technique (agriculture), 1921
- R016 - Recommandation (no 16) sur le logement et le couchage (agriculture), 1921
- R017 - Recommandation (no 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921
- R018 - Recommandation (no 18) sur le repos hebdomadaire (commerce), 1921
- R019 - Recommandation (no 19) sur les statistiques des migrations, 1922
- R020 - Recommandation (no 20) sur l'inspection du travail, 1923
- R021 - Recommandation (no 21) sur l'utilisation des loisirs, 1924
- R022 - Recommandation (no 22) sur la réparation des accidents du travail, (indemnités), 1925
- R023 - Recommandation (no 23) sur la réparation des accidents du travail (juridiction), 1925
- R024 - Recommandation (no 24) sur les maladies professionnelles, 1925
- R025 - Recommandation (no 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
- R026 - Recommandation (no 26) sur la protection des émigrantes à bord des navires, 1926
- R027 - Recommandation (no 27) sur le rapatriement des capitaines et des apprentis, 1926
- R028 - Recommandation (no 28) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926
- R029 - Recommandation (no 29) sur l'assurance-maladie, 1927
- R030 - Recommandation (no 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- R031 - Recommandation (no 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929
- R032 - Recommandation (no 32) sur les dispositifs de sécurité des machines, 1929
- R033 - Recommandation (no 33) sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1929
- R034 - Recommandation (no 34) sur la protection des dockers contre les accidents (consultation des organisations), 1929
- R035 - Recommandation (no 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930
- R036 - Recommandation (no 36) sur la réglementation du travail forcé, 1930
- R037 - Recommandation (no 37) sur la durée du travail (hôtels, etc.), 1930
- R038 - Recommandation (no 38) sur la durée du travail (spectacles, etc.), 1930
- R039 - Recommandation (no 39) sur la durée du travail (hôpitaux, etc.), 1930
- R040 - Recommandation (no 40) sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1932
- R041 - Recommandation (no 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932
- R042 - Recommandation (no 42) sur les bureaux de placement, 1933
- R043 - Recommandation (no 43) sur l'assurance-invalidité-vieillesse-décès, 1933
- R044 - Recommandation (no 44) du chômage, 1934
- R045 - Recommandation (no 45) sur le chômage (jeunes gens), 1935
- R046 - Recommandation (no 46) sur l'élimination du recrutement, 1936
- R047 - Recommandation (no 47) sur les congés payés, 1936
- R048 - Recommandation (no 48) sur les conditions de séjour des marins dans les ports, 1936
- R049 - Recommandation (no 49) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
- R050 - Recommandation (no 50) sur les travaux publics (collaboration internationale), 1937
- R051 - Recommandation (no 51) sur les travaux publics (organisation nationale), 1937
- R052 - Recommandation (no 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937
- R053 - Recommandation (no 53) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937
- R054 - Recommandation (no 54) sur l'inspection (bâtiment), 1937
- R055 - Recommandation (no 55) sur la collaboration pour la prévention des accidents (bâtiment), 1937
- R056 - Recommandation (no 56) sur l'éducation professionnelle (bâtiment), 1937
- R057 - Recommandation (no 57) sur la formation professionnelle, 1939
- R058 - Recommandation (no 58) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939
- R059 - Recommandation (no 59) sur l'inspection du travail (travailleurs indigènes), 1939
- R060 - Recommandation (no 60) sur l'apprentissage, 1939
- R061 - Recommandation (no 61) sur les travailleurs migrants, 1939
- R062 - Recommandation (no 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre États), 1939

- R063 - Recommandation (no 63) sur les livrets de contrôle (transports par route), 1939
- R064 - Recommandation (no 64) sur le travail de nuit (transports par route), 1939
- R065 - Recommandation (no 65) sur les méthodes de réglementation de la durée du travail (transports par route), 1939
- R066 - Recommandation (no 66) sur les repos (chauffeurs particuliers), 1939
- R067 - Recommandation (no 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944
- R068 - Recommandation (no 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944
- R069 - Recommandation (no 69) sur les soins médicaux, 1944
- R070 - Recommandation (no 70) sur la politique sociale dans les territoires dépendants, 1944
- R071 - Recommandation (no 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944
- R072 - Recommandation (no 72) sur le service de l'emploi, 1944
- R073 - Recommandation (no 73) sur les travaux publics (organisation nationale), 1944
- R074 - Recommandation (no 74) sur la politique sociale dans les territoires dépendants (dispositions complémentaires), 1945
- R075 - Recommandation (no 75) sur les accords en matière de sécurité sociale des gens de mer, 1946
- R076 - Recommandation (no 76) sur la fourniture de soins médicaux aux personnes à la charge des gens de mer, 1946
- R077 - Recommandation (no 77) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1946
- R078 - Recommandation (no 78) concernant la fourniture d'articles de literie, d'ustensiles de table et d'articles divers (équipages de navires), 1946
- R079 - Recommandation (no 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946
- R080 - Recommandation (no 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946
- R081 - Recommandation (no 81) sur l'inspection du travail, 1947
- R082 - Recommandation (no 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947
- R083 - Recommandation (no 83) sur le service de l'emploi, 1948
- R084 - Recommandation (no 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- R085 - Recommandation (no 85) sur la protection du salaire, 1949
- R086 - Recommandation (no 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- R087 - Recommandation (no 87) sur l'orientation professionnelle, 1949
- R088 - Recommandation (no 88) sur la formation professionnelle (adultes), 1950
- R089 - Recommandation (no 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- R090 - Recommandation (no 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- R091 - Recommandation (no 91) sur les conventions collectives, 1951
- R092 - Recommandation (no 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951
- R093 - Recommandation (no 93) sur les congés payés (agriculture), 1952
- R094 - Recommandation (no 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952
- R095 - Recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952
- R096 - Recommandation (no 96) sur l'âge minimum dans les mines de charbon, 1953
- R097 - Recommandation (no 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953
- R098 - Recommandation (no 98) sur les congés payés, 1954
- R099 - Recommandation (no 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955
- R100 - Recommandation (no 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955
- R101 - Recommandation (no 101) sur la formation professionnelle (agriculture), 1956
- R102 - Recommandation (no 102) sur les services sociaux, 1956
- R103 - Recommandation (no 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- R104 - Recommandation (no 104) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957
- R105 - Recommandation (no 105) sur les pharmacies à bord, 1958
- R106 - Recommandation (no 106) sur les consultations médicales en mer, 1958
- R107 - Recommandation (no 107) sur l'engagement des gens de mer (navires étrangers), 1958
- R108 - Recommandation (no 108) sur les conditions de vie, de travail et de sécurité des gens de mer, 1958
- R109 - Recommandation (no 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1958
- R110 - Recommandation (no 110) sur les plantations, 1958
- R111 - Recommandation (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- R112 - Recommandation (no 112) sur les services de médecine du travail, 1959
- R113 - Recommandation (no 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960
- R114 - Recommandation (no 114) sur la protection contre les radiations, 1960
- R115 - Recommandation (no 115) sur le logement des travailleurs, 1961

- R116 - Recommandation (no 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962
- R117 - Recommandation (no 117) sur la formation professionnelle, 1962
- R118 - Recommandation (no 118) sur la protection des machines, 1963
- R119 - Recommandation (no 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963
- R120 - Recommandation (no 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- R121 - Recommandation (no 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- R122 - Recommandation (no 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- R123 - Recommandation (no 123) sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965
- R124 - Recommandation (no 124) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965
- R125 - Recommandation (no 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965
- R126 - Recommandation (no 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966
- R127 - Recommandation (no 127) sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966
- R128 - Recommandation (no 128) sur le poids maximum, 1967
- R129 - Recommandation (no 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967
- R130 - Recommandation (no 130) sur l'examen des réclamations, 1967
- R131 - Recommandation (no 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
- R132 - Recommandation (no 132) relative aux fermiers et métayers, 1968
- R133 - Recommandation (no 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- R134 - Recommandation (no 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- R135 - Recommandation (no 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- R136 - Recommandation (no 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970
- R137 - Recommandation (no 137) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970
- R138 - Recommandation (no 138) sur le bien-être des gens de mer, 1970
- R139 - Recommandation (no 139) sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970
- R140 - Recommandation (no 140) sur le logement des équipages (climatisation), 1970
- R141 - Recommandation (no 141) sur le logement des équipages (lutte contre le bruit), 1970
- R142 - Recommandation (no 142) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
- R143 - Recommandation (no 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- R144 - Recommandation (no 144) sur le benzène, 1971
- R145 - Recommandation (no 145) sur le travail dans les ports, 1973
- R146 - Recommandation (no 146) sur l'âge minimum, 1973
- R147 - Recommandation (no 147) sur le cancer professionnel, 1974
- R148 - Recommandation (no 148) sur le congé-éducation payé, 1974
- R149 - Recommandation (no 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- R150 - Recommandation (no 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- R151 - Recommandation (no 151) sur les travailleurs migrants, 1975
- R152 - Recommandation (no 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976
- R153 - Recommandation (no 153) sur la protection des jeunes marins, 1976
- R154 - Recommandation (no 154) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
- R155 - Recommandation (no 155) sur la marine marchande (amélioration des normes), 1976
- R156 - Recommandation (no 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- R157 - Recommandation (no 157) sur le personnel infirmier, 1977
- R158 - Recommandation (no 158) sur l'administration du travail, 1978
- R159 - Recommandation (no 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- R160 - Recommandation (no 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- R161 - Recommandation (no 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979
- R162 - Recommandation (no 162) sur les travailleurs âgés, 1980
- R163 - Recommandation (no 163) sur la négociation collective, 1981
- R164 - Recommandation (no 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- R165 - Recommandation (no 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- R166 - Recommandation (no 166) sur le licenciement, 1982
- R167 - Recommandation (no 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983
- R168 - Recommandation (no 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

- R169 - Recommandation (no 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- R170 - Recommandation (no 170) sur les statistiques du travail, 1985
- R171 - Recommandation (no 171) sur les services de santé au travail, 1985
- R172 - Recommandation (no 172) sur l'amiante, 1986
- R173 - Recommandation (no 173) sur le bien-être des gens de mer, 1987
- R174 - Recommandation (no 174) sur le rapatriement des marins, 1987
- R175 - Recommandation (no 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- R176 - Recommandation (no 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- R177 - Recommandation (no 177) sur les produits chimiques, 1990
- R178 - Recommandation (no 178) sur le travail de nuit, 1990
- R179 - Recommandation (no 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991
- R180 - Recommandation (no 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
- R181 - Recommandation (no 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- R182 - Recommandation (no 182) sur le travail à temps partiel, 1994
- R183 - Recommandation (no 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- R184 - Recommandation (no 184) sur le travail à domicile, 1996
- R185 - Recommandation (no 185) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
- R186 - Recommandation (no 186) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
- R187 - Recommandation (no 187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996
- R188 - Recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997
- R189 - Recommandation (no 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- R190 - Recommandation (no 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- R191 - Recommandation (no 191) sur la protection de la maternité, 2000
- R192 - Recommandation (no 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- R193 - Recommandation (no 193) sur la promotion des coopératives, 2002
- R194 - Recommandation (no 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002
- R195 - Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- R196 - Recommandation (n° 196) sur le travail dans la pêche, 2005
- R197 - Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- R198 - Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- R199 - Recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007
- R200 - Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
- R201 - Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
- R202 - Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- R203 - Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- R204 - Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- R205 - Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017
- R206 - Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

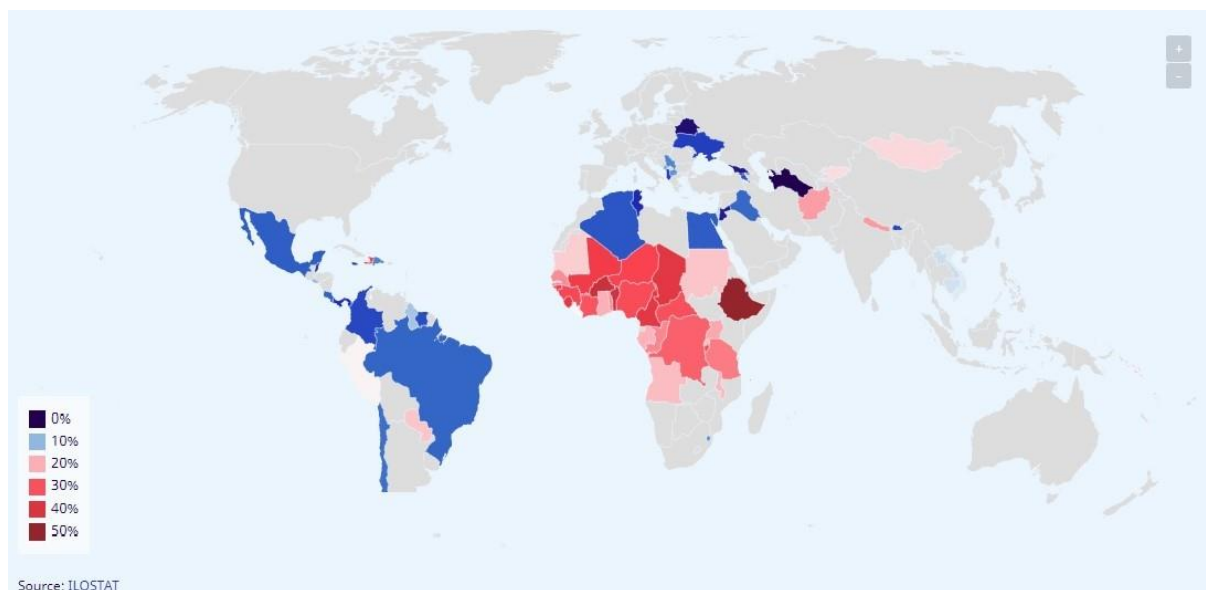
Annexe 5 : Les défis du dialogue social dans la transition vers l'économie formelle⁸⁰⁹



8

⁸⁰⁹ BIT, *Dialogue social en bref : transition vers la formalité le rôle crucial du dialogue social*, BIT, Mars 2018.

Annexe 6 Travail des enfants dans le monde⁸¹⁰



⁸¹⁰ Source : ILOSTAT.

Annexe 7
Des enfants *talibés* mendiant dans les rues de Dakar⁸¹¹.



⁸¹¹ Source : savoirnews.net.

Annexe 8 La Protection des travailleurs dans le monde⁸¹²

L'indice CSI des droits dans le monde 2016

Les pires pays
du monde pour
les travailleurs et
les travailleuses

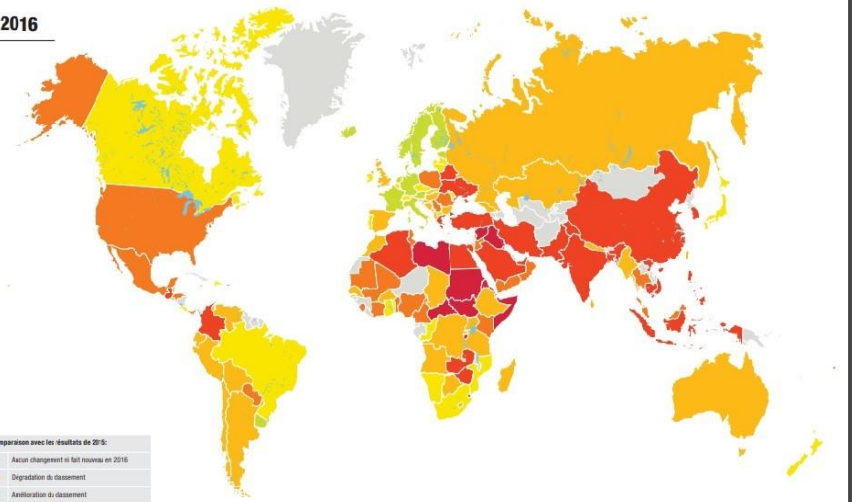


<http://survey.ilo-csi.org>

#rightsindex

5	Les droits ne sont pas garantis du fait de l'absence de l'Etat de droit
4	Les droits ne sont pas garantis
3	Violations systématiques des droits
2	Violations régulières des droits
1	Violations éphémères des droits
0	Violations des droits sporadiques
	Aucune donnée

Comparaison avec les résultats de 2015:	
•	Aucun changement ni fait nouveau en 2016
↘	Dégradation du classement
↗	Amélioration du classement



⁸¹² Source CSI.

Annexe 9

Examen des cas individuels de 2013⁸¹³

Conférence internationale du Travail – 102^e session, juin 2013
Commission de l'application des normes – Programme de travail pour l'examen des cas individuels

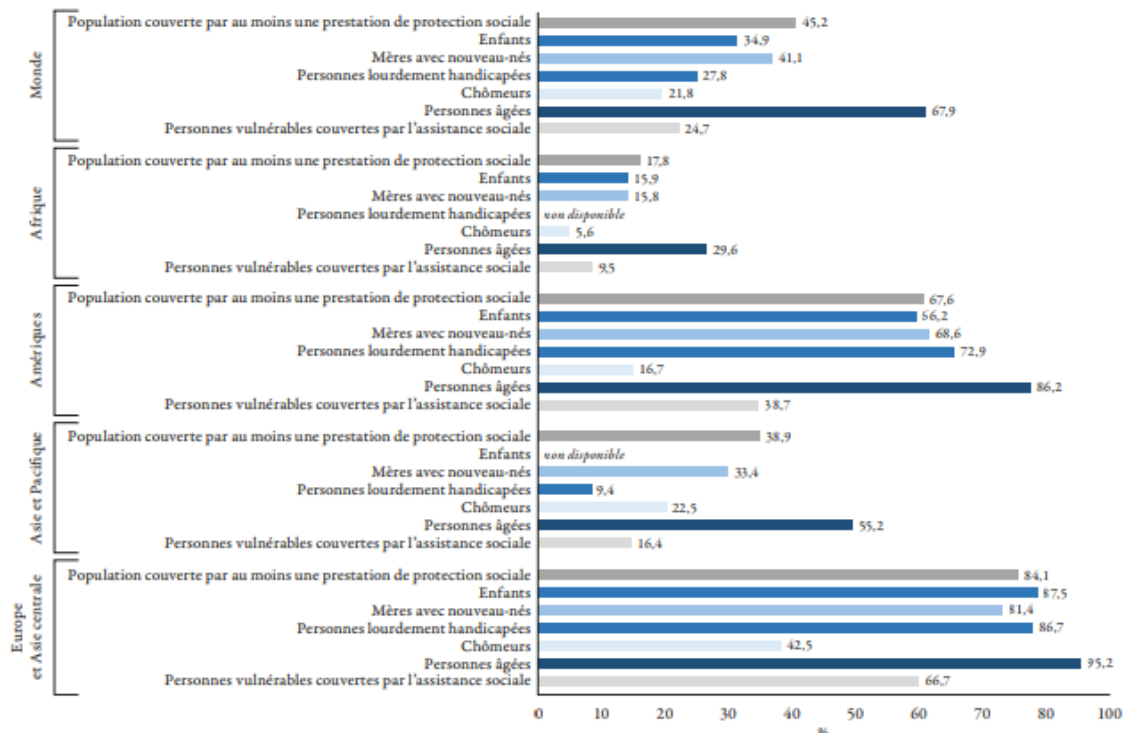
Samedi matin 8 juin	Lundi matin 10 juin	Mardi matin 11 juin	Mercredi matin 12 juin	Jeudi matin 13 juin	Vendredi matin 14 juin
<u>Honduras</u> : Convention n° 98	<u>Kenya</u> : Convention n° 138	<u>Swaziland</u> : Convention n° 87	<u>Banladesh</u> : Convention n° 87	<u>République dominicaine</u> : Convention n° 111	<u>Guatemala</u> : Convention n° 87
<u>République islamique d'Iran</u> : Convention n° 111	<u>Ouzbékistan</u> : Convention n° 182	<u>Tchad</u> : Convention n° 144	<u>Bélarus</u> : Convention n° 87	<u>Egypte</u> : Convention n° 87	<u>Malaisie</u> : Convention n° 29
Samedi après-midi 8 juin	Lundi après-midi 10 juin	Mardi après-midi 11 juin	Mercredi après-midi 12 juin	Jeudi après-midi 13 juin	Vendredi après-midi 14 juin
	<u>Pakistan</u> : Convention n° 81	<u>Turquie</u> : Convention n° 98	<u>Cambodge</u> : Convention n° 87	<u>Espagne</u> : Convention n° 122	<u>Mauritanie</u> : Convention n° 81
	<u>Paraguay</u> : Convention n° 29	<u>Zimbabwe</u> : Convention n° 87	<u>Canada</u> : Convention n° 87	<u>Fidji</u> : Convention n° 87	<u>Rwanda</u> : Convention n° 138
Samedi soirée 8 juin	Lundi soirée 10 juin	Mardi soirée 11 juin	Mercredi soirée 12 juin	Jeudi soirée 13 juin	Vendredi soirée 14 juin
	<u>Sénégal</u> : Convention n° 182	<u>Arabie saoudite</u> : Convention n° 11	<u>République de Corée</u> : Convention n° 111	<u>Grèce</u> : Convention n° 98	<u>Islande</u> : Convention n° 159

⁸¹³ Source : OIT.

Annexe 10

Pourcentage couverture de la protection sociale⁸¹⁴

Figure 1. Indicateur 1.3.1 des ODD: couverture effective de la protection sociale, estimations mondiales et régionales, par groupes de population (en pourcentage)



⁸¹⁴ Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019.

Annexe 11

Loi autorisant la ratification d'une convention⁸¹⁵



LOI n° 2004-26 du 26 juillet 2004

LOI n° 2004-26 du 26 juillet 2004 autorisant le Président de la République à ratifier la Convention C 144 sur les consultations tripartites, relatives aux normes internationales du travail, adoptée par l'OIT à Genève, le 21 juin 1976.

[
EXPOSE DES MOTIFS]

En vue d'instaurer un dialogue social au sein de ses Etats membres permettant d'éviter les différends sociaux, la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail (OIT), réunie à Genève, a adopté la Convention C 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, le 21 juin 1976. Cette Convention vise à établir un mécanisme de concertation efficace et permanente entre le Gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur les questions ci-après :

▶ les réponses des Gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail et les commentaires des Gouvernements sur les projets de texte qui doivent être discutés par la conférence ;

▶ le réexamen à des intervalles appropriées, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en oeuvre et leur ratification ;

▶ les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées ;

▶ la soumission aux autorités nationales des conventions ou recommandations nouvellement adoptées en vue de leur ratification ou de leur application. Afin d'assurer la mise en oeuvre des dispositions de la Convention, les consultations auront lieu à des intervalles appropriées fixées d'un commun accord entre le Gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et des travailleurs. Ces rencontres doivent se tenir au moins une fois par an. Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, l'autorité compétente produira un rapport annuel sur les mesures prises en vue d'appliquer la Convention. La Convention est entrée en vigueur le 16 mai 1978 et entrera en vigueur à l'égard du Sénégal douze mois après la date où sa ratification aura été accomplie par notre pays. Il convient de souligner que le Sénégal applique déjà dans ses grandes lignes, la convention C 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail. Cette politique a permis d'instaurer un dialogue social permanent en vue d'éviter des conflits sociaux et de maintenir une dynamique de croissance économique. Notre pays confirmerait cette option en ratifiant cette convention.

Telle est l'économie du présent projet de loi.

L'Assemblée nationale a adoptée, en sa séance du mardi 13 juillet 2004 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article unique. - Le Président de la République est autorisé à ratifier la Convention C 144 sur les consultations tripartites, relatives aux normes internationales du travail, adoptée par l'OIT à Genève, le 21 juin 1976.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

[/Fait à Dakar, le 26 juillet 2006

Abdoulaye WADE.

Par le Président de la République

Le Premier Ministre,

Macky SALL.

⁸¹⁵ Source J.O.

Annexe 12
DIALOGUE SOCIAL :
MEDIATION DES RELIGIEUX FACE A LA CRISE SCOLAIRE DE 2016



Une Association regroupant des Oulémas et Imams du Sénégal en concertation avec des syndicalistes en grève.⁸¹⁶

⁸¹⁶ Source : Actualités.com.

Annexe 13
Estimations globales sur le travail forcé⁸¹⁷

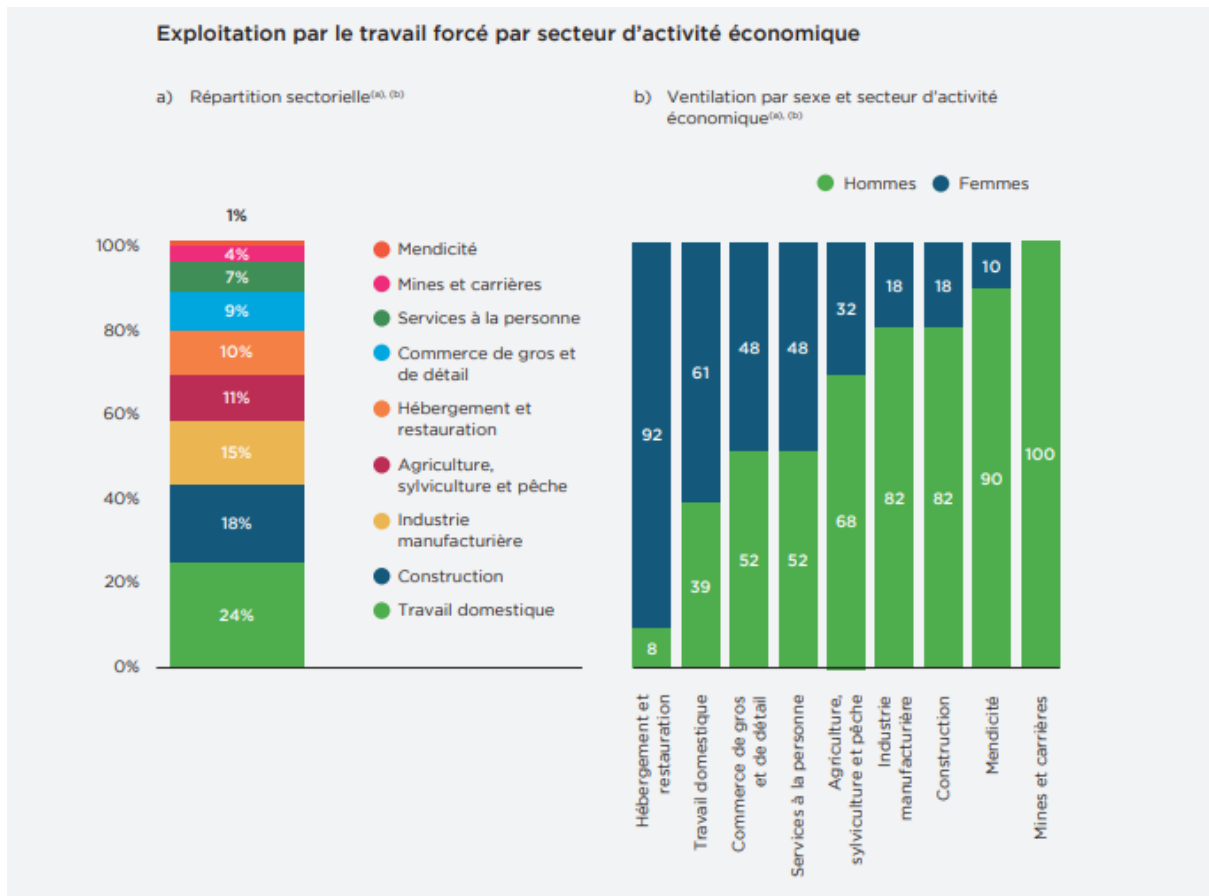
⁸¹⁷ Sources : BIT, Statistiques sur le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains, 2012.

21 millions de personnes victimes du travail forcé



Annexe 14

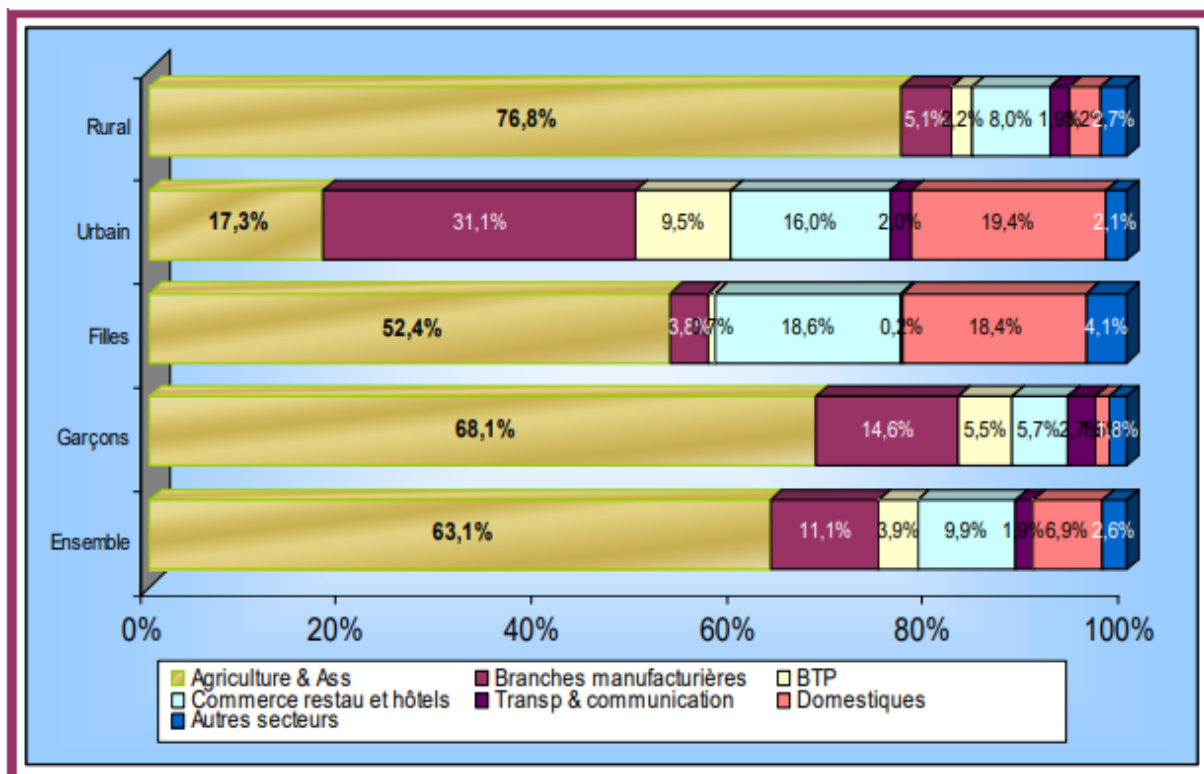
Répartition travail forcé par secteur⁸¹⁸



⁸¹⁸ Sources : Statistique BIT, 2020.

Annexe 15

Répartition des enfants astreints à une activité dommageable par branche d'activités selon différentes caractéristiques de l'enfant⁸¹⁹



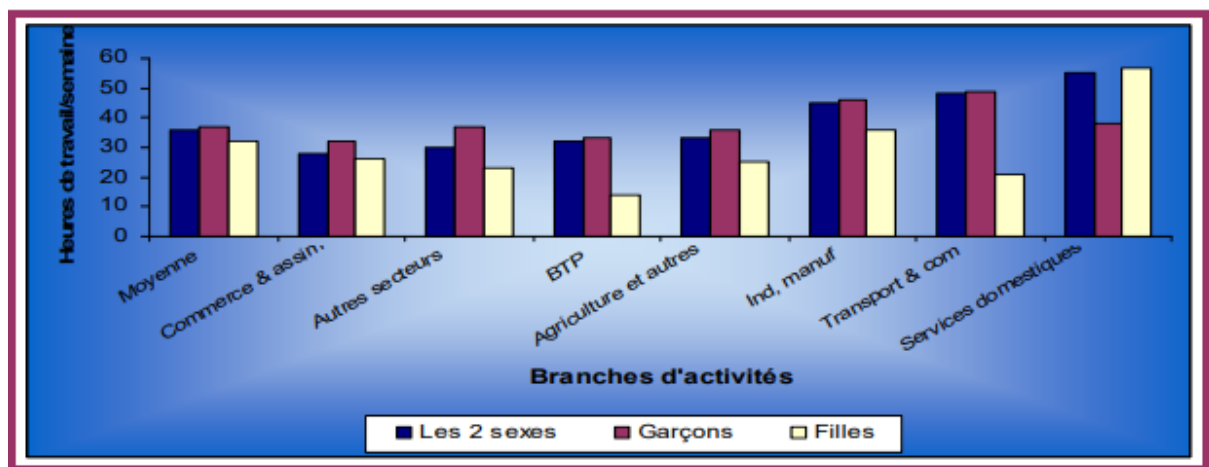
⁸¹⁹ Sources : Enquête Nationale sur le Travail des Enfants (ENTES) SENEGAL 2005, Rapport National d'Analyses / ANSD/BIT-IPEC/Mai 2007.

Annexe 16
Proportion d'enfants actuellement actifs dont le travail est à abolir par profession⁸²⁰

Profession	Enfants économiquement actifs		
	Total effectifs (1)	Astreints à un travail à abolir (2)	% astreints à un travail à abolir / Total (2) / (1)
Total	740.839	474.531	64,1
Agriculteurs	393.604	216.469	55,0
Eleveurs, Pêcheurs	109.156	81.376	74,6
Artisans et ouvriers des métiers	57.755	40.597	70,3
Vendeurs et personnels des services	84.685	54.832	64,7
Travailleurs du bâtiment et travaux	36.436	32.967	90,5
Domestiques, employés de maison	38.825	30.741	79,2
Travailleurs du transport	9.702	9.702	100,0
Autres	10.676	7.847	73,5

⁸²⁰ Sources : Enquête Nationale sur le Travail des Enfants (ENTES) SENEGAL 2005, Rapport National d'Analyses / ANSD/BIT-IPEC/Mai 2007.

Annexe 16
Volume de travail (en h/semaine) des enfants selon la branche d'activités par sexe⁸²¹



⁸²¹ Sources : Enquête Nationale sur le Travail des Enfants (ENTES) SENEGAL 2005, Rapport National d'Analyses / ANSD/BIT-IPEC/Mai 2007.

Annexe 17

Décision faisant référence aux conventions pour renforcer une solution fondée sur le droit sénégalais⁸²²

Conseil constitutionnel, 17 juillet 2013, affaire n° 2/C/2013

Pays:

SENÉGAL

Sujet:

Liberté syndicale, Droit de grève

*Participation à une réunion publique en rapport avec des activités syndicale/ Personnel de l'inspection des douanes/
Référence au droit international pour renforcer une décision fondée sur le droit national*

Un inspecteur des douanes avait introduit un recours en annulation pour excès de pouvoir contre une décision administrative sanctionnant sa participation à une réunion publique en rapport avec des activités de nature syndicale. A l'appui de sa requête, il avait soulevé l'exception d'inconstitutionnalité de la loi relative au statut du personnel des Douanes qui déniait à ces agents la liberté syndicale et le droit de grève. La chambre administrative de la Cour Suprême, chargée de trancher le litige, avait donc sursis à statuer et avait saisi le Conseil constitutionnel afin que ce dernier se prononçât sur la constitutionnalité de la loi incriminée.

Procédant à l'analyse de l'article 8 de la Constitution, qui garantit les libertés civiles et politiques, notamment les libertés d'association, de réunion et de manifestation, ainsi que les libertés syndicales, et de l'article 25 de la Constitution, qui consacre le droit de grève, le Conseil constitutionnel souligna néanmoins que ces libertés et droits n'étaient pas absolus et « qu'en disposant qu'ils s'exercent dans le cadre prévu par la loi, le constituant a entendu affirmer que le droit de grève ainsi que la liberté syndicale [avaient] des limites résultant de la nécessaire conciliation entre la défense des intérêts professionnels dont la grève était un moyen et la préservation de l'intérêt général auquel la grève [pouvait] porter atteinte ».³

Le Conseil constitutionnel poursuivit en s'appuyant sur l'article 8, alinéa 2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui, selon lui, « se situ[ait] dans cette perspective » en autorisant les restrictions légales à l'exercice du droit de grève s'agissant des membres des forces armées, de la police ou de la fonction publique.⁴ Pour étayer son raisonnement, il se fonda également sur les travaux du Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Plus précisément, le Conseil cita le 336^{ème} rapport du Comité dans lequel ce dernier avait reconnu, à l'égard des fonctionnaires de l'administration et du pouvoir judiciaire, que le droit de recourir à la grève « [pouvait] faire l'objet de restrictions, telles que la suspension ou l'interdiction ».⁵ Le Conseil se référa également au 304^{ème} rapport du Comité par lequel le Comité avait précisé que « l'interdiction du droit de grève aux travailleurs des douanes, fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat, n'était pas contraire aux principes de la liberté syndicale ». Considérant dès lors que « le personnel des Douanes, corps paramilitaire, assurait une mission de service public qui ne pouvait s'accommoder d'interruption volontaire de nature à mettre en péril le fonctionnement de l'Etat et que l'intérêt général était donc à même de justifier l'interdiction par le législateur du droit de grève et du droit syndical au personnel des douanes », le Conseil constitutionnel décida que la loi mise en cause par le requérant n'était pas contraire à la Constitution.⁷

Dans cet arrêt, le Conseil constitutionnel affirme donc que ni la liberté syndicale ni le droit de grève n'ont une portée absolue, sur la base des dispositions de la Constitution dont il renforce la justification par une référence au Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi qu'aux travaux du Comité de la liberté syndicale de l'OIT.

⁸²² compendium.itcilo.org.

ANNEXE 18

ENTRETIENS

Dans le cadre de cette thèse, différents entretiens ont été réalisés dont les plus importants sont ceux passés avec :

Mme De Oliveira : Fonctionnaire du BIT au bureau de l'équipe d'appui technique de Dakar.

M. Ndongo : Juge au tribunal du travail de Dakar.

M. Diatta : Représentant syndical à Dakar.

Mme Fall : Ancienne cheffe du département des normes au ministère du travail.

M. Barry : Fonctionnaire au département des normes au ministère sénégalais du travail.

Mme Balima : Fonctionnaire au BIT à Genève.

Mme Alya : Fonctionnaire au BIT à Genève.

M. Rodriguez J. : Bureau des archives au BIT.

M. Fall : inspecteur du travail à Thiès.

Parmi ces entretiens on a sélectionné deux dont voici quelques questions.

ENTRETIEN AVEC M. Ndongo

J'ai tenu à passer des entretiens avec M. Ndongo en sa qualité de juge du tribunal à la cour d'appel de Dakar, son expérience dans le domaine du droit du travail n'étant plus à démontrer. Après les présentations il a eu à répondre à quelques unes de mes questions dont les plus pertinentes sont retranscrites dans ses lignes.

Jour et lieu de l'entretien : Le 10/07/2019 dans son bureau au palais de justice de Dakar.

Questionnaires

A. S : Est ce que vous faites souvent recours aux normes de l'OIT dans le cadre de la résolution

M. Nd. : Vous savez....., les conventions une fois ratifiées s'incorporent directement dans l'ordre juridique interne

A. S. : Ca veut dire que vous ne vous y référer pas directement

M. Nd. : Si, si les parties au litige l'invoquent

A.S : Dans le cas contraire, vous ne l'évoquez pas

M. Nd. : Non je ne suis pas obligé de le faire à leur place

A.S : Est ce qu'il y a une jurisprudence abondante dans ce domaine

M. Nd. : Malheureusement non

A. S. : Quelles sont les conventions les plus utilisées

M. Nd. : Evidemment, les conventions fondamentales sont les plus utilisées car elles sont d'application directe.

A. S. : Le Sénégal étant de tradition moniste, n'est ce pas que toutes les conventions sont d'effet direct

M. Nd. : Si mais malheureusement, les parties au litige, les représentants syndicaux, les avocats et même parfois les magistrats méconnaissent les conventions de l'OIT.

A. S. : Etes vous spécialiste du droit du travail en général et des normes de l'OIT en particulier

M. ND : Non au Sénégal, les juges ne sont pas spécialisés, on nous affecte au tribunal du travail nonobstant des connaissances obligatoires en droit du travail.

A.S : Donc ça veut dire que vous ignorez les normes de l'OIT

M. Nd : Pas totalement, car on bénéficie des formations au centre international de Turin et parfois des séminaires ici au Sénégal dispensés par des spécialistes des normes de l'OIT.

ENTRETIEN AVEC Mme De Oliveira

En sa qualité de fonctionnaire du BIT au bureau de Dakar spécialiste de la réglementation du travail et des normes de l'OIT, elle a servi au Sénégal pendant plusieurs années.

J'ai eu à passer des entretiens avec elle à plusieurs reprises dont voici quelques questions après les salutations et présentations d'usage.

Jour et lieu de l'entretien : Le 11/06/2019 à son domicile au point E / Dakar.

Questionnaires

A. S : Quelles sont les conventions qui ont le plus marquées les travailleurs au Sénégal

Mme O. : Sans réserve je peux dire les conventions fondamentales, les conventions relatives à la sécurité sociale, la protection de la maternité entre autres.

A.S. : Quelles sont les difficultés d'application

Mme O. : C'est surtout les pesanteurs socioculturelles Par exemple le travail des enfants, les domestiques, surtout le secteur de l'économie informelle

A. S. : Donc les problèmes d'effectivité doivent être énormes dans le contexte sénégalais.

Mme O. : Pour l'effectivité il y a un problème d'équilibre entre le développement économique et le renforcement de la liberté et la dignité de l'homme. Il ya d'énormes difficultés de contrôle et d'application des conventions, et c'est pareil pour les normes nationales.

A.S. : Est ce que l'OIT fait quelques choses face à ces difficultés

Mme O. : Bien sûr, grâce au programme de promotion du travail décent et des séminaires de formation. Surtout que le Sénégal n'a pas de problèmes à remplir ses obligations constitutionnelles.

A.S. : Est ce qu'il y a des normes qu'on ne peut pas encore ratifier au Sénégal à cause de son niveau de développement

Mme O. : Bien sur par exemple les indemnités de chômage, la protection sociale pour tous, les congés de paternité...

ANNEXE 19
DELEGATION SENEGALAISE A LA CONFERENCE INTERNATIONALE DU
TRAVAIL
108E SESSION, GENEVE

Ministre assistant à la Conférence

SY, Samba, M., Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions.

Personnes accompagnant le Ministre

SECK, Coly, M., Ambassadeur, Représentant permanent, Mission permanente, Genève.

DIOP, Assane, M., Ministre Conseiller.

NDIAYE, Innocence Leonie Ntap, Mme, Présidente, Haut Conseil du Dialogue social.

Délégués gouvernementaux

CISSE, Karim, M., Directeur général, Travail et Sécurité sociale.

FALL, Ramatoulaye Niang, Mme, Directrice, Relations de Travail et Organisations professionnelles.

Conseillers techniques

SECK, Mame Khar Diallo, Mme, Conseiller Technique, Ministre du Travail.

NDOUR, Barra, M., Conseiller Technique, Ministre du Travail.

DIAKHATE, Nna Fatoumata Drame, Mme, Directrice, Protection sociale.

DIOP, Demba, M., Directeur de l'Emploi.

MENDY, Marie Victorine, Mme, Première secrétaire, Mission permanente, Genève.

BARRY, Oumar, M., Chef, Division des Relations internationales du Travail.

DIOUF, Oumar, M., Chef, Division des Négociations et des Relations professionnelles.

DIALLO, El Hadji Ibrahima, M., Chef, Division du Travail.

DIEDHIOU, Marie Odile Mbissine Faye, Mme, Chef, Division Sécurité sociale.

BASSE, Rosalie Dieyi, Mme, Inspecteur Départemental, Travail et Sécurité Sociale de Rufisque.

NDIAYE, Alpha, M., Président, COSRISS.

FALL, Oumar, M., Secrétaire exécutif, Haut Conseil du Dialogue social.

BALDE, Hammadou, M., Inspecteur régional, Travail et Sécurité sociale de Thies.

AMAR, Amdy Moustapha, M., SICTRASS.

Personnes désignées en conformité avec l'article 2, alinéa 3 i)

DIALLO, Boury Sock, Mme, Conseiller technique, Communication.

SAMBOU, Malang, M., Chef, Cabinet.

Autres personnes assistant à la Conférence

MBENGUE, Mamadou Sy, M., Directeur général, IPRES.

SOUMARE, Assane, M., Directeur général, Caisse de Sécurité sociale.

DIOP, Cheikh Ousmane, M., Président, Conseil d'Administration, ICAMO.

TOUNKARA, Cheikh Tidiane, M., Président, Conseil de Surveillance, CIPRES.

Délégué des employeurs

DIOP, Hamidou, M., Secrétaire général, Conseil national du Patronat (CNP).

Conseiller technique

THIAO, Gora, M., Conseiller, Affaires sociales, Confédération nationale des Employeurs du Sénégal (CNES).

Délégué des travailleurs

GUIRO, Mody, M., Secrétaire général, Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS).

Conseillers techniques

BA, Aliou, M., Secrétaire général adjoint, Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS).

DIOUF, Elimane, M., Secrétaire général, Confédération des Syndicats autonomes (CSA).

DIOP, Cheikh, M., Secrétaire général, CNTS-FC.

DIAWARA, Coumba Dickel, Mme, Présidente, CNTS.

NAME, Cheikhou, M., Secrétaire général adjoint, CNTS.

DIALLO, Souleymane, M., Secrétaire confédéral, CNTS.

SOUMARE, Marie Thiam, Mme, Adjointe Chef,

Département des Relations Internationales, UNSAS.

SYLLA, Abibatou Mariema, Mme, Présidente, Mouvement national des Femmes, CSA.

Personnes désignées en conformité avec l'article 2, alinéa 3 i)

NDIONGUE, Ndeye Bakhaw, Mme, Secrétaire générale, CNTS/FC-A.

NDIAYE, Sidya, M., Secrétaire général, FGTS-B.

DIALLO, Pape Birama, M., Chef du Département, Négociation Collective, UNSAS.

FATY, Abdou, M., Troisième Secrétaire général adjoint, CSA.

Autres personnes assistant à la Conférence

SAMBA, Yayou Khady Dia, Mme, CNTS.

DIOP, Awa, Mme, Présidente, Comité des Femmes, CNTS-FC.

DIALLO, Mariama, Mme, Secrétaire générale, UDTS.

SENE, Cheikh Alassane, M., Secrétaire général, FGTS-A.

SARR, Ibrahima Oumar, M., Secrétaire général, CDSL.

DRAME, Mamadou, M., Secrétaire général, USDS.

SY, Awa, Mme, Responsable des Femmes, UTS.

KANE, Papa Mamadou, M., Secrétaire général, CNTLS.

LISTES DES FIGURES

(NB. Les numéros renvoient aux paragraphes)

Figure I. Processus d'adoption d'une convention (n°82)

Source : Les règles du jeu : BIT, Une brève introduction aux normes internationales du travail, Bit, 2014.

Figure II. Taux d'emploi salarié selon le milieu de résidence et le sexe (n°136)

Source : ENES, ANSD, 2018

Figure III. Evolution du nombre de ratification par décennies (n°177)

Figure IV. Pourcentage d'enfants astreints au travail par région (n°200)

Source : Statistiques IPEC

Figure V. Prestations sociales institutionnalisées au Sénégal (n°423)

Source : Ministère de la santé, Stratégie d'extension de la couverture maladie

Figure VI. Les performances de la CMU (n°426)

Source : Site CMU

Figure VII. Processus de contrôle régulier (n°540)

Source : BIT, Les règles du jeu, édition du centenaire, 2019.

Figure VIII. Procédure de réclamation (n°544)

Source : BIT, Les règles du jeu, édition du centenaire, 2019.

Figure IX. Procédure de plainte (n°546)

Source : BIT, Les règles du jeu, édition, 2014.

Figure X. Procédure en matière de liberté syndicale (n°550).

Source : BIT, Les règles du jeu, édition du centenaire, 2019.

INDEX

INDEX

(Les chiffres renvoient aux paragraphes).

A

- Apport** 367, 370, 397.
- Conditions de travail : 368, 369, 414 et s.
 - Formalisation de l'économie informelle : 427 et s.
 - Politiques sociales et d'emploi : 440 et s
- Autorité compétente** 119, 203, 260, 308, 328, 515.
- Détermination : 165, 166.
 - Soumission : 168 et s.
-

C

- Convention** 83-94, 95, 97, 98, 200-236, 238-240, 540 et s.
- Fondamentale : 84 et s.
 - Prioritaire : 177, 214
 - Gouvernance : 226
- Contrôle** 22, 35, 37, 108, 166, 180, 184, 466, 537-549.
- Inspection du travail : 276 et s, .484 et s.
 - Organes de l'OIT : 467 et s.
 - Conventiounnalité : 470 et s.
- Contexte socio-économique** 119, 133, 251
- Niveau de développement : 134 et s.
 - Chômage : 11, 12, 58, 135.
-

D

- Déclaration** 5, 89 et s
- Déclaration de Philadelphie : 85, 89, 179, 181, 248 et s
 - Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale : 89
 - Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable : 89
- Droits fondamentaux** 85, 89, 179, 181, 248 et s
- Définition : 180, 181.
 - Droits et principes : 181, 350 et s.
-

E

Effectivité.....310 et s. 484, 547.

Elaboration.....26, 27.

- Inscription à l'ordre du jour : 74 et s.
 - Choix du sujet : 75 et s.
 - Double discussion : 80 et s.
-

I

Informel ...137 et s, 142, 144, 147.

J

Justice sociale.....1, 20, 89, 95, 116, 144, 215, 355, 404, 414, 436, 547, 550.

M

Mise en œuvre..... 270, 271, 272, 351 et s.

- Mécanismes nationaux : 273, 288.
 - Accompagnement OIT : 323, 351.
-

N

Négociation collective 182 et s. 255 et s. 396 et s. 527 et s. 532.

O

Organisation internationale du travail (OIT) : 4,-14, 15-22, 23-40, 41-54, 55-60, 66, 67, 69, 72, 76, 81, 82-99, 100 et s, 200 et s., 300, 305-, 400 et s., 555.

P

Protection 85, 89, 114, 142, 144, 153, 158, 159, 177, 186, 195, 199, 301-405, 483, 486, 487, 514, 534, 548

- Protection sociale : 239 et s., 361 et s., 414 et s., 424 et s., 431, 432,433, 462.
 - Protection de la maternité : 159, 171, 240 et s.
 - Protection des travailleurs : 13, 30, 65, 107, 130, 145, 217, 223,226, 261.
-

R

Rapport.....5, 21, 31, 45, 49, 53-56, 60, 61, 78, 81, 94, 99, 100, 118, 152, 157, 165, 167, 203, 228-230, 243, 253, 264, 286, 300, 307, 330, 333, 396, 404, 490- 541.

- Rapports annuels : 100, 243 et s.330, 490, 499.
- Rapports de la CIT : 46, 100 et s, 120, 238, 243, 264

Ratification.....56, 58, 87, 88, 95, 124, 130, 131

- Procédure : 169, 170,
- Entré en vigueur : 171 et s.

Recommandation3, 5, 6, 14, 44, 45, 48, 76, 80, 81, 83 et s, 87, 92, 94, 100-250, 307, 329, 344, 356, 427, 430, 432, 489, 491, 498-500, 523, 531, 542.

Représentativité302 et s. 373 et s. 394 et s.

S

Souplesse..... 92, 124-131, 146, 147-158, 159, 161, 162.

- Clause : 127, 128, 129, 130.
 - Choix du Sénégal : 146, 147, 148.
-

T

Travail décent..... 89, 111, 214, 259, 327, 334, 351-359, 360-367, 408, 428, 430, 548, 551.

- Dignité : 1, 116, 357, 114.
- Egalité : 85, 89, 209 et s. 213 et s.
- Protection sociale : 239, 248, 361 et s. 414 et s.

Tripartisme43, 82, 90, 93, 95, 96, 98, 110, 118, 262, 358, 502.

- Mandants : 6, 23, 71, 93, 106, 360
- Consultation tripartite : 95, 96 et s.

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES

1. OUVRAGES RELATIFS AUX NORMES DE L'OIT

BEZOU C., *La clause sociale: La négociation internationale menée par l'OIT*, Paris : Eska, 2008.

BLANCHARD F., *L'Organisation internationale du travail de la guerre froide à un nouvel ordre mondial*, Paris : Seuil, 2004.

BIT, *Le code international du travail 1951*, Genève : BIT, 1954.

BIT, *Conférence régionale africaine*, Genève : BIT, 1960.

BIT, DANIDA, OCAM, *Planification des ressources humaines et information sur le marché de l'emploi dans les pays non sahéliens d'Afrique francophone: projet d'évaluation organisé conjointement*, Genève : BIT, 1982.

BIT, *Effets des entreprises multinationales sur l'emploi dans les pays en développement*, Genève : BIT, 1983.

BIT, *Effets des entreprises multinationales sur l'emploi dans les pays en développement*, Genève : BIT, 1983.

BIT, *Choix de technologies et créations d'emplois par les entreprises multinationales dans les pays en développement*, Genève : BIT, 1984.

BIT, *Introduction à la planification des ressources humaines dans les pays en développement*, Genève : BIT, 1986.

BIT, *Les entreprises multinationales: l'information et la consultation sur leurs plans de main d'œuvre*, Genève : BIT, 1986.

BIT, *Le travail dans le monde les revenus du travail entre l'équité et l'efficacité*, Genève : BIT, 1987.

BIT, *Normes internationales du travail: relevant de la compétence de l'inspection du travail: principales dispositions*, Genève : BIT, 1990.

BIT, *Regards sur l'avenir de la justice sociale: mélanges à l'occasion du 75ème anniversaire de l'OIT*, Genève : BIT, 1994.

BIT, *Droit syndical de l'OIT : normes et procédures*, Genève : BIT, 1996.

BIT, *L'impact des conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 1997.

BIT, *Le travail dans le monde: 1997-1998: relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale*, Genève : BIT, 1997.

BIT, *L'économie informelle en Afrique francophone: structure, dynamique et politiques*, Genève: BIT, 2001.

BIT, *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail*, Genève : BIT, 2004.

BIT, *Les normes internationales du travail*, Genève : BIT, 2014.

Conseil d'Etat, « *Le droit social et la norme internationale* », Paris : La documentation française, 2018, coll. Droits et Débats.

DE LA CRUZ B., HECTOR G. EUZENIE A. (dir), *L'organisation internationale du travail*, Paris : Presses universitaires, 1997.

Département de normes internationales du travail, *Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail*, Genève : BIT, 2012.

GERNIGON B., ODERO A. et GUIDO H., *Les principes de l'OIT sur le droit de grève*, Genève : BIT, 2000.

GONIDEC P.-F., *La conférence africaine du travail*, Paris : Société des journaux et publications du centre, 1954.

GRAVEL E., DUPLESSIS I. et GERNIGON B., *Le comité de la liberté syndicale : Quel impact depuis sa création*, Genève : BIT, 2001.

HERMANN M., *Le droit international du travail en Afrique : Le cas du Cameroun*, Paris : L'Harmattan, 1987.

KOTT S. (dir), *L'organisation internationale du travail: origine, développement, avenir.* Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2011.

LA HOVARY C., *Les droits fondamentaux au travail, origines, statut et impact en droit international*, Paris : Presses Universitaires, 2009.

MABANZA A.-N., *Droit congolais, africain et international du travail*, Paris : L'Harmattan, 2009.

MAUPAIN F., *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière: Peut-on réguler sans contraindre?*, Genève : BIT, 2012.

MORET L. VIET V. (Dir.), *L'Organisation internationale du travail: origine, développement, avenir* ; colloque international, tenu au siège de l'OIT à Genève en mai 2009, à l'occasion du 80e anniversaire du Bureau International du Travail., Rennes : PUR, 2011.

MORGENSTERN F., *Les conflits de lois en droit du travail: étude de la loi applicable à la relation de travail internationale*, Genève : BIT, 1986.

NACER R., *Les normes internationales du travail entre global et local : Étude internationale et comparée de l'interprétation des instruments de l'OIT*, Paris : L'Harmattan, 2020, Coll. Logiques juridiques.

OIT, *Normes internationales et principes généraux: 1944-1973*, Genève : OIT, 1975.

OIT, *Constitution de l'Organisation internationale du travail et règlement de la Conférence internationale du travail*, Genève: OIT, 1982.

OIT, République du Sénégal, *Programme pays de Promotion du Travail Décent au Sénégal 2012 – 2015*, Dakar : Bureau OIT Sénégal, 2011.

OIT, *La situation de l'emploi dans le monde Programme mondial de l'emploi, Programme mondial de l'emploi*, Genève : BIT, 1988.

OIT, *L'OIT: Ses origines, son fonctionnement, son action*, Genève : OIT, 1999.

PHILIP C., *Normes Internationales du Travail: Universalisme ou Régionalisme?* Bruxelles : Bruylant, 1978.

SERVAIS J.-M., *Droit international du travail*, Bruxelles : Larcier, 2015.

SUPIOT A., *Protection sociale et travail décent: nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail*, Paris : Lamy, 2006.

SUPIOT A., *L'Esprit de Philadelphie: La justice sociale face au marché total*, Paris: Seuil, 2010.

SUPIOT A., *Le travail n'est pas une marchandise : Contenu et sens du travail au XXIe siècle*, Paris : Collège de France, 2019.

SUPIOT A. (Dir.), *Le travail au XXIe siècle : Livre du centenaire de l'OIT*, Paris : Editions de l'Atelier, 2019.

VABRE A., *Droit international du travail*, Paris : M. Giard, 1923.

VALTICOS N., *Droit international du travail*, Paris : Dalloz, 1970.

VALTICOS N., *Droit international du travail*, t.8, 2^e édition, Paris : Dalloz, 1983.

WALINE P., *L'OIT que j'ai connue : un demi-siècle, trois époques*, Genève : IIES, 1977.

2. OUVRAGES NON SPECIFIQUES AUX NIT

AKANDJI-KOMBE J-F., LECLERC S., *La Charte sociale européenne*, Bruxelles : Bruylant, 2001.

AKANDJI-KOMBE J.-F., (dir.), *Le conseil d'État et le droit social*, Paris: Montchrestien Lextenso, 2011, coll. Grands colloques.

AKANDJI-KOMBE J-F, (dir.), *Égalité et droit social*, Paris : IRJS, 2014.

ARNAUD A.-J. (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, Paris : LGDJ, 2018, coll. Anthropologie du droit.

BARANGER D., *Le droit constitutionnel*, 7e édition, Paris : Que sais-je ?, 2017.

BEAUD M., *L'art de la thèse : Comment préparer et rédiger une thèse de doctorat, un mémoire de DEA ou de maîtrise ou tout autre travail universitaire*, Paris : La Découverte, 1994.

BOISSIERE A.-D., *Droit Social International et Européen*, Paris : Ellipses, 2015, coll. Leçons de Droit.

BROCAS A.-M., CAILLOUX A.-M. et OGET V., *Les Femmes et la sécurité sociale: les progrès de l'égalité de traitement*, Genève: BIT, 1998.

BUGADA A., *L'avantage acquis en droit du travail*. Marseille: Presses Université D'Aix-Marseille, 1999.

CANUT F., *L'ordre public en droit du travail*, Paris : LGDJ, 2007.

CARBONNIER J., *Flexible droit- Pour une sociologie du droit sans rigueur*, Paris: LGDJ, 10^e édition, 2001.

CARREAU D., *Droit international*, Paris: Pedone, 1997.

CHAMPAGNE G., *L'essentiel du Droit constitutionnel: théorie générale du droit constitutionnel*, Paris: Lextenso, 12^e éd, 2013.

CHANTEBOUT B., *Droit constitutionnel*, Paris : Sirey, 2014.

COMBACAU J., *Le droit des traités*, Paris : PUF, 1991, coll. Que sais-je.

COMBACAU J., SUR S., *Droit international public*, Paris : LGDJ, 2016.

CORNU G., *Vocabulaire juridique*, Paris : PUF, 2007.

COUTURIER G., (dir.), *La négociation collective*, Paris : Panthéon-Assas, 2004.

- DAUGAREILH I.** (dir.), *Mondialisation, Travail et Droits fondamentaux*, Paris : LGDJ, 2005.
- DAMASIO-BORGES D.**, *L'Etat social face au commerce international*, Paris : L'Harmattan, 2012.
- DEBBASCH R.**, *Droit constitutionnel*, Paris : LexisNexis, 12e édition, 2019.
- DIOH A.**, *Les syndicats de travailleurs au Sénégal*, Paris : L'Harmattan, 2002, coll. Etudes africaines.
- DINH N.-Q.**, *Droit international public*, Paris : LGDJ, 1999.
- DUPUY J.-M.**, **KERBRAT Y.**, *Les grands textes de droit international public*, 10^e éd., Paris : Dalloz, 2018.
- FALL B.**, *Le travail au Sénégal au XXe siècle*, Paris : Karthala, 2011.
- Fondation Friedrich Ebert Stiftung**, *La sécurité sociale au Sénégal*, 2^e éd., Dakar : Fondation Friedrich Ebert Stiftung, 2013.
- Fondation Friedrich Ebert Stiftung**, *Le manuel du travailleur*, 3^e éd., Dakar : Fondation Friedrich Ebert Stiftung, 2013.
- GLASTONE A.**, **SORGHO O.**, *Les tribunaux du travail en Afrique francophone*, institut international d'études sociales, Genève 1978.
- GONIDEC P.-F.**, **Kirsch M.**, *Droit du travail des territoires d'Outre-mer*, t.1, Paris : LGDJ, 1958.
- GONIDEC P.-F.**, *Les organisations internationales africaines*, Paris : L'Harmattan, 1987.
- GREBER P.Y.**, **KAHIL-WOLFF B.**, *Sécurité sociale: Aspects de droit national, international et européen*, Paris : LGDJ, 2006, Coll. Dossiers de droit européen.
- GREVY M.**, *La sanction civile en droit du travail*, Paris : LGDJ, 2002.
- GUINCHARD S.** (dir.), *Lexique des termes Juridiques*, Paris : Dalloz, 2016.
- GUYON C.**, *L'influence des normes supranationales sur le droit français du travail*, Paris : LexisNexis, 2016.
- HUGUET P.**, *Code du travail d'Outre-mer*, Paris : Sirey, 1953.
- ISSA-SAYEGH J.**, *Droit du travail sénégalais*, Dakar : Présences Africaines, 1981.
- ISSA-SAYEH J.**, *Le droit sénégalais de la sécurité*, Dakar : NEA, 1992.
- KANTE A.**, *Droit social sénégalais: Droit du travail droit de la protection sociale*. Paris :

L'Harmattan, 2018, Coll. Harmattan Sénégal.

KELSEN H., « Les rapports de système entre le droit interne et le droit international public », *RCADI* 1926, vol.14, p.227-331.

KELSEN H., *Théorie générale des normes*, Paris: PUF, 1996.

KIRSCH M., *Le droit du travail en Afrique*, t.4, Paris : Ediena, 1987.

LAUTIER B., *L'économie informelle dans le Tiers-monde*, Paris : La Découverte, 2004, coll. Repères.

LE CROM J-P., *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, Rennes : PUR, 2004.

LE GOFF J., *Droit du travail et société, tome 1: Les Relations individuelles de travail*. Rennes : PUR, 2001.

LE GOFF J., *Droit du travail et société, tome 2: Les relations collectives de travail*, Rennes: PUR, 2002.

LEE E., LOUTFI M. (dir.), *Ajustement, emploi et développement au Sénégal: cinq études*, Genève : BIT, 1992.

LEMSLE R., *Droit du travail en Afrique francophone*, Paris: EDICEF, 1989.

LEROY Y., *L'effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, Paris : LGDJ, 2011.

LOKIEC P., LYON-CAEN A., (dir.), *Droits fondamentaux et droit social*, Paris : Dalloz, 2004.

LYON-CAEN G., *Droit du travail non-salarié*, Paris: Sirey, 1990.

MARIC D., *La durée du travail dans les pays en voie de développement*, Genève : BIT, 1981.

MAZIERE P., *Droit social international*, Paris : Archétype 82, 2007, Coll. Les cours de Droit, Eco, Gestion.

MENDELIEVICH E., *Le travail des enfants*, Genève: BIT, 1980.

NDIAYE P.-M., *La sauvegarde de la liberté du travail et le droit sénégalais: droit social du Sénégal*, Paris: EJA, 1999.

NDOYE D., *La prévoyance maladie du secteur privé au Sénégal, Les droits et obligations des employeurs et des travailleurs du secteur privé: les IPM- médecins et pharmaciens*. Textes annotés, Paris : EJA 1998.

NDOYE D., *Droit social du Sénégal: textes et jurisprudence des cours et tribunaux*. Dakar : EJA, 2007.

- OLSZAK N.**, *Histoire du droit du travail*, Paris : Economica, 2011.
- ONANA Ch.**, *La France et ses Tirailleurs*, Paris : Editions Duboiris, 2003.
- RAY J.-E.**, *Droit du travail : Droit vivant*, 22^e éd, Paris : Liaisons, 2013.
- REUTER P.**, *La convention de Vienne sur le droit des traités*, Paris : Armand Colin, 1970.
- REUTER P.**, *Introduction au droit des traités*, 3^e éd., Genève : Graduate Institute Geneva, 1995.
- RODIERE P.**, *Droit social de l'Union européenne*, Paris : LGDJ, 2^e édition, 2014, coll. Traités.
- ROMAN D.** (dir), *Les droits sociaux: entre droits de l'homme et politiques sociales quels titulaires pour quels droits?* Paris : LGDJ, 2012.
- ROMI R.**, *Méthodologie de la recherche en droit*, 3^e éd., Paris : LexisNexis, 2019, coll. Objectif Droit.
- SAID L.**, *Le parlement et les traités, la loi relative à la ratification ou à l'approbation des engagements internationaux*, Paris : LGDJ, 1979.
- SALMON J.** (dir.), *Le dictionnaire du droit international Public*, Bruxelles : Bruylant, 2001.
- SCIOTTI-LAM Cl.**, *L'applicabilité des traités internationaux relatifs aux droits de l'homme en droit interne*, Bruxelles : Bruylant, 2017.
- SINAY H., JAVILLIER J.-C.**, « La grève », *Traité Dalloz de droit du travail*, 2e édition, t 6, 1984.
- STARR G.**, *La fixation des salaires minima: objet, méthodes et problèmes: une étude internationale*, Genève : BIT, 1982.
- SUPIOT A.**, *Critique du droit du travail*, PUF, « Les voies du droit » 1994.
- SUPIOT A.**, « *Les juridictions du travail*, *Traité Dalloz de droit du travail*, 1987.
- SUPIOT A.**, *Le droit du travail*, Paris : PUF, 2004.
- SUR S.**, *Les dynamiques du Droit International*, Paris: Pedone, 2012.
- TAGUM-FOMBENO H.-J.**, *Sécurité, hygiène et médecine du travail en Afrique Noire Francophone*, Paris : L'Harmattan, 2009, coll. Harmattan Sénégal.
- TAGUM-FOMBENO H.-J.**, *Santé et sécurité au travail en Afrique : aspects juridiques et pratiques*, Paris : L'Harmattan, 2019, coll. Harmattan Sénégal.
- TAGUM-FOMBENO H.-J.**, *Droit sénégalais de la protection sociale*, Paris : L'Harmattan, 2020, coll. Harmattan Sénégal.

TEYSSIE B. (dir.), *L'articulation des normes en droit du travail*, Paris : Economica, 2011.

THIERRY H., *Droit et relations internationales Traités, Résolutions, Jurisprudence*, Paris: Montchrestien, 1984.

TIQUET R., *Travail forcé et mobilisation de la main-d'œuvre*, Rennes : PUR, 2019.

THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A. (dir.), *Le droit international social. Droits économiques, sociaux et culturels*, tome 1 : *Particularités du droit international social*, Bruxelles : Bruylant, 2013.

THOUVENIN J.-M., TREBILCOCK A. (dir.), *Le droit international social. Droits économiques, sociaux et culturels*, tome 2 : *Règles du droit international social*, Bruxelles : Bruylant, 2013.

VALTICOS N., *Normes universelles et normes régionales dans le domaine du travail*, Bordeaux: SFDI, 1976.

VEDEL G., *Manuel élémentaire de droit constitutionnel*, Paris : Dalloz, 2002.

II. THESES & SOURCES EN LANGUES ETRANGERES

1. Thèses

BA D., *L'effectivité des normes de l'organisation internationale du travail et le travail des enfants dans les pays en développement : Le cas du Mali*, Paris : Université Paris 2, 2004.

BEAUMIER J.-F., *L'Application extraterritoriale des lois nationales incorporant des normes internationales du travail*, Montréal : Université McGill, 2003.

BONVIN J.-M., *L'Organisation internationale du travail : entre philosophie et sociologie du droit*, Paris : Paris 4, 1997.

BOUMGHAR M., *La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: Des conventions fondamentales aux principes*, Paris : Université Paris 2, 2003.

DELALE J., *La convention de New York relative aux droits de l'enfant et son application au Sénégal 20 ans après: Les garanties juridiques et le problème de leur effectivité*, Marseille : Université d'Aix-en-Provence, 2012.

DUBIN L., *La protection des normes sociales dans les échanges internationaux*, Paris : Université Paris 1, 2001.

FOUNOU-TCHUIGOUA B., *Surexploitation de la force de travail en Afrique : considérations théoriques et études de cas*, Dakar : Université cheikh Anta Diop, 1977.

HONBONNHEUM W., *Les contributions des Etats Membres au budget de l'OIT*, Marseille :

Université Aix Marseille 3, 1991.

MASSOMA J., *L'influence des Etats africains sur l'action de l'organisation internationale du travail*, Paris : Université Paris 2, 1997.

MONABO'O AKONO D., *Les organes de contrôle des normes de l'organisation internationale du travail dans un contexte d'évolution normative et de mondialisation*, Paris : Université Paris 11, 2006.

MOUMNE R., *La clause sociale entre impératifs économiques et considérations juridiques : Divergences et convergences en matière de régulation sociale et commerciale internationale : l'OIT ou l'OMC comme instance de régulation*, Paris : Université Paris 2, 2006.

NDIAYE M., *L'OIT et la protection des libertés fondamentales des travailleurs en Afrique francophone à partir de quelques pays*, Paris : Université Paris 10, 1988.

NGOMBE R.-B., *Les normes juridiques internationales relatives à la protection des droits de la femme et de l'enfant en Afrique : le cas du Sénégal*, Normandie : Université le Havre Normandie, 2019.

NIANG A., *Le secteur informel de production de biens et de services modernes : un exemple de l'articulation entre les structures socio-économiques traditionnelles et le mode de production capitaliste : le cas du Sénégal*, Paris : Université Paris 8, 1988.

RACHID N., *L'interprétation des instruments de l'organisation internationale du travail : perspectives internationales et comparée*, Paris : Université Paris 10, 2016.

TAPSOBA E., *Les potentialités et voies d'interaction positives entre intégration économique et réception des normes internationales du travail dans l'espace UEMOA*, Bordeaux : Université de Bordeaux, 2019.

ZHENG A., *Les libertés et droits fondamentaux des travailleurs en Chine: critique et perspectives au regard du droit français et des normes internationales*, Paris : Université Paris 1, 2004.

2. Sources en langues étrangères

ADESIMA J., *Labour movements and policy-making in Africa*, Dakar : CODESRIA, 1992.

AUVERGNON P., LAVIOLETTE S., OUMAROU M., « Labour administration in sub-Saharan Africa: Functions and challenges in the light of ILO convention n°150 », *International Labour Review* 2011, Willey, 150 (1-2), p.81-98.

Auzero G., Coutu M., Daugareilh I., « Workers participation rights », *RDTSS* 2018-4, p.56

BEN ISRAEL R., *International Labour Standards: The case of freedom to strike*, New York: Kluwer, 1988.

CORDOVA E., « Some Reflections on the Overproduction of International Labor Standards », 14 *Comparative labor law journal* 138, 1993.

DAUGAREILH I., « Globalisation and Labour Law », *Globalisation and the World of Work* Paris : L'Harmattan, 2002, p. 97-112.

DAUGAREILH I., « Derechos humanos y comercio internacional », *Revista de derecho social* 2012, n°59, p.13-32.

FASHOYIN T., « Tripartite cooperation, social dialogue and national development », *International Labour Review* September 2008, volume 143, Issue 4.

FISH J., *Domestic Workers of the World Unite!: A Global Movement for Dignity and Human Rights* , New York: NYU Press, 2017.

FOLLOWS J.-W., *Antecedents of International Labour Organization*, Oxford : Clarendon Press, 1951.

HASAN R., MEHTA A., SUNDARAM A., « The effects of labor regulation on firms and exports: Evidence from Indian apparel manufacturing », *Journal of Comparative Economics* March 2021, Vol. 49 Issue 1, p183-200.

JENKS C.-W., « The origins of the International Labor Organization », *International Labour Review* 1934, Vol. 30, n° 5, p. 575-581.

LEARY V.-A., « International labour conventions and national law: The Effectiveness of the Automatic incorporation of treaties in national legal systems, The Hague : Martinus Nijhoff, 1982.

LEE E., « Declaration of Philadelphia: retrospect and prospect », *International Labour Review* 1994, Vol. 133, n° 4, p. 467-484.

MAUL D.-R., « The International Labour Organization and the Struggle against Forced Labour from 1919 to the Present », *Labor History* 2007, Vol. 48, n°4, p. 477-500.

MAUPAIN F., « The Future of the International Labour Organization », *the Global Economy*, Oxford : Hart Publishers, 2013.

MORSE D.-A., « The ILO and Africa », *Civilisations* 1959, Vol. 9, n°1, p.2-16.

NORSKY K.-K., *The influence of the international labour organization on principles of social policy in non-metropolitan territories*, Oxford : Oxford University, 1951.

ROY J., « The Effect of Employment Protection Legislation on International Trade », *Economic Modelling* 2021, vol 94, p.221-234.

SAGET C., « Poverty reduction and decent work in developing countries: Do minimum wages help? », *International Labour Review* September 2008, Volume 140, Issue 3.

SANTILLAN E.-G., GARZA E.-G., PALENCIA E.-P., « El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales/ Decent work: new paradigm for strengthening social rights », *Revista Mexicana de Sociología* 2011, Vol. 73, n°1, p.73–104.

SCHLOSSBERG S.-I., United States' participation in the ILO: Redefining the role, *Comparative labor law journal*, 1989.

SERVAIS J.-M. (al.), *Working for better times: rethinking work for the 21st century*, Geneva: ILO, 2007.

SUPIOT A., *The Spirit of Philadelphia: social justice vs. the total market*, New York : Verso, 2012.

III. ARTICLES & ACTES

AKANDJI-KOMBE J.-F., « Les droits sociaux constitutionnels dans l'optique de la Charte sociale européenne » Colloque, Istanbul, 15-16 octobre 2009, *Les sources internationales des droits sociaux*, p.23-33.

AKANDJI-KOMBE J.-F., « De l'invocabilité des sources européennes et internationales du droit social devant le juge interne », *Droit social*, n°11-12 2012, p.1014 et s.

AKANDJI-KOMBE J.-F., « Le Droit au travail, commentaire de l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) », in E. Decaux & O. De Schutter, *Le PIDESC, commentaire article par article*, Economica 2019, p.188 et s.

AUER P., GAZIER B., « L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale: dynamique du changement et protection des travailleurs », Actes du colloque *France/OIT*, Lyon, 2002, Genève : BIT, 2002.

AUVERGNON P. (dir.), « L'effectivité du droit du travail, à quelles conditions ? », *Revue internationale de droit comparé* 2009, n°61-2(1), p. 437-440.

AUVERGNON P., LAVIOLETTE S. et Oumarou M., « Fonctions et limites des administrations du travail en Afrique subsaharienne à la lumière de la convention OIT n° 150 », *Revue internationale du travail* 2011, Genève : BIT 2011, 150 (1-2), p.89-107.

BERG E., « Ajustement ajourné », in *Politique de réforme économique au Sénégal dans les années 1980* Dakar : USAID, 1990.

BESIERRE J., « L'activité de l'inspection du travail dans un contexte de fortes évolutions », *Droit social* Novembre 2011.

BIT, *L'organisation du temps de travail dans les pays industrialisés*, Actes de colloque sur l'aménagement du temps de travail et les problèmes sociaux relatifs au travail par équipes dans les pays industrialisés, Genève, 3-11 Mai 1977.

BIT, *Colloque international tripartite sur les spécifications en matière de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail en relation avec le transfert des techniques vers les pays en développement*. Genève : BIT, 1982.

BIT, « Transition vers la formalité: le rôle crucial du dialogue social », *Dialoguer en bref* 2018, Genève : BIT, Mars 2018, n°1.

BLANCHARD F., « L'Afrique et l'OIT », *Afrique contemporaine 1969*, n°115, p.2.

BONNECHERE M., « L'optique du travail décent », *Droit ouvrier* Février 2007.

CARBONNIER J., « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *Revue Française de Sociologie* 1960, p.3-17.

CARON T., « L'exploitation économique des enfants à l'ère de la mondialisation: défis, normes et solutions du droit international », Québec : *faculté de droit université Laval*, 2006.

CASADO A., «La légitimité altérée des acteurs du dialogue social», *Silomag*, n° 4, sept. 2017. URL: <https://silogora.org/la-legitimite-alteree-des-acteurs-du-dialogue-social>

CISSE A., « Pour une approche plurale du droit africain », in *De l'esprit du droit africain*. Mélanges en l'honneur de Paul Gérard POUGOUE, Paris : Kluwer Law International - CREDIJ, 2014, p.1-23.

COEURET A., « La responsabilité en droit pénal du travail: continuité et rupture », *Revue de science criminelle et de droit pénal comparé* Juillet- Septembre 1992, p.475-706.

DAUGAREILH I., « L'impact de la mondialisation de l'économie sur les droits fondamentaux de l'homme au travail », *Mondialisation, travail, et droits fondamentaux*, Bruylant : LGDJ, 2005, p.11-34.

DAUGAREILH I., « Le travail décent dans les pays en développement », Note d'information pour le parlement européen, EXPO/DEVE/2006/36, PE 348.608, Bruxelles, Communautés européennes, 2007.

DE BECHILLON D., « De quelques incidences du contrôle de la conventionnalité internationale des lois par le juge ordinaire », *RFDA*, vol. 1998, n° 2, 1998, p. 225-243.

DHOMMEAUX J., « Monismes et dualismes en droit international des droits de l'homme », *Annuaire Français de Droit International* 1995, n°41 p.447-468.

DHOMMEAUX J., « Les droits économiques, sociaux et culturels dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et leur devenir » in *L'homme dans la société internationale*. Mélanges en hommage au Professeur Paul Tavernier, AKANDJI-KOMBE J.-F (dir.), Bruxelles : Bruylant, 2013, p. 645-664.

DIOH A., « Relations professionnelles et négociation collective au Sénégal », *Département des relations professionnelles et des relations d'emploi Bureau international du Travail*, document de travail n°6, Genève : BIT, Septembre 2011.

FALL A., NDIAYE A.-I., « Rapport sur l'impact des normes fondamentales du travail sur la productivité des entreprises sénégalaises » *BIT-PAMODEC*, Dakar, Août 2006.

GAÏA P., « Le contrôle de conventionnalité », *Revue française de droit constitutionnel*, vol. HS 2, n° 5, 2008, p. 201 et s.

DRIGUEZ L., « Licenciements économiques et procédures collectives: une nouvelle articulation gage de sécurisation ? », *Droit social 2013*, Décembre.

GONIDEC P.-F., « L'organisation internationale du travail et l'Afrique noire: Universalisme et régionalisme », *Recueil PENANT : Doctrine, jurisprudence, législation d'Outre-mer 1960*, Paris : SIREY 1960, n°679, Juin 1960, p.61-78.

GRANGER C., SIROEN J.-M., «La clause sociale dans les traités commerciaux», in I. DAUGAREILH (dir.), *Mondialisation, Travail et Droits fondamentaux*, LGDJ, 2005, p.181-212.

GRÉVY M., « Réflexions autour de la sanction des droits fondamentaux en droit du travail », *Droit ouvrier* Mars 2006.

HENOT F., « Le Parlement mondial du travail a 100 ans », Amiens : *CEPRISCA*, septembre 2011.

HENOT F., « 2014 Promenade dans un jardin centenaire : les « Lois ouvrières » de Paul PIC (1912) », in *Les frontières du Droit -Mélanges en l'honneur du Professeur Nicole Decoopman*, M. Daury, F. Hénot et J. Lefebvre (dir.), Paris : PUF, coll. CEPRISCA, 2014, p.69-84.

IGL G., « Le droit social comparé, pourquoi et comment ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 1994, université de Bordeaux I, COMPTRASEC, n°1, p.21-40.

JAVILLIER J.-C., « Le droit international du travail entre pragmatisme et créativité. Libre propos d'un juriste du travail », *Revue Internationale du Travail* 1994, n°4 Vol.133, p.540.

LASCOUMES P., « Effectivité » in A.-J. ARNAUD (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, Paris : LGDJ, 1988.

Le Pouvoir aux travailleurs, « *Sénégal-Mali: 70ème anniversaire de la grève des cheminots Dakar-Niger* », *Le Pouvoir aux travailleurs* 2018, n° 239, p.14-16.

OECHSLIN J.-J., « Les employeurs et les normes internationales du travail », Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos, *Droit et Justice*, R.J. DUPUY (dir.), Paris : Pedone, 1999, p.585-593.

KOTRANE H., Actes du 1er Congrès africain de droit du travail 1991, Tunis.

KOTRANE H., «La question de la justiciabilité des droits économiques, sociaux et culturels» in I. DAUGAREILH (dir.), *Mondialisation, Travail et Droits fondamentaux* LGDJ, 2005,

p.231-264.

LAGER F., « Le projet d'acte uniforme OHADA droit du travail du 24 novembre 2006 permettra-t-il de faire rentrer l'économie informelle dans le secteur formel ? », *Recueil Penant* 2009, n°866, p.85.

LECLERC S., AKANDJI-KOMBE J.-F. et REDOR M.-J., *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Commission pour l'étude des Communautés européennes Centre de recherche sur les droits fondamentaux. Journée d'études. Caen. 4. Caen. 1998. Bruxelles: Bruylant, 1999.

LE ROY E., « La face cachée du complexe normatif en Afrique », Robert (P) (dir.), *Normes juridiques, normes pénales. Pour une sociologie des frontières* 1997, Paris : l'Harmattan, p.123-138.

MALDONADO C., « Entre l'illusion de la normalisation et le laisser-faire : Vers la légalisation du secteur informel ? », *Revue internationale du travail*, numéro spécial : politiques de l'emploi et mondialisation 1995, Vol. 134, n°6, Genève : BIT.

MAZEAUD A., « Du CNE, de la Flexisécurité, etc. », *Droit social* 2006, n°6, p.591- 593.

MBENGUE M.-M., « Article 21 : Consentement à être lié par une partie d'un traité et choix entre des dispositions différentes », in Giovanni D., GAGGIOLI G. et AYMERIC H., *La Convention de Vienne de 1978 sur la succession d'Etats en matière de traités : commentaire article par article et études thématiques 2016*, Bruxelles : Bruylant, p.779-792.

MEDA D., « L'Avenir du travail : Sens et valeur du travail en Europe », *Document de recherche de l'OIT 2016*, Genève : OIT, Décembre 2016.

MORIN J.-Y., GHISLAIN O., *Les défis des droits fondamentaux: universalité et diversité, droit au développement, liberté et religion, statut du juge en Afrique*, Actes des deuxièmes Journées scientifiques du Réseau Droits fondamentaux de l'Agence universitaire de la francophonie, tenues à Québec du 29 septembre au 2 octobre 1999, Bruxelles: Bruylant, 2000.

NDIAYE I.-Y et SAMB M., « Neutralisation ou flexibilisation du droit du travail, de l'ajustement économique à l'ajustement juridique », *Ajustement structurel et emploi au Sénégal 1997*, Dakar : CODESRIA.

NDIAYE I.-Y., « Droit du travail sénégalais et transfert de normes », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* 2005, Bordeaux : COMPREC, p.117-138.

NONONSI A., « Les mutations de l'Etat post colonial et l'évolution du droit du travail en Afrique francophone : De la protection des travailleurs aux droits de l'homme au travail », *EJA* 2011, n°871, p.221.

OIT, Mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest : Résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent 2016-2017, Dakar (ETD/BP-DAKAR), 2017.

ONU, *Le développement progressif et la codification du Droit International*, « Pour un

meilleur Droit international : La commission du droit international à 50 ans », Actes de colloque, Nations Unies, New York : N.U. 1998.

PANIER E., « Une approche des relations de travail en Afrique en termes de mobilisations du droit. L'exemple du contrat de travail au Togo », *Droit et société* 2015 n°90, p.373-392.

POUGOUE P.-G., «Les droits fondamentaux de l'homme au travail dans les traités africains», *Mondialisation, Travail et Droits fondamentaux* 2005, p.121-138.

RANGEON F., « Réflexions sur l'effectivité du droit », in Danièle Lochack (dir.), *Les usages sociaux du droit*, Paris : PUF, 1989, p.126.

RAY J.-E., « Mutation économique et droit du travail », Études offertes à Gérard Lyon CAEN; *Les transformations du droit du travail*, D. 1989, p.11.

REIS P., « Le droit du travail dans le droit de l'OHADA », *revue de l'ERSUMA droit des affaires pratiques professionnelles* Juin 2012, n°1.

RIGAUX F., « Kelsen et le droit international », *RBDI* 1996, p.381-408.

ROBIN-OLIVIER S., « Deux illustrations de la procédure préalable à la ratification des conventions de l'OIT par les Etats membres », *RTD eur.* 2013, pp. 387-393.

ROMAN D., DELMAS-MARTY M., *La justiciabilité des droits sociaux: vecteurs et résistances*, Actes du colloque tenu au Collège de France, Paris, 25 et 26 mai 2011, *Centre de recherche et d'études sur les droits fondamentaux, Nanterre, Paris : Pedone, 2012.*

SAMB M., « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal », *AFRILEX* 2000, Janvier, Réalités, espace et avenir du droit du travail en Afrique.

SARR F., « La Parité au Sénégal : Leçons d'hypocrisie », *Pambazuka news* 2014, 11 Août 2014, consultable sur <https://www.pambazuka.org>

SERVAIS J.-M., « Le droit international du travail en mouvement: déploiement et approches nouvelles », *Dr. soc* 1991, p.447 et s.

SIDIBE O.-O., « Quel futur pour le droit du travail en Afrique », *escola judicial*, p.1-24.

SIORAT L., « Le problème des lacunes en droit international : contribution à l'étude des sources du droit et de la fonction judiciaire », *revue internationale de droit comparé* 1961, n°13-4, p 901-902.

SOUAMAA N., « L'OIT d'un après-guerre à l'autre: entre modèle universel et régionalisme européen », *Les cahiers IRICE* 2012, n° 9, p.23-46.

TALL A., « Pour l'abolition de l'esclavage moderne des travailleuses domestiques au Sénégal », Mai 2013 consultable sur (<http://xalimasn.com/pour-labolition-de-lesclavage-moderne-des-travailleuses-domestiques-au-senegal-par-aliou-tall/>)

TCHEN V., *Les droits fondamentaux à l'épreuve de la crise économique et financière: Actes de colloque du 11 avril 2013 à la Faculté des affaires internationales de l'Université du Havre, Laboratoire de recherche en droits fondamentaux, des échanges internationaux et de la mer. Le Havre, Seine-Maritime : l'Harmattan, 2013.*

TOURE O., « Le refus du travail forcé au Sénégal oriental », *Cahiers d'études africaines* 1984, n°93, vol. 24, p.27.

TEKLE T., « Utiliser les normes de l'OIT par les juridictions nationales: comment et pourquoi? », *Le Droit Ouvrier*, n° 840, Juillet 2018, p. 414-420.

TZITZIS S., PALLARD H., *Droits fondamentaux et spécificités culturelles*, Actes de colloque, Paris, 4-5 novembre 1994, Paris Montréal : l'Harmattan, 1997.

VALTICOS N., « Un système de contrôle international: la mise en œuvre des conventions internationales du travail », *Recueil des cours, académie de droit international* 1968, t.123, p.311-407.

VALTICOS N., « Un développement du droit international du travail : les droits syndicaux et les libertés publiques », in Extrait de « En hommage à Paul Horion », p.263-293, Liège : *Annale et Collections scientifiques de la Faculté de droit de Liège* 1972.

VERHOEVEN J., « La notion d'*applicabilité directe* en droit international », *RBDI*, 1980-2, p.243 –285.

WOLF F., « L'application des conventions internationales du travail par voie de conventions collectives », *Annuaire français de droit international*, vol. 20, 1974, p.103-114.

IV. RAPPORTS DU BIT ET DES INSTITUTIONS NATIONALES

Rapport ANSD, Enquête nationale sur le Travail des enfants, 2007.

Rapport ANSD, Enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal, 2005-2006 », 2007.

Rapport ANSD, Deuxième enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal, 2013.

Rapport ANSD, Base de Données de la deuxième enquête sénégalaise auprès des ménages, 2002.

Rapport ANSD, Base de Données de l'Enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal, 2007.

Rapport ANSD, Base de Données de la deuxième enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal, 2012.

Rapport ANSD, Base de Données l'Enquête nationale sur le Travail des enfants, 2006.

Rapport ANSD, Situation économique et sociale du Sénégal en 2011, 2013.

Rapport ANSD, Banque de Données économiques et financières 2010-2011, 2012.

Rapport BIT, *Droit International du Travail et pratique judiciaire nationale*: Formation de formateurs, dossier technique, Dakar: BIT, 6-10 Novembre 2006, p.48.

Rapport BIT, Profil Pays Travail décent du Sénégal (2000-2010), 2011.

Rapport BIT, Les indicateurs du Travail décent en Afrique: une première évaluation à partir des sources nationales », BIT, 2012.

Rapport BIT sur les indicateurs juridiques du Sénégal, 2012.

Rapport BIT sur Le rôle du droit du travail dans les pays en voie de développement, Genève : BIT, 1974.

Rapport BIT sur les Conditions de travail et d'emploi du personnel de la fonction publique de l'administration locale, régionale ou provinciale: 2ème question à l'ordre du jour de la 2ème session de la Commission paritaire de la fonction publique, Genève : BIT, 1975.

Rapport BIT sur l'Égalité de chances et de traitement en matière d'emploi en Afrique: problèmes et politiques, Dakar, 1977.

Rapport BIT sur l'application des conventions et recommandations Emploi des femmes ayant des responsabilités familiales: Résumé des rapports sur la recommandation n°123, Genève : BIT, 1978.

Rapport BIT sur l'OIT et ses défis pour le XXIème siècle : Proposition de réforme pour l'OIT à l'occasion de son 75ème anniversaire en 1994, Genève : BIT, 1993.

Rapport BIT sur les huit conventions fondamentales de l'Organisation Internationales du Travail, Genève : BIT, 1999.

Rapport BIT sur le travail dans le monde : Sécurité du revenu et protection sociale dans un monde en mutation. Genève: BIT, 2000.

Rapport BIT sur l'emploi dans le monde, Vie au travail et économie de l'information, 2001, Genève : BIT, 2002.

Rapport BLANCHARD pour un travail plus humain: les conditions et le milieu de travail, CIT session 60 (1975), Genève : BIT, 1975.

Rapport BLANCHARD sur l'emploi, la croissance et les besoins essentiels: problème mondial. Genève : BIT, 1976.

Rapport CEACR, 3^e question à l'ordre du jour: Étude d'ensemble des rapports concernant la

C100 et la R90 sur l'égalité de rémunération, 1951: informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, Genève : BIT, 1986.

Rapport CEACR, Rapport général et observations concernant certains pays. Genève : BIT, 2010.

Rapport Chambre de commerce, d'industrie et d'artisanat de la région du Cap-Vert, le droit sénégalais du travail et son interprétation jurisprudentielle, chambre de commerce, d'industrie et d'artisanat de la région du Cap-Vert, 1977.

Rapport CIT, AKROUN M., Le travail inégal : Paysans et salariés sénégalais face à la crise des années trente, Genève : BIT, 1982.

Rapports CIT, sessions de la Conférence internationale du Travail, 2010-2020.

Rapport DPEE sur la Compétitivité du Sénégal », 2012.

Rapport DPEE sur les Indicateurs macroéconomiques, 2013.

Rapport PNUD sur le Développement humain, 2011.

Rapports DSTE sur les statistiques annuelles du Travail, 2011- 2019.

Rapport Friedrich-Ebert-Stiftung, « *Mondialisation et progrès social Rôle et portée des normes internationales du travail* », Friedrich-Ebert-Stiftung, Juillet 2006, 2e éd.

Rapport IIES sur *le travail dans le monde 2008*: « les inégalités de revenu à l'heure de la mondialisation financière », Genève : IIES 2009.

Rapport introductif, JAVILLIER J.-C., «Les obstacles juridiques à l'application des normes internationales du travail. », Genève: BIT, 2007.

Rapports annuels des statistiques du travail, DSTE, (2015, 2016, 2017, 2018, 2019).

Rapport mondial sur les salaires 2008-09: Salaire minimum et négociation collective: vers une politique salariale cohérente. Genève : BIT, 2009.

Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019 Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable, Genève : OIT, 2020.

V. LEGISLATION

1. Textes spécifiques aux NIT

Constitution de l'OIT, 1919.

Déclaration d'Abidjan pour le centenaire de l'OIT, 2019.

Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT (Déclaration de Philadelphie), 1944.

Déclaration concernant la politique de l'Apartheid de la République d'Afrique du Sud, 1964.

Déclaration sur l'égalité des sexes, 1975.

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977.

Déclaration de Copenhague sur le développement social, 1995.

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008.

Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, 2019.

CONVENTIONS FONDAMENTALES

C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

CONVENTIONS PRIORITAIRES

C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

CONVENTIONS TECHNIQUES

C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919.

C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921,

C013- Convention (n°13) sur la céruse, 1921.

C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921.

C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928.

C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949.

C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925.

C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921.

C010 - Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921.

C052 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936.

C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948.

C096 - Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949.

C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951.

C101 - Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952.

C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

C120 - Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964.

C121 - Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964

C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961.

C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962.

C125 - Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966.

C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

C188 - Convention (n°188) sur le travail dans la pêche, 2007. Ratifiée le 21 Septembre 2018.

CMLC- Convention MLC sur le travail maritime, 2006.

2. Textes non spécifiques à l'OIT

Charte de Kouroukan-Fouga, 1236.

Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen, 1789.

Déclaration universelle des droits de l'Homme, 1948.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), 1966.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), 1966.

Convention de Vienne sur le droit des traités, 1969.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979.

Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, 1981.

Convention relative aux droits des enfants (CIDE), 1989.

Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, 1990.

Traité OHADA relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique, 1993.

Projet d'acte uniforme OHADA portant droit du travail, 1997.

Protocole de Maputo, 2003.

Déclaration solennelle pour l'égalité de genre en Afrique (DSEGA), 2004.

Projet du protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des citoyens à la protection sociale et à la sécurité sociale.

3. Textes nationaux

(Liste non exhaustive)

Arrêté ministériel n° 3749/MFPTEOP/DTSS en date du 6 juin 2003, fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants.

Arrêté ministériel n° 3750 MFPTEOP-DTSS du 6 juin 2003, fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens.

Arrêté ministériel n° 125 MFPTEOP/DTSS en date du 16 janvier 2004 portant nomination des assesseurs travailleurs et des assesseurs.

Arrêté ministériel n° 34 en date du 5 janvier 2005 fixant les modalités d'aménagement du temps de travail dans les entreprises de téléservices et celles évoluant dans le secteur des TIC.

Arrêté ministériel n° 33 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les industries textiles et de la confection.

Arrêté ministériel n° 31 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'aménagement du temps de travail dans les industries textiles et de la confection.

Arrêté ministériel n° 32 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application de la semaine de quarante heures dans les entreprises de télé-services et celles évoluant dans le secteur des technologies de l'information et de la communication.

Arrêté ministériel n° 1031 MFPTEOP-DTSS en date du 9 mars 2005 portant création du comité intersectoriel de lutte contre le travail des enfants.

Arrêté ministériel n° 30 en date du 7 janvier 2005 fixant les modalités d'application du contrat de tâcheronnat

Arrêté ministériel n° 6327 en date du 21 juillet 2008 portant création du comité national tripartite de lutte contre le sida en milieu de travail.

Arrêté ministériel n° 11512 MFPTEOP-DTSS en date du 11 décembre 2009 fixant, en application de l'article 1100 du code du travail, les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur, ainsi que le nombre de travailleurs de l'établissement au dessus duquel l'existence de ce règlement intérieur est obligatoire.

Arrêté ministériel n° 11100 MFPTEOP-DTSS en date du 3 décembre 2009 déterminant les modalités d'application du travail à temps partiel.

Arrêté ministériel n° 03330 en date du 03 mars 2016 portant création, organisation et fonctionnement du comité de pilotage chargé de la formulation et de la mise en œuvre du nouveau programme pays pour le travail décent.

Arrêté ministériel n° 1902 en date du 15 février 2016 portant approbation des statuts et du règlement intérieur de l'IPM interentreprises

Code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer de 1952.

Constitution de la république du Sénégal de 1959.

Constitution de la république du Sénégal de 1961.

Code du travail sénégalais de 1961.

Constitution du Sénégal de 1963.

Constitution du Sénégal de 2001.

Constitution du Sénégal de 2016.

Décret ministériel 2005-485 du 26 mai 2005 portant désignation de la délégation de la république du Sénégal à la 93ème session de la conférence internationale du travail.

Décret n° 1253 du 15 novembre 2005 instituant une inspection médicale du travail et fixant ses attributions.

Décret n° 2006-1258 du 15 novembre 2006 fixant les missions et les règles d'organisation et de fonctionnement de la médecine du travail.

Décret n° 2006-1249 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les chantiers.

Décret n° 2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature.

Décret n° 2006-1251 du 15 novembre 2006 relatif aux équipements de travail.

Décret n° 2006-1255 du 15 novembre 2006 relatif aux moyens juridiques d'intervention de l'inspection du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Décret n° 2006-1252 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de prévention de certains facteurs physiques d'ambiance.

Décret n° 1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs.

Décret n° 2006-1252 du 15 novembre 2006 fixant les prescriptions minimales de prévention de certains facteurs physiques d'ambiance.

Décret n° 2006-1262 du 15 novembre 2006 modifiant l'article 11 du décret n° 70-183 du 20 février 1970, fixant le régime général des dérogations à la durée légale du travail.

Décret n° 2006-1259 du 15 novembre 2006 relatif aux mesures de signalisation de sécurité au travail.

Décret n° 2009-1411 du 23 décembre 2009 fixant les modalités d'élaboration du bilan social et de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre des entreprises et établissements.

Décret n° 2009-1448 du 30 décembre 2009 portant organisation du ministère de la fonction publique, du travail, de l'emploi et des organisations professionnelles.

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.

Décret n° 2009-1411 du 23 décembre 2009 fixant les modalités d'élaboration du bilan social et de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre des entreprises et établissements.

Décret n° 2009-1413 du 23 décembre 2009 fixant les conditions d'application des dispositions de l'article 15 du code du travail relatives au droit d'expression directe et collective et aux procédures de négociations au sein de l'entreprise.

Décret n° 2015-777 du 02 juin 2015 fixant les règles applicables au contrat de stage.

Décret n° 2016-263 du 22 février 2016 fixant les règles applicables au contrat d'apprentissage

Loi n° 2016-11 du 04 juillet 2016 abrogeant et remplaçant l'article L.85 bis de la loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant code du travail.

Loi 2015-10 du 04 Mai 2015 portant Code l'aviation civile.

Loi n° 2002-22 du 16 août 2002 portant code de la marine marchande.

Loi n° 2003-23 du 22 août 2003, modifiant les articles L.24 et L.25 du code du travail et ajoutant un article L.85 bis même code.

Loi n° 2017-07 du 06 janvier 2017 décret n° 2006-1254 du 15 novembre 2006 relatif à la manutention manuelle des charges.

Loi n° 2016-11 du 04 juillet 2016 arrêté ministériel n° 6657 du 13 août 2004 abrogeant les articles 2, 4, 5, 15 et 18 modifiant l'article 7 et ajoutant un nouvel article 16 à l'article n° 5630 du 30 juin 2004 fixant les règles d'organisation des élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs.

VI. WEBOGRAPHIE

1. Sites relatifs à l'OIT

OIT - Bases de données du BIT/ <http://www.ilo.org>

OIT - Organisation Internationale du Travail / ILO - International Labour Organisation

Accueil - ILOSTAT - La principale source de statistiques du travail

ILO Metadata

ILOSTAT -portail de statistiques de l'OIT

ONU / UN - Répertoire officiel des sites des organismes du système des Nations Unies sur la toile

United Nations - CEB (unsceb.org)

OIT - BIT - Labordoc

ILO Library

OIT- BIT - NATLEX

NATLEX (ilo.org)

OIT - Bases de données du BIT

Accueil - ILOSTAT - La principale source de statistiques du travail

OIT - Thésaurus du BIT

2. Sites non spécifiques à l'OIT

<http://www.cgt.fr>

<http://www.legifrance.gouv.fr>

<http://www.memoireonline.com>

<http://www.revueersuma.org>

<https://www.ledroitouvrier.cgt.fr>

<http://learning.itcilo.org>

<http://revuedroitcolonial.nakalona.fr>

<http://www.xalima.com>

<http://www.hcds.sn>

<http://www.journaldunet.fr>

<https://www.cairn.info>

<https://www.editions-tissot.com>

<https://www.dalloz.fr>

<https://figaro.fr>

<https://www.ires-fr.org>

<https://www.ladocumentationfrancaise.fr>

<https://www.lgdj.fr>

<https://www.travail.gouv.sn>

<https://revuedroitcolonial>

TABLE DES MATIERES

Remerciements.....	VI
Table des principales abréviations.....	VII
Résumé.....	X
Sommaire.....	XI
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : LA PARTICIPATION DU SENEGAL A LA PRODUCTION DES NORMES DE L'OIT.....	16
TITRE 1 : LA PLACE ET L'ACTION DU SENEGAL DANS LE PROCESSUS D'ELABORATION DES NORMES DE L'OIT.....	18
Chapitre 1: L'OIT et le Sénégal.....	19
Section 1 : Les rapports entre l'OIT et le Sénégal avant l'indépendance.....	20
§ 1. L'action de l'OIT au Sénégal de 1919 à 1945.....	20
§ 2. L'action de l'OIT au Sénégal de 1945 à l'indépendance.....	24
A. Le Sénégal et la Conférence Africaine du Travail.....	25
B. La création de l'institut africain du travail.....	27
C. Le code du travail des territoires d'Outre-mer de 1952.....	29
Section 2 : Les rapports entre l'OIT et le Sénégal indépendant.....	30
§ 1. Les initiatives de l'OIT à l'aube de l'indépendance du Sénégal.....	31
§ 2. La naissance du droit social sénégalais contemporain.....	32
Conclusion chapitre 1.....	37
Chapitre 2 : L'action du Sénégal pour l'élaboration des normes internationales du travail.....	38
Section 1 : Le Sénégal face au cadre juridique des normes internationales du travail.....	39
§ 1. La procédure d'adoption d'une norme internationale du travail.....	39
A. L'inscription à l'ordre du jour.....	39
B. L'étude comparative de la législation et de la pratique dans les différents États.....	40
C. La Procédure de double discussion.....	41
D. La Procédure d'une simple Discussion.....	42
§ 2. Forme et caractéristiques des Normes Internationales du Travail.....	43
A. La forme des Normes internationales du travail.....	43
1. Les conventions.....	43
2. Les recommandations.....	45
3. Les protocoles.....	45
4. Les déclarations et les résolutions.....	46
B. Les caractéristiques des conventions de l'OIT.....	47
1. Le Minimalisme.....	47
2. La Souplesse.....	48
3. Le Tripartisme.....	48
Section 2 : L'Intervention des acteurs sénégalais dans l'élaboration des NIT.....	50
§ 1. L'action des délégués gouvernementaux dans le processus d'élaboration.....	50
§ 2. L'action des organisations employeurs et travailleurs dans le processus d'élaboration des conventions.....	53
A. La participation active des organisations syndicales sénégalaises dans le processus d'élaboration.....	54
B. La participation active des organisations d'employeurs sénégalais dans le processus d'élaboration.....	58
Conclusion chapitre 2 :.....	59
Conclusion Titre 1.....	60

TITRE 2 : L'INTEGRATION HARMONIEUSE DES CONVENTIONS DE L'OIT AU SENEGAL	61
Chapitre 1: La souplesse fondement de l'universalité des conventions de l'OIT	62
Section 1: L'admission des clauses de souplesse dans les conventions de l'OIT	63
§ 1. La souplesse dans les conventions de l'OIT	63
§ 2. Les techniques de souplesse dans les conventions de l'OIT	64
Section 2: La souplesse dans le contexte socio-économique sénégalais	65
§ 1. La structure socio-économique sénégalaise.....	65
A. Le niveau de développement du Sénégal	66
B. Le Poids de l'économie informelle au Sénégal.....	68
1. Les marchands ambulants : Pionnier de l'informel au Sénégal.....	68
2. Le phénomène des motos-taxis : Nouveau visage de l'économie informelle.....	70
§ 2. Les solutions de souplesse choisies par le Sénégal	73
A.L'utilisation des clauses de souplesse dans la détermination de l'âge minimum d'admission à l'emploi	73
B. L'utilisation des clauses de souplesse dans la détermination du salaire minimum au Sénégal.....	75
C. L'utilisation des clauses de souplesse dans le choix des branches de la sécurité sociale	77
Conclusion chapitre I :	80
Chapitre II: La ratification des conventions de l'OIT au Sénégal.....	81
Section 1 : Le processus de ratification des conventions au Sénégal	82
§ 1. La soumission à l'autorité compétente.....	82
§ 2. La ratification proprement dite	85
Section 2 : L'état des ratifications au Sénégal.....	86
§ 1. L'état des conventions fondamentales au Sénégal	88
A. Le Statut des conventions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective au Sénégal.....	90
1. Le contenu des conventions C087 et C098 de l'OIT	90
2. La ratification des conventions n°87 et n°98 au Sénégal	92
B. Le Statut des instruments pertinents relatifs à l'élimination du travail forcé au Sénégal	93
1. Le contenu des conventions n°29 et n°105	93
2. La ratification des C29 et C105 par le Sénégal	94
C. Le Statut des instruments relatifs à l'abolition effective du travail des enfants au Sénégal.....	98
1. Le contenu des conventions n°138 et n°182	99
2. La ratification des conventions n°138 et n°182 par le Sénégal	102
D. Le Statut des instruments relatifs à l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la formation	103
1. Le contenu des conventions n°100 et n°111 de l'OIT	103
2. La ratification des conventions n°100 et n°111 au Sénégal	105
§ 2. L'état de l'adoption des conventions prioritaires au Sénégal	106
A. Le Statut des instruments relatifs à l'inspection du travail au Sénégal	107
1. Le contenu de la convention n°81 sur l'inspection du travail.....	107
2. La ratification de la C81 au Sénégal.....	108
B. Le Statut des instruments relatifs aux consultations tripartites	109
1. Le contenu de la convention n°144	109
2. La ratification de la C144 au Sénégal.....	110
C. Le Statut des instruments relatifs à la politique sociale au Sénégal	110
1. Le contenu de la convention n°117 sur la politique sociale	111
2. La ratification de la C117 au Sénégal.....	113
§ 3. <i>L'état d'adoption des autres instruments de l'OIT au Sénégal</i>	113
A. Le Statut des instruments pertinents relatifs aux Salaires au Sénégal	113
1. Le contenu de la convention n°95 sur la protection du salaire	113
2. La ratification de la C095 par le Sénégal	114
B. Le Statut des instruments pertinents relatifs au temps de travail	115
1. Le Contenu de la convention n°14 sur le repos hebdomadaire.....	115
2. La ratification de la C014 au Sénégal.....	116
C. Le Statut des instruments relatifs à la Sécurité et à la santé au travail	117
1. Le Contenu de la convention n°120 sur l'hygiène.....	117
2. La ratification de la C120 au Sénégal.....	119
D. Le Statut des instruments relatifs à la Sécurité sociale au Sénégal	120

1. Le contenu de la convention n°121	120
2. La ratification de la convention n°121 au Sénégal	122
E. Le Statut des conventions relatives à la protection de la maternité au Sénégal	122
1. Le contenu de la convention n°183 sur la protection de la maternité	122
2. La ratification de la C183 par le Sénégal	124
F. Le statut des conventions relatives à la protection des gens de mer au Sénégal	125
1. Le Contenu de la convention maritime du travail de 2006.....	125
2. La ratification de la convention maritime par le Sénégal.....	126
§ 4. Les Conventions pertinentes non ratifiées par le Sénégal	127
A. La convention n°141 sur les organisations des travailleurs ruraux	127
B. La convention n°151 sur les relations de travail dans la fonction publique.....	129
C. Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail	130
Conclusion chapitre 2.....	133
Conclusion première partie.....	134
SECONDE PARTIE : L'EFFECTIVITE DES CONVENTIONS DE L'OIT: UNE REALITE AU SENEGAL	135
TITRE 1: LA MISE EN ŒUVRE DES CONVENTIONS DE L'OIT AU SENEGAL.....	137
Chapitre 1: Les mécanismes nationaux de mise en œuvre des conventions au Sénégal	138
Section 1 : Les mesures étatiques.....	139
§ 1. La mise en œuvre administrative et législative.....	139
§ 2. La mise en œuvre par décisions de justice.....	148
A. L'utilisation directe des conventions de l'OIT pour résoudre un litige.....	148
1. Pour combler une lacune du droit interne sénégalais.....	148
2. Pour écarter une disposition nationale moins favorable.....	149
3. L'utilisation des conventions pour invalider une disposition interne contraire	149
B. Les conventions de l'OIT : outil d'interprétation du droit interne	150
Section 2: Les obstacles à la mise en œuvre des conventions de l'OIT au Sénégal.....	152
§ 1. Les obstacles juridiques à la mise en œuvre des conventions.....	152
A. Les obstacles liés à l'articulation entre soft law et hard law.....	152
B. Les obstacles à la mise en œuvre liés à la représentativité	153
C. Les obstacles à la mise en œuvre liés aux sanctions	154
D. Les Obstacles liés à la surproduction des conventions de l'OIT.....	155
§ 2. Les obstacles socioéconomiques, culturels et religieux à la mise en œuvre des conventions.....	157
A. L'analphabétisme et la méconnaissance des conventions de l'OIT	157
B. Les obstacles culturels à la mise en œuvre des conventions de l'OIT au Sénégal	158
Conclusion chapitre 1.....	159
Chapitre 2: L'accompagnement de l'OIT dans la mise en œuvre effective des conventions.....	160
Section 1 : La coopération technique : Instrument d'appui et de promotion des conventions	161
§ 1. L'assistance technique et financière.....	162
§ 2. Les programmes IPEC et PAMODEC au Sénégal.....	164
A. La portée du programme IPEC au Sénégal	164
1. Les stratégies de l'IPEC.....	168
2. Les résultats du programme IPEC au Sénégal.....	169
B. La portée du PAMODEC au Sénégal.....	171
§ 3. Les programmes de promotion du travail décent au Sénégal	175
A. Le Renforcement et l'extension de la protection sociale.....	176
B. Le Renforcement des principes fondamentaux de la bonne gouvernance et la promotion des droits humains.	177
Section 2: L'apport des conventions de l'OIT à l'amélioration des conditions des travailleurs au Sénégal.....	179
§ 1. L'apport des conventions fondamentales sur les conditions de travail.....	180
A. L'apport des conventions sur la liberté syndicale	180

1. Le droit de grève au Sénégal.....	184
2. La consécration de la négociation collective au Sénégal	192
a. Le cadre juridique de la Négociation Collective au Sénégal.....	192
b. Le dialogue social au Sénégal.....	196
B. La portée des conventions de l'OIT sur la lutte contre les discriminations	199
§ 2. L'apport des conventions de l'OIT sur l'amélioration de la protection sociale au Sénégal.....	202
A. Les risques couverts par la Sécurité sociale au Sénégal.....	202
1. Les prestations familiales :.....	203
2. Les accidents de travail et les maladies professionnelles.....	204
3. La vieillesse et le décès du soutien de famille.....	204
4. La maternité.....	205
5. La maladie	206
B. Les programmes récents d'amélioration de la protection sociale au Sénégal	208
1. La mise en place de la Couverture Maladie Universelle (CMU).....	208
2. Le Programme National de Bourse de Sécurité Familiale (PNBSF)	210
3. La carte d'égalité des chances	212
C. L'apport des conventions de l'OIT en faveur de la formalisation de l'économie	213
§ 3. L'apport des conventions sur les politiques sociales et d'emploi	219
§ 4. La portée des conventions de l'OIT sur les conditions individuelles de travail.....	224
A. L'apport des conventions sur les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité	225
B. La Portée des conventions sur la fixation des salaires.....	227
C. La Portée des conventions sur la limitation des heures de travail	228
Conclusion chapitre 2.....	230
Conclusion Titre 1.....	231
Titre 2 : Le contrôle de l'application des conventions de l'OIT au Sénégal.....	232
Chapitre 1: Le contrôle interne des conventions de l'OIT	233
Section 1: Le contrôle juridictionnel des conventions	234
§ 1. Le contrôle de conventionnalité.....	234
§ 2. Le contrôle par la juridiction du travail.....	235
Section 2: Le contrôle extra juridictionnel	237
§ 1. Le rôle de l'inspection du travail dans le contrôle de l'application des conventions de l'OIT	237
A. Cadre juridique de l'inspection du travail au Sénégal.....	238
B. Les limites de l'inspection du travail au Sénégal	239
§ 2. Participation des organisations employeurs et travailleurs sénégalaises aux mécanismes de contrôle	241
Conclusion chapitre I	244
Chapitre II : Le contrôle par les organes de l'OIT	245
Section 1: Le contrôle régulier des conventions au Sénégal.....	246
§ 1. L'action complémentaire de la CEACR et de la CAN dans le contrôle des rapports périodiques	246
§ 2. L'apport des commissions dans le contrôle de la conformité en droit et en pratique des conventions	248
Section 2: Les procédures particulières.....	256
§ 1. Procédure de réclamation et de plainte.....	257
§ 2. Procédure spéciale en matière de liberté syndicale	260
Conclusion chapitre 2.....	268
Conclusion titre 2	269
Conclusion seconde partie	270
CONCLUSION GENERALE	272
ANNEXES.....	276
INDEX.....	319
BIBLIOGRAPHIE.....	323

TABLE DES MATIERES..... 349

La Contribution des normes de l'OIT à la protection des travailleurs au Sénégal

RESUME

Cette thèse porte sur l'application des normes de l'OIT notamment la contribution de celles-ci à la protection des travailleurs au Sénégal. En effet, cet objet étant peu étudié, nous avons adopté une approche multidisciplinaire pour démontrer en quoi les conventions de l'OIT ont réussi à améliorer les conditions d'existence des travailleurs au Sénégal. Ainsi, la première partie montre l'accueil harmonieux des conventions de l'OIT grâce aux principes de souplesse et de tripartisme. La seconde partie de l'étude consiste à démontrer comment les mécanismes de mise en œuvre et de contrôle desdites conventions de par leur originalité parviennent à une application effective dans la sphère sénégalaise. Cependant, malgré l'originalité de ces mécanismes, l'application des conventions de l'OIT au Sénégal se heurte à divers obstacles liés au développement, au poids de l'économie informelle et aux pesanteurs socioculturelles entre autres.

Mots-clés : Conventions, contrôle, dialogue social, effectivité, justice sociale, normes, OIT, principes et droits fondamentaux au travail, protection, travailleurs, travail décent, tripartisme.

ABSTRACT : *The contribution of ILO standards to worker protection in Senegal*

The thesis focuses on the application of ILO standards, especially on the contribution of ILO standards to the protection of workers in Senegal. Indeed, as this topic is little studied, we have adopted a multidisciplinary approach to demonstrate that the ILO conventions have succeeded in considerably improving the living conditions of workers in Senegal. The first part shows the harmonious reception of the ILO conventions thanks to the principles of flexibility and tripartism. The second part of the study consists of demonstrating how the implementation and control mechanisms of these conventions, by their originality, are effectively applied in the Senegalese sphere. However, despite the originality of these mechanisms, the application of the ILO conventions in Senegal comes up against various obstacles linked to the level of development, the weight of the informal economy and socio-cultural constraints, among others.

Key-words: Conventions, monitoring, social dialogue, effectiveness, social justice, standards, ILO, fundamental principles and rights at work, protection, workers, decent work, tripartism.