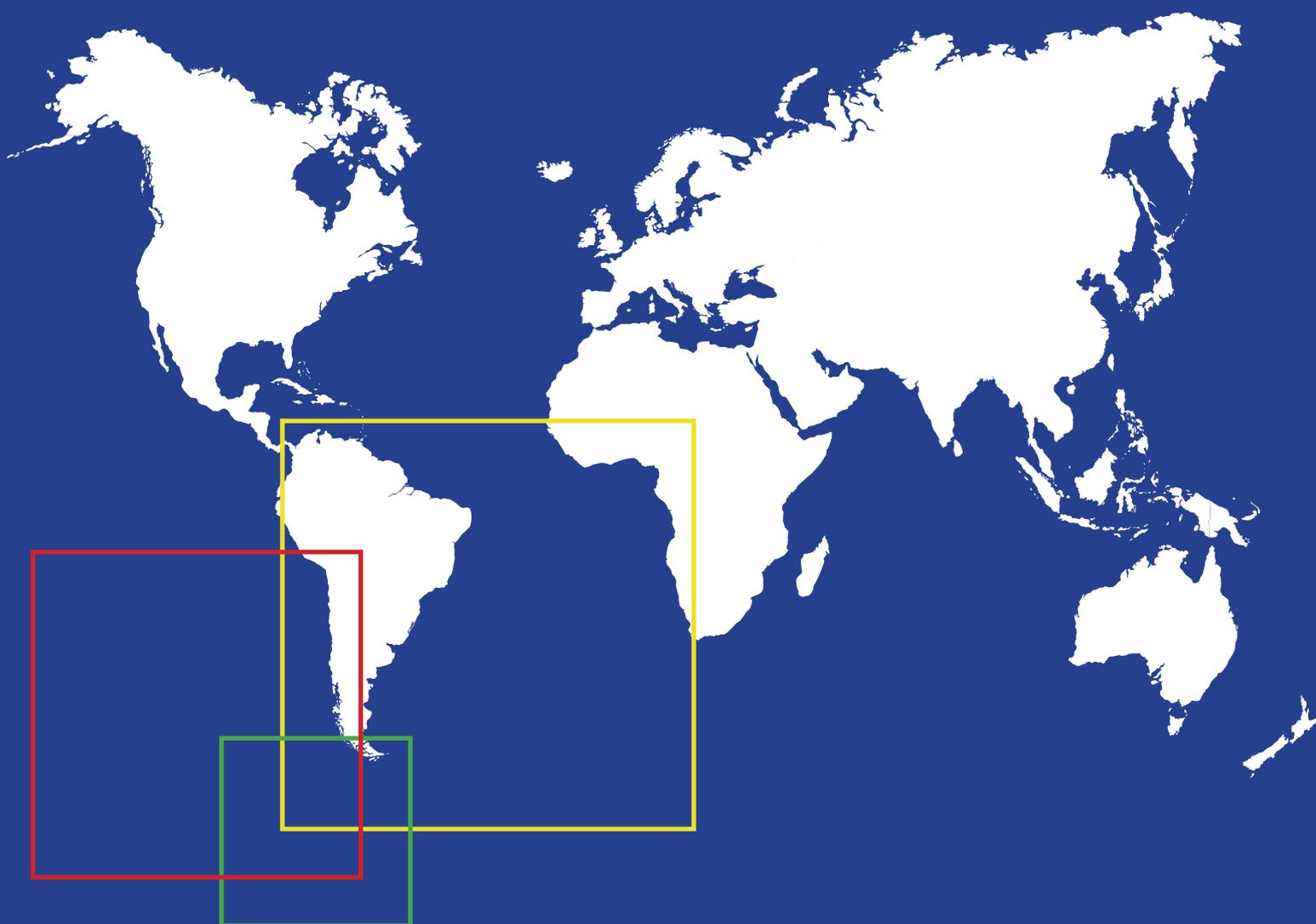




Bureau
international
du Travail

Profil pays du travail décent SENEGAL



**Profil pays
du travail décent
SENEGAL**

Copyright © Organisation internationale du Travail [2013]
Première édition [2013]

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Profil pays de travail décent : Sénégal / Bureau international du Travail ; 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 Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et Togo. - Dakar: BIT, 2013

ISBN 9789222280957; 9789222280964 (web pdf)

ILO DWT for West Africa and ILO Country Office for Senegal, Benin Burkina Faso Cape Verde Côte d'Ivoire Guinea Guinea Bissau Mali Mauritania Niger and Togo

travail décent / emploi / chômage / conditions de travail / dialogue social / Sénégal

13.01.1

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé au Sénégal

Préface

Le travail décent est un objectif central dans la lutte contre la pauvreté et en vue d'un développement socioéconomique durable, inclusif et harmonieux. Il signifie des opportunités d'emploi productif, générant un revenu équitable, assurant la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale des travailleurs et de leur famille, et accordant aux personnes la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions affectant leurs vies.

Le travail décent a été institutionnalisé dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'OIT le définit comme « la possibilité pour les hommes et les femmes d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité » (Déclaration OIT, 2008). Cette Déclaration, adoptée à l'unanimité par les mandants de l'OIT, a réaffirmé l'attachement de l'OIT et de ses Etats Membres aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent: (i) la création d'emplois, (ii) le respect, la promotion et la mise en œuvre des fondamentaux au travail, (iv) l'extension de la protection sociale et (iv) la promotion du dialogue social et du tripartisme.

La nécessité de mesurer le travail décent et d'évaluer les progrès réalisés est une préoccupation réelle de l'OIT et de ses mandants. La Déclaration de 2008 précise ainsi que les Etats Membres pourront «établir, si nécessaire avec l'aide du BIT, des indicateurs ou statistiques appropriés permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés en matière de travail décent».

C'est dans ce cadre que s'inscrit ce document qui s'appuie sur le cadre méthodologique pour la mesure du travail décent élaboré par le BIT en décembre 2008 pour aider les mandants à évaluer les progrès réalisés au niveau national à partir d'une série d'indicateurs utilisables d'un pays à un autre.

Les Profils Pays du Travail Décent est un rapport synthétisant toutes les données disponibles sur le travail décent, les indicateurs statistiques et les indicateurs du cadre juridique et incluant une analyse des tendances des indicateurs et des déficits en travail décent. Il fournit une information-clé pour la formulation et le suivi-évaluation des Programmes Pays du Travail Décent et représente un instrument de plaidoyer pour la prise en compte du travail décent dans les politiques nationales de développement.

Le cadre méthodologique retenu couvre dix éléments principaux correspondant aux quatre piliers stratégiques de l'Agenda du travail décent (plein emploi productif, droits au travail, protection sociale et promotion du dialogue social): opportunités d'emploi, gains adéquats et travail productif, horaires de travail décents, combiner travail, famille et vie personnelle, formes de travail à abolir, stabilité et sécurité au travail, égalité des opportunités et de traitement dans l'emploi, sécurité dans l'environnement du travail, sécurité sociale, et dialogue social.

Ce premier Profil Pays du Travail Décent pour le Sénégal, élaboré par les experts sénégalais, sous la coordination du Ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue social et des Organisations professionnelles du Sénégal et avec l'assistance du BIT Dakar et Genève, permet de mettre en évidence les principales tendances des indicateurs du travail décent au Sénégal dans la limite des données disponibles sur la période 2000-2011, et de faire un état des lieux de la réglementation nationale dans chacun des domaines du travail décent en rapport avec les normes internationales du travail.

Les principaux résultats du Profil Pays du Sénégal constituent des éléments essentiels pour le suivi du Programme Pays du Travail Décent du Sénégal établi pour la période 2012-2015 dont les deux axes prioritaires sont : (i) la promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes et (ii) le renforcement et l'extension de la protection sociale au Sénégal. De même, le Profil représente un outil de plaidoyer important pour une meilleure prise en compte du travail décent dans la nouvelle Stratégie Nationale de Développement Economique et Sociale (SNDES).

Enfin, ce document vise à évaluer de façon critique et sur la base de sources nationales, les progrès réalisés en faveur du travail décent au Sénégal, en encourageant le dialogue social au niveau national.

M. Mansour SY
Ministre de la Fonction publique, du Travail, du
Dialogue social et des Organisations professionnelles

M. François MURANGIRA
Directeur BIT Dakar

Remerciements

Le Profil Pays Travail Décent du Sénégal a été élaboré par un consultant national, en collaboration avec le Ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue social et des Organisations professionnelles, le Ministère de la Jeunesse, de l'Emploi et de la Promotion des Valeurs Civiques, l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie, l'appui technique des experts du BIT.

Les indicateurs statistiques et du cadre juridique ont été calculés sur la base des données existantes (enquêtes réalisées par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie et sources administratives du Ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue social et des Organisations professionnelles), en se référant à la liste des indicateurs du travail décent retenue dans le cadre méthodologique développé par le BIT et précisé dans les termes de référence de l'étude. Ces indicateurs ont été analysés dans le contexte socioéconomique et juridique du Sénégal sur la dernière décennie en fonction des données disponibles.

L'étude a fait l'objet de validation au cours d'un atelier ayant réuni toutes les parties prenantes (l'administration publique, les employeurs représentés par le patronat et les travailleurs représentés par les syndicats).

Le BIT remercie les représentants des travailleurs et des employeurs, le Ministère de la Jeunesse, de l'Emploi et de la Promotion des Valeurs Civiques, le Ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue social et des Organisations professionnelles ainsi que l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie pour leur contribution à la publication du Profil Pays du Travail Décent du Sénégal.

Enfin, le BIT adresse ses vifs remerciements aux experts des bureaux de l'OIT   Dakar et à Genève pour leur appui technique à la préparation et à la revue finale du Profil.

Certaines analyses menées dans cette étude peuvent ne pas refléter les positions des institutions et individus précédemment cités.

Sommaire

Préface	5
Remerciements	6
Sommaire	7
Liste des tableaux	8
Liste des figures	8
Liste des encadrés : indicateurs juridiques	8
Liste des abréviations	9
Résumé	10
Introduction :	12
1. Contexte économique, social et juridique du Travail décent	13
1.1 Tendances démographiques	13
1.2 Environnement économique	13
1.3 Situation sociale	14
1.4 Contexte juridique du Travail décent	16
2. Possibilités d'emploi	18
2.1 Niveau d'activité et d'occupation	19
2.2 Chômage et sous emploi	19
3. Gains adéquats	21
4. Temps de travail décents	23
5. Egalité de chance et de traitement dans l'emploi	26
6. Stabilité et sécurité au travail	28
7. Formes de travail à abolir	30
8. Sécurité sociale	33
9. Sécurité du milieu du travail	36
10. Dialogue social	39
11. Capacité de combiner vie professionnelle, vie familiale et vie privée	43
Conclusion	46
Références bibliographiques	47
Annexes	48

Liste des tableaux

Tableau 1 : Indicateurs de contexte économique et social	17
Tableau 2 : Indicateurs sur la possibilité d'emploi (occupation et chômage) par sexe et zone géographique	20
Tableau 3 : travailleurs pauvres et taux de bas salaire par sexe	22
Tableau 4 : Indicateurs d'horaires décents par sexe et zone géographique	25
Tableau 5 : Indicateurs liés à l'égalité de chance et de traitement hommes/femmes	27
Tableau 6 : Indicateurs liés aux travailleurs précaires par sexe et zone géographique	29
Tableau 7 : Indicateurs liés aux formes de travail à abolir par sexe et zone géographique	32
Tableau 8 : Indicateurs liés à la sécurité sociale par sexe et type de sécurité sociale	33
Tableau 9 : Résultats des élections de représentativité	40
Tableau 10 : Indicateurs de la capacité de combiner vie familiale et vie privée par sexe et zone géographique	44

Liste des figures

Figure 1 : Évolution du PIB réel de 2000 à 2011	13
Figure 2 : Poids des différents secteurs de l'économie (2001-2011)	14
Figure 3 : Structure de la population occupée par secteurs (2010)	14
Figure 4 : Évolution de l'IDH du Sénégal	15
Figure 5 : Taux d'occupation et taux de chômage par tranche d'âge	19
Figure 6 : Évolution du salaire moyen mensuel dans le secteur privé	21
Figure 7 : Type de contrats de la population occupée	29
Figure 8 : Nombre de jours par semaine consacrés à l'emploi secondaire	38

Liste des encadrés : indicateurs juridiques

Encadré 1 : Indicateur sur le cadre juridique « Administration du travail »	16
Encadré 2 : Indicateur sur le cadre juridique « Engagement du Gouvernement en faveur du plein emploi »	18
Encadré 3 : Indicateur sur le cadre juridique « Assurance chômage »	20
Encadré 4 : Indicateur sur le cadre juridique « Salaire minimum »	22
Encadré 5 : Indicateur sur le cadre juridique « Limite des heures de travail »	23
Encadré 6 : Indicateur sur le cadre juridique « Congés annuels payés »	24
Encadré 7 : Indicateur sur le cadre juridique « Égalité des chances et de traitement »	26
Encadré 8 : Indicateur sur le cadre juridique « Égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale »	27
Encadré 9 : Indicateur sur le cadre juridique « Cessation de la relation de travail »	28
Encadré 10 : Indicateur sur le cadre juridique « Travail des enfants »	30
Encadré 11 : Indicateur sur le cadre juridique « Travail forcé »	31
Encadré 12 : Indicateur sur le cadre juridique « Pension »	33
Encadré 13 : Indicateur sur le cadre juridique « Incapacité de travail due à la maladie / congé de maladie »	34
Encadré 14 : Indicateur sur le cadre juridique « Incapacité de travail due à l'invalidité »	35
Encadré 15 : Indicateur sur le cadre juridique « Prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles »	36
Encadré 16 : Indicateur sur le cadre juridique « Inspection du travail (santé et sécurité) »	37
Encadré 17 : Indicateur sur le cadre juridique « Liberté syndicale et droit d'organisation »	39
Encadré 18 : Indicateur sur le cadre juridique « Droit de négociation collective »	41
Encadré 19 : Indicateur sur le cadre juridique « Consultations tripartites »	42
Encadré 20 : Indicateur sur le cadre juridique « Congé de maternité »	43
Encadré 21 : Indicateur sur le cadre juridique « Congé parental »	44

Liste des abréviations

AGETIP	Agence d'Exécution des travaux d'Intérêt public
ADPME	Agence de Développement et d'Encadrement des Petites et Moyennes entreprises
ANEJ	Agence nationale pour l'Emploi des jeunes
ANIDA	Agence nationale d'insertion et de Développement agricole
ANSD	Agence nationale de la Statistique et de la Démographie
APIX	Agence de Promotion de l'Investissement et des Grands travaux
BDEF	Banque de Données économiques et financières
BIT	Bureau international du Travail
BREDA	Bureau régional de l'Unesco pour l'Éducation en Afrique
CDD	Contrat à Durée déterminée
CDI	Contrat à Durée indéterminée
CDSL	Confédération démocratique des Syndicats libres
CDTS	Confédération démocratique des travailleurs du Sénégal
CFS	Coordination des Forces sociales
CDSA	Coordination démocratique des Syndicats autonomes
CGTDS	Confédération générale des Travailleurs démocratiques du Sénégal
CNDS	Comité national du Dialogue social
CNTS	Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal
CNTS FC	Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal/Force du Changement
COGES	Confédération générale des Syndicats de Cadres et du Personnel d'encadrement
CSA	Confédération des syndicats autonomes
CSS	Caisse de Sécurité sociale
DPEE	Direction de la Prévision et des Études économiques
DSTE	Direction des Statistiques du Travail et des Études
EDSMICS	Enquête démographique et de Santé à Indicateurs multiples au Sénégal
ESAM	Enquête sénégalaise auprès des Ménages
ENTES	Enquête nationale sur le Travail des Enfants au Sénégal
ESPS	Enquête de Suivi de la pauvreté au Sénégal
FGTS/A	Fédération générale des Travailleurs du Sénégal Tendance A
FGTS/B	Fédération générale des Travailleurs du Sénégal Tendance B
FNAE	Fonds national d'Action pour l'Emploi
FNPJ	Fonds national de Promotion de la jeunesse
FNR	Fonds national de Retraite
HCEF	Haut Conseil de l'Emploi et de la Formation
IDH	Indicateur du Développement humain
IPRES	Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal
OFEJBAN	Office pour l'Emploi des Jeunes de la Banlieue
OIT	Organisation internationale du Travail
PEJU/GTZ	Programme de promotion de l'emploi des jeunes en milieu urbain
PIB	Produit intérieur brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	Programme Pays pour le Travail décent
STDS	Syndicat des Travailleurs démocratique du Sénégal
SMIG	Salaires minimum interprofessionnel garanti
UNSAS	Union nationale des Syndicats autonomes du Sénégal
USDS	Union des Syndicats démocratiques du Sénégal
UTLS/A	Union des Travailleurs libres du Sénégal Tendance A
UTLS/B	Union des Travailleurs libres du Sénégal Tendance B
UTS	Union des Travailleurs du Sénégal

Résumé

Le Profil Pays du Travail Décent du Sénégal vient compléter la nouvelle politique nationale de l'emploi ainsi que le Programme Pays du Travail Décent du Sénégal établi pour la période 2012-2015 dont les deux axes prioritaires sont : (i) la promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes et (ii) le renforcement et l'extension de la protection sociale au Sénégal.

Avec une population de 12,5 millions d'habitants, en 2010 essentiellement jeune et progressant au rythme annuel de 2,6%, la croissance économique du Sénégal estimée à 3,9% sur la période 2001-2011; est assez faible pour pouvoir générer des emplois susceptibles d'absorber l'excédent de main-d'œuvre de plus en plus concentré dans les milieux urbains. Aussi, le niveau de développement humain progresse lentement au cours des dix dernières années, classant le pays à la 155^{ème} place sur 187 pays, en 2011.

Pour faire face à cette situation, le Gouvernement a élaboré un document de politique économique et sociale pour la période 2013-2017 et a établi le cadre juridique qui régleme le travail afin de favoriser le plein emploi dans des conditions décentes.

L'administration du travail au Sénégal est régie par les dispositions du Code du Travail (loi 97-17 du 1er 1997) ; le décret n°2009-1448 portant organisation et fonctionnement du Ministère du travail et des organisations professionnelles sur son mode d'organisation ; l'arrêté 2009-15515 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.

Le Gouvernement fournit beaucoup d'efforts pour accroître les possibilités d'emploi, à travers la mise en place de fonds de financement et d'encadrement de l'entreprenariat privé ainsi que par les programmes publics à haute intensité de main d'œuvre. Au total, la participation au marché du travail est passée de 46,5% en 2006 à 52,8% en 2011. En ce qui concerne le taux d'occupation, il est passé de 41,4% en 2002 à 51,3% en 2011 avec tout de même un maintien des disparités entre les hommes et les femmes dont le taux d'occupation demeure faible (40%).

Cependant, le taux de chômage demeure élevé (10,6%), particulièrement pour les femmes (13,7%) et les jeunes de 15 à 24 ans (+12,7%) et l'emploi demeure essentiellement informel. La précarité des chômeurs est accentuée par l'absence d'assurance chômage.

Pour ce qui est des travailleurs, l'analyse des gains adéquats et de l'emploi productif montre que la rémunération du travail engendre de fortes inégalités entre les travailleurs et ne permet pas de réduire significativement la pauvreté.

En effet, 77% des travailleurs perçoivent de bas revenus et cette inégalité est notable chez les hommes dont 82,5% perçoivent des bas niveaux de revenus. Par ailleurs, le salaire minimum interprofessionnel garanti est maintenu au même niveau depuis 1966. Cette situation accentue l'appauvrissement des travailleurs avec une incidence de la pauvreté de 49,1% en 2011.

S'agissant du temps de travail décent, seuls 33,2% des travailleurs enquêtés en 2011 exercent leurs activités sur une plage d'horaires décents (entre 40 et 48 heures par semaine). La proportion de travailleurs ayant effectué des heures excessives est plus forte chez les hommes (51,7%).

Les écarts de traitement salarial entre hommes et femmes sont perceptibles, malgré la loi N° 2008-01 qui stipule les mêmes avantages fiscaux aux hommes et aux femmes. En effet, le salaire moyen des hommes est de 56,3% plus élevé que celui des femmes. Ces inégalités sont corroborées par les écarts des salaires médians mensuels : celui des hommes (125 000FCFA) représente quasiment le double de celui des femmes (53 250FCFA). Les écarts sont plus frappants au niveau des postes de décision, qui ne sont occupés qu'à 11% par les femmes.

Les travailleurs bénéficiant d'une sécurité sociale en 2011 sont peu nombreux du fait que l'essentiel des travailleurs sont dans le secteur informel (92%). L'IPRES, en charge de la pension de retraites, ne collecte les cotisations que de 4% des travailleurs. Les cotisations à la CSS ne concernent que 2,8% des travailleurs et une faible partie de ces travailleurs souscrivent à une mutuelle de santé (3%) ou à un autre système de sécurité (0,7%). Les agents fonctionnaires quant à eux, sont tous affiliés au FNR qui leur garantit à la fois les pensions de retraite, de veuvage et d'orphelinat ainsi que la couverture maladie.

Par ailleurs, des efforts restent à faire dans le domaine de la stabilité et la sécurité du travail puisque seuls 17% des travailleurs disposent d'un CDI tandis que les travailleurs sans contrat représentent 56,4% de la population occupée. Toutefois, les procédures de cessation de la relation de travail sont bien encadrées par la réglementation, notamment en ce qui concerne

les motifs autorisés à savoir, l'expiration normale d'un contrat de travail dans le cadre d'un CDD, le départ à la retraite, les licenciements pour faute et pour motifs économiques. Dans ce cas, le licenciement intervient à la suite d'un préavis et s'accompagne d'une indemnité.

Sur le plan juridique, les formes de travail à abolir sont le travail des enfants et le travail forcé¹. L'âge minimum d'admission à l'emploi est de 15 ans révolus (article 1er de l'arrêté 3748 du 6/06/2003) et l'école est obligatoire de 6 à 16 ans. De ce point de vue, le travail des enfants est celui réalisé en deçà de 17 ans. En 2011, 17,3% des enfants de moins de 17 ans ont exercé une activité essentiellement dans le milieu rural.

En matière de sécurité du milieu du travail, 2 441 et 2 337 cas d'accidents ont été respectivement déclarés à la CSS au cours des années 2011 et 2012, reflétant une tendance baissière amorcée depuis 2008. Les Prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles sont fournies par la Caisse de sécurité sociale pour les agents du secteur privé et agents non fonctionnaires de l'Etat et par l'Etat (FNR) pour les agents fonctionnaires.

Pour assurer une bonne supervision de la sécurité du travail, il est indispensable d'augmenter le nombre d'inspecteurs qui sont estimés à 71 en 2010 dont 15

femmes, soit un ratio de 1,7 inspecteur de travail pour 10 000 employés.

Le dialogue social est favorisé par l'adoption de la Charte Nationale sur le Dialogue Social, la mise en place du Comité National du Dialogue Social (CNDS) et l'existence de commissions spécialisées au sein du CNDS.

Enfin, s'agissant des possibilités de combiner vie familiale et vie privée, on constate que 20,4% de la population ne travaillent pas et ne recherchent pas d'emploi en 2011 pour des motifs de responsabilités familiales, de soins aux parents ou aux enfants, d'accouchement ou de grossesse. Cette situation a concerné davantage de femmes (+31,5%) que d'hommes (+3,7%), particulièrement en milieu rural (+24,1%). Toutefois, ce motif a considérablement baissé par rapport à 2006 où il représentait 43% des personnes sans emploi et ne cherchant pas d'emploi.

Globalement, il apparaît que les possibilités d'emploi, les taux d'occupation et les conditions de travail se sont améliorés au cours de la dernière décennie mais à un rythme lent. En sus du chômage des jeunes et des femmes, les dimensions les plus préoccupantes demeurent la sécurité sociale des travailleurs, les écarts de rémunération et de traitement entre hommes et femmes et les niveaux de gains des travailleurs.

¹ Les statistiques sur le travail forcé sont indisponibles, malgré la création de la Cellule de coordination de la lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées depuis 2004.

Introduction

Sur le plan international, le travail décent a été institutionnalisé dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'OIT le définit comme « la possibilité pour les hommes et les femmes d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. » (Déclaration OIT, 2008).

En septembre 2008, une Réunion tripartite d'experts a proposé un cadre pour la mesure du travail décent (comprenant une liste d'indicateurs du travail décent, voir Annexe 1), et, en novembre 2009, le Conseil d'administration de l'OIT a endossé la proposition de préparer des profils axés sur le travail décent pour un nombre limité de pays pilotes.

Le Gouvernement du Sénégal s'est engagé à promouvoir le travail décent pour lutter efficacement

contre la pauvreté. A cet effet, le Gouvernement a signé officiellement avec le Bureau international du Travail (BIT) le Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) du Sénégal le 18 juillet 2012, en présence de toutes les principales parties prenantes, notamment les centrales syndicales, les organisations patronales et le Conseil Economique et Social.

Le Profil Pays du Travail Décent du Sénégal dresse un bilan sur les progrès réalisés au cours de la dernière décennie (2001-2011) et les défis qui restent à relever pour aider à formuler les politiques adéquates. Le Profil couvre dix thèmes correspondant aux dix éléments du travail décent, s'appuie sur des données statistiques nationale et présente des aspects importants du cadre juridique pour le travail décent au Sénégal. Un premier chapitre est consacré au contexte économique et social.

1 Contexte économique, social et juridique du Travail décent

1.1 Tendances démographiques

La population du Sénégal a enregistré un dynamisme notable depuis 1960 en passant de 3 millions d'habitants en 1960 à environ 12,5 millions d'habitants en 2010, selon les estimations de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie. Cette situation s'explique par le niveau encore élevé de la fécondité (5,1 enfants par femme) et la baisse significative du taux de mortalité, en raison notamment des progrès réalisés dans le domaine de la santé. Globalement, le taux d'accroissement moyen de la population est de 2,6%, induisant un doublement de la population tous les 28 ans.

La population demeure essentiellement jeune avec une proportion de moins de 25 ans de 63%, et une proportion de jeunes en âge de travailler (15 à 34 ans) de 35%.

La population sénégalaise vit en majorité dans le milieu rural, avec un déficit de services sociaux de base (éducation, santé, assainissement, accès à l'eau potable) et une prépondérance de l'emploi informel, notamment dans le secteur primaire (agriculture, élevage, pêche et sylviculture).

La région de Dakar concentre près du quart de la population dans un espace représentant environ 0,3% de la superficie nationale totale. La majorité de la

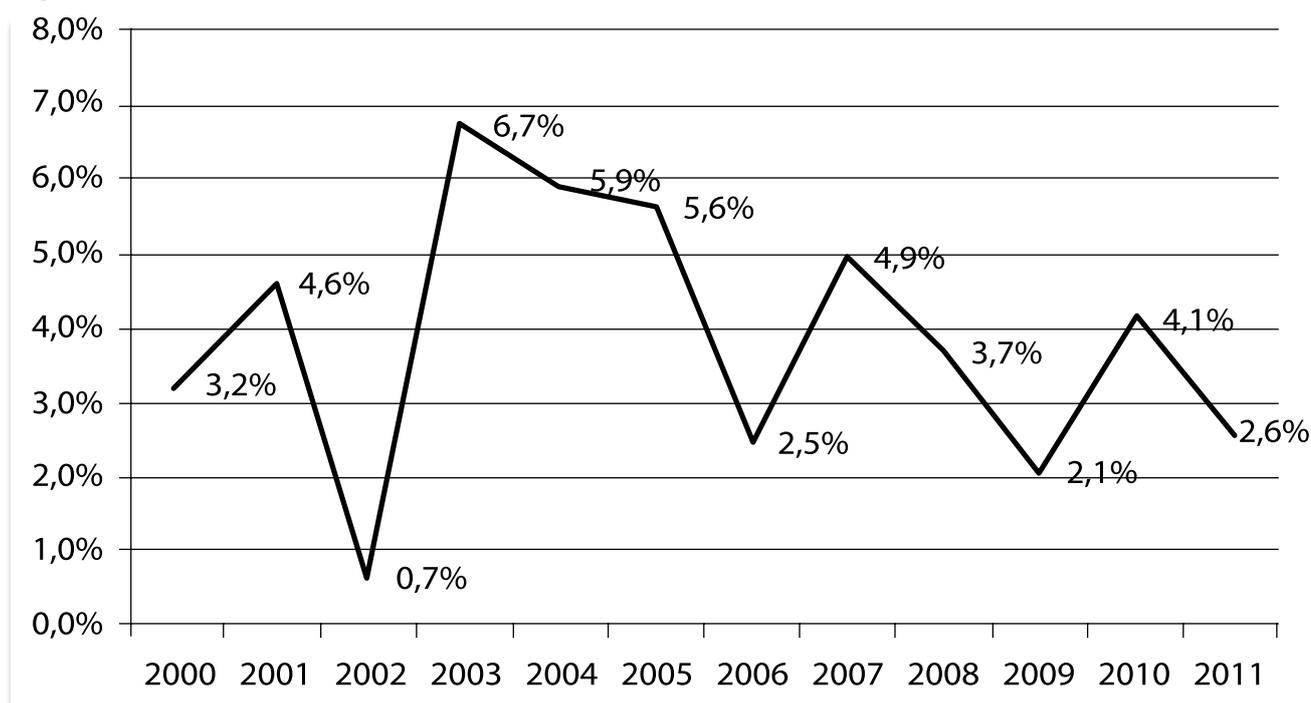
population dakaroise réside en zone périphérique et travaille dans le secteur informel caractérisé par l'absence de couverture médicale et de sécurité sociale. La répartition par genre indique une légère prédominance des femmes qui représentent plus de 51% de la population totale du pays ; les discriminations rencontrées en termes d'accès aux services sociaux de base de qualité et au travail décent, sont nombreuses, ce qui nécessite des politiques favorables à l'égalité selon le genre.

1.2 Environnement économique

L'environnement économique au Sénégal est marqué, au cours des dix dernières années (2001-2011) par un taux de croissance de l'activité économique moyen de 3,9%, largement en dessous de l'objectif de 7% nécessaire pour réduire significativement la pauvreté.

La croissance économique s'est ralentie au cours de la deuxième moitié de la décennie (3,3% entre 2006 et 2011), en raison essentiellement de la succession de chocs exogènes, notamment la crise énergétique (2000-2008), la crise alimentaire (2007-2008) et la crise financière de 2009 ainsi que la mauvaise pluviométrie de 2011 induisant une contre-performance du secteur agricole. La diversité des chocs ayant affecté significativement l'activité économique dénote de la vulnérabilité de l'économie nationale.

Figure 1 : Évolution du PIB réel de 2000 à 2011



Source : Direction de la Prévision et des Etudes Economiques (2012)

Globalement, les faibles performances de l'économie sénégalaise résultent de faibles niveaux de productivité, restés quasiment inchangés au cours de la période 2000-2011, du fait notamment de facteurs structurels (Rapport National pour la Compétitivité du Sénégal, 2011).

En effet, l'économie sénégalaise est dominée par le secteur tertiaire (commerce et services) représentant près de 45% du PIB et constitué par les sous-secteurs les plus dynamiques, notamment les télécommunications qui ont enregistré une croissance moyenne annuelle de l'ordre de 15% sur la période 2000-2011 et les services financiers qui ont progressé de plus 8% par année. En incluant les activités de l'administration publique, le secteur tertiaire représente en moyenne 64,5% du PIB.

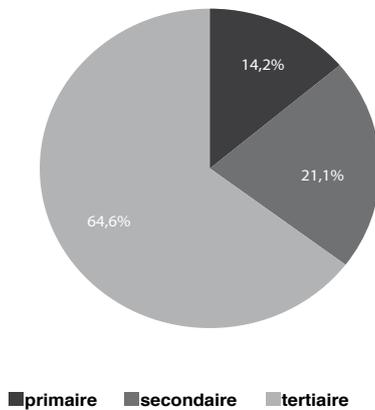
Le secteur secondaire constitué du secteur industriel, particulièrement l'agroalimentaire et les industries chimiques, de l'énergie et des Bâtiments et Travaux

Les secteurs secondaire et tertiaire affichent une productivité plus grande en contribuant à plus de 80% du PIB et en employant 51% de la main-d'œuvre totale, alors que le secteur primaire concentre 49% de la main d'œuvre, et génère moins de 20% de la richesse nationale. Les faibles niveaux de productivité du secteur primaire seraient imputables à la prédominance de l'informel, à un faible degré de mécanisation et à une forte dépendance de l'économie agricole aux aléas climatiques.

L'inflation a été globalement maîtrisée sur la période 2001-2011 avec une moyenne annuelle de 2,3%, à l'exception des fortes hausses de 2007 et 2008 (avec un taux d'inflation de près de 6% en moyenne annuelle, en raison de la crise alimentaire et énergétique).

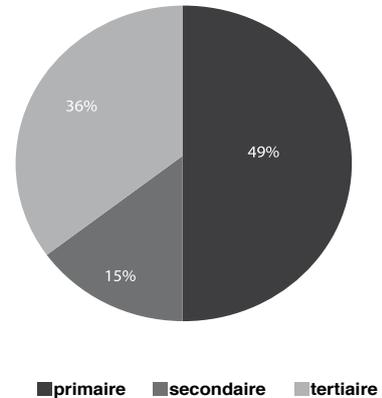
Parallèlement, les niveaux de salaire nominaux moyens dans le secteur formel ont progressé de 5,7% ; ce qui

Figure 2: poids des différents secteurs de l'économie (2001-2011)



source : DPEE et ANSD

Figure 3: structure de la population occupée par secteurs (2010)



source : ANSD

Publics (BTP), contribue à un peu plus de 20% à la richesse nationale du pays. Le secteur des BTP a fait preuve de dynamisme au cours des dix dernières années avec une croissance moyenne annuelle de plus de 10%, liée à la fois au programme d'investissement public et à la construction de logements par les ménages, notamment dans la région de Dakar caractérisée par une forte demande de logements alimentée par les flux migratoires (exode rural et étudiants issus des autres régions du pays et des autres pays d'Afrique subsaharienne).

traduit une hausse moyenne du pouvoir d'achat des ménages du secteur formel de 3,4%.

1.3 Situation sociale

L'indice du développement humain (IDH) du PNUD du Sénégal est estimé à 0,459 en 2011 ; ce qui le classe à la 155ème place sur 187 pays, soit dans la catégorie des pays à faible développement humain.

L'examen de l'évolution de l'IDH montre que le niveau de développement humain progresse lentement au cours des dix dernières années. Cette situation s'explique par l'évolution lente du PIB par habitant étayée par des indicateurs dans les secteurs de l'éducation et de la santé, notamment le taux d'alphabétisation et l'espérance de vie.

Du point de vue social, des progrès ont été réalisés dans le domaine de l'éducation, notamment avec un taux brut de scolarisation évalué à 79,7% en 2011 (SNDES 2013-2017). Ainsi, en moyenne 4 enfants sur cinq sont scolarisés au Sénégal. Mieux, le ratio de parité garçons/filles est inversé au profit des filles depuis 2007. En 2011, 83,3% des filles sont scolarisées contre moins de 80% pour les garçons.

Toutefois, la déperdition scolaire est encore importante, particulièrement pour les filles ; le taux d'achèvement du cycle primaire est de 62,5% en 2011 dont 60,5% pour les filles. Cette situation s'explique en grande partie par le redoublement des élèves (BREDA/ 2008), lié notamment à la perturbation des années scolaires et aux conditions d'études difficiles (effectifs des salles pléthoriques, problèmes d'accès à l' cole, écoles sous-équipées, etc.).

Sur le plan sanitaire, des efforts considérables ont été réalisés en matière de couverture vaccinale des enfants

de 12-23 mois (EDS MICS) sur la BCG, la rougeole, les trois doses de penta et les trois doses de polio. Si en 1992-93, le pourcentage d'enfants totalement vaccinés était de 49%, soit moins de la moitié, en 2010, 63% des enfants de la tranche 12-23 mois ont été compl tement vaccinés.

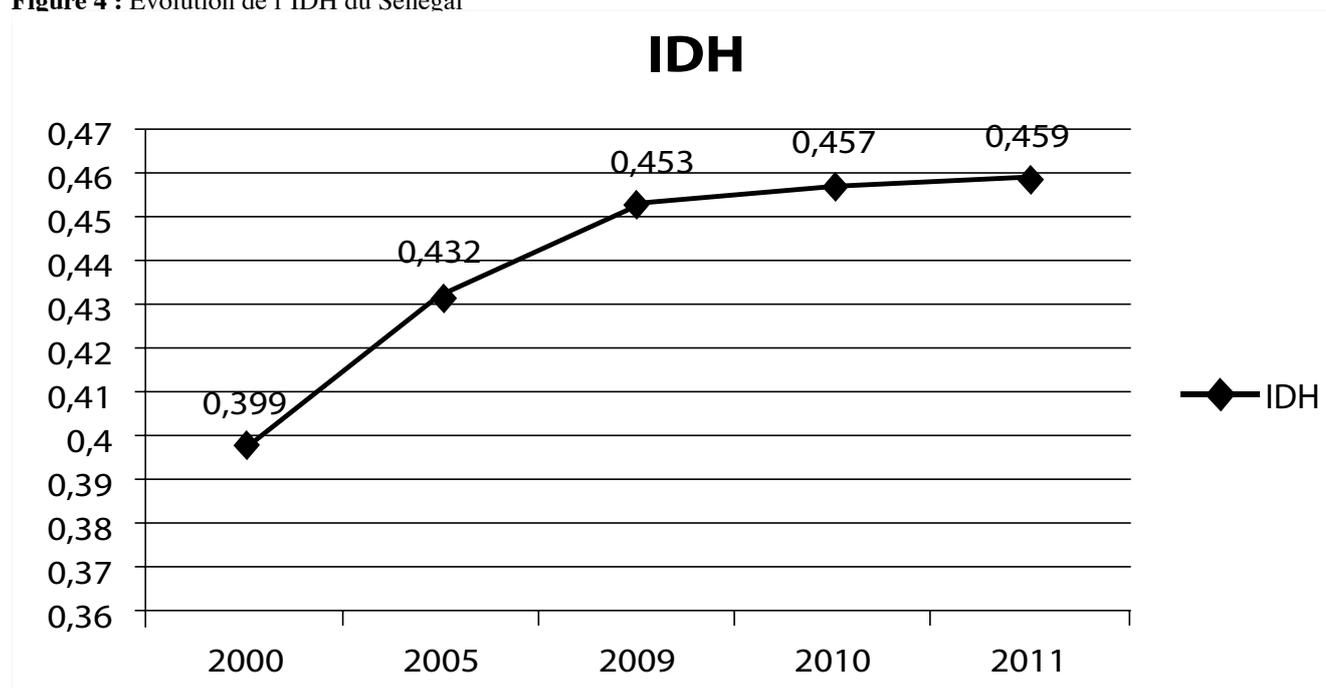
De même, 93% des femmes de 15-49 ans ayant eu un enfant au cours des cinq années précédant l'enquête, ont reçu des soins prénataux par un prestataire formé. Les accouchements effectués par ces femmes ont bénéficié d'une assistance par un prestataire formé pour 65% des femmes.

En conséquence, les décès des enfants ont été significativement réduits au cours des dernières années. En effet, la mortalité infantile est tombée à 47‰ en 2010-2011 contre 61‰ en 2005 et 68‰ en 1997. La mortalité juvénile a enregistré la baisse la plus importante en passant de 64‰ en 2005   26‰ en 2010-2011. S'agissant de la mortalité infanto-juvénile, elle passe de 121‰ en 2005   72‰ en 2010-2011.

Quant à la mortalité maternelle elle demeure toujours élevée, malgré les progrès enregistrés. Elle est estimée à 392 décès maternels pour 100 000 naissances vivantes en 2010-2011 contre 434 décès pour 100 000 en 2005.

En outre, l'accès à l'eau potable est assuré pour 98,7% de la population vivant en milieu urbain en 2011 et

Figure 4 :  volution de l'IDH du Sénégal



Source : Rapport sur le Développement humain (2011), page 159, PNUD

Encadré 1 : Indicateur sur le cadre juridique « Administration du travail »

Législation, politique ou institutions : L'administration du travail au Sénégal est régie par les dispositions du Code du Travail (loi 97-17 du 1er 1997) ; le décret n°2009-1448 portant organisation et fonctionnement du Ministère du travail et des organisations professionnelles sur son mode d'organisation ; l'arrêté 2009-15515 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. En 1997, le gouvernement a adopté une politique de l'emploi en concertation avec tous les acteurs intervenants dans ce domaine. Actuellement, compte tenu d'un certain nombre de limites constatées par rapport au contenu de la politique d'emploi, le gouvernement a procédé à la reformulation du document de politique intitulé Nouvelle Politique de l'Emploi. Une nouvelle version du document portant sur la politique sectorielle du travail et de la sécurité sociale est en cours de finalisation. La direction générale du travail et de la sécurité sociale est l'organe de coordination de l'administration du travail. Plusieurs services concourent à une bonne mise en œuvre des politiques d'emploi et de travail : la Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale, l'inspection du travail (implantées aux niveaux national et régional); la Direction des statistiques du travail et des Etudes (DSTE); la Direction de l'Emploi ; la Direction de la Formation Professionnelle; l'Office National de la Formation Professionnelle (ONFP) ; le Haut conseil pour l'Emploi et la Formation ; l'Observatoire sur l'Emploi créé en 2010 et logé au niveau du Ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue social et des Organisations professionnelles ; l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANEJ) ; l'Agence pour la promotion des Investissements et des Grands Travaux (APIX) ; l'Agence ADPME ; Office pour l'Emploi des Jeunes de la Banlieue (OFEJBAN) ; le Fonds de développement de l'Education et de la Formation (FONDEF).

Les partenaires sociaux participent dans les fonctions d'administration du travail à travers : le conseil consultatif du travail ; le Conseil consultatif National du Travail et de la Sécurité Sociale (CCNTSS) ; le Comité technique consultatif national d'hygiène et de sécurité (CTCNHS) ; la coordination Nationale des comités d'hygiène et de Travail (CNCHT) ; le Comité national du dialogue social ; le Comité interministériel de lutte contre le travail des enfants.

Preuves de mise en œuvre effective : Aucune information identifiée par les organes de supervision du BIT.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 150) sur l'administration du travail, 1978, n'a pas été ratifiée par le Sénégal.

80,1% en milieu rural ; ce qui fait de cet indicateur comme celui ayant enregistré les plus grands progrès au point que les objectifs du Millénaire y relatifs sont atteints.

En revanche, l'accès à l'assainissement reste encore limité, particulièrement en milieu rural où il est évalué à 34,3% en 2011. Dans le milieu urbain, il est de 63,3%. Des efforts devraient être faits pour améliorer cet indicateur afin de réduire les risques de maladie.

1.4 Contexte juridique du Travail décent

Le droit du travail sénégalais est régi par le Code du Travail révisé par la loi 97-17 du 1er décembre 1997 ainsi que par le décret n°2009-1448 portant organisation et fonctionnement du ministère du Travail et des Organisations professionnelles sur son mode d'organisation et l'arrêté 2009-15515 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. Ce cadre juridique vise à lutter contre la précarité de l'emploi et

l'abus que peut constituer la non réglementation des relations de travail.

À cet égard, il pose les conditions de l'embauche à travers la réglementation des différents types de contrat suivants : (i) le contrat d'apprentissage ; (ii) le contrat d'engagement à l'essai ; (iii) le contrat de travail à durée déterminée ; (iv) le contrat de mise à disposition ; (v) le contrat de travail temporaire ; et (vi) le contrat de travail à durée indéterminée.

L'engagement du Gouvernement en faveur du plein emploi est matérialisé par sa ratification de la convention n°122 de l'OIT sur la politique de l'emploi en 1964. Plus récemment d'autres initiatives ont été prises, notamment l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi en 2011 et la mise en place du Haut Conseil pour l'Emploi et la Formation par le décret 2009-1406 du 23 décembre 2009. Parallèlement, le Gouvernement a mis en place plusieurs structures de soutien à l'emploi. Il s'agit principalement des:

- Programme de promotion de l'emploi des jeunes en milieu urbain (PEJU/GTZ) ;

- Fonds national de Promotion de la jeunesse (FNPJ) ;
- Fonds national d'Action pour l'Emploi (FNAE) ;
- Agence nationale pour l'Emploi des jeunes (ANEJ) ;
- Agence de Développement et d'encadrement des Petites et Moyennes Entreprises (ADEPME) ;
- Agence d'Exécution des travaux d'Intérêt public (AGETIP) ;
- Agence nationale d'insertion et de Développement agricole (ANIDA) ;
- Agence de Promotion de l'Investissement et des Grands travaux (APIX) ;
- Office pour l'Emploi des Jeunes de la Banlieue (OFEJBAN).

Par ailleurs, le Code du travail prévoit les principales mesures allant dans le sens de favoriser un Travail décent. Parmi celles-ci, nous pouvons citer :

- la définition d'un salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) par le décret n°96-154 du 19 février 1996. Le SMIG est de 209,10 FCFA/heure pour les professions soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de 40 heures et de 182,9 FCFA/heure pour les salaires de l'agriculture ;
- les limites d'heures de travail ainsi que les heures supplémentaires et leurs rémunérations ;
- les congés annuels payés et les congés de maternité

- pour les femmes travailleuses et en état de grossesse ;
- la cessation de la relation de travail dont les motifs autorisés sont définis dans le code du travail ;
- les égalités de chance et de traitement pour tous les citoyens. De ce point de vue, l'harmonisation de la fiscalité sur les salaires des hommes et des femmes depuis 2009 a finalisé la réforme ;
- les Prestations en cas d'accidents de travail et de maladies professionnelles ;
- les pensions de retraite, de veuvage et d'orphelinat assurées par le Fonds national de Retraite pour les fonctionnaires de l'État et par l'IPRES pour les agents du secteur privé et ceux du secteur public qui ne sont pas fonctionnaires. L'âge de la retraite est fixé à 60 ans sauf pour les travaux jugés pénibles.
- Les incapacités de travail dues à la maladie professionnelle ou à un congé maladie sont règlementées par l'article 19 de la convention collective interprofessionnelle du 27 Mai 1982 ;
- Les incapacités de travail dues à une invalidité sont régies par la loi n°73-37 du 31 juillet 1973, portant code de sécurité sociale pour les agents du secteur privé et par un régime spécial pour les fonctionnaires de l'Etat.

Globalement, il apparaît que le Sénégal a pris en charge tous les indicateurs de contexte juridique à l'exception de celui relatif à l'assurance chômage et celui portant sur le congé parental.

Tableau 1 : Indicateurs de contexte économique et social

	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Population	9 592 303	10 124 661	10 678 774	11 263 212	11 879 637	12 855 153
PIB par habitant (en PPA \$ constant 2005)	1555,7	1582,8	1677,0	1708,2	1714,1	1737,1
PIB en valeur (milliards FCFA)	3 575,5	3 986,4	4 592,7	5 408,3	6 029,4	6 816,4
Taux de croissance (PIB réel)	4,6%	6,7%	5,6%	4,9%	2,1%	2,6%
Inflation (IPC)	3,0%	0,0%	1,7%	5,9%	-0,9%	3,4%
IDH			0,432	0,445	0,453	0,459
Taux d'alphabétisation des adultes (en % d'âges de 15 ans et plus)	39,3%	40,20%		43,00%		43,20%
Taux net de scolarisation			69%	71,10%	73,10%	
Hommes			70,40%	71,10%	71,70%	
Femmes			67,70%	71,10%	74,40%	
Taux de croissance Productivité du travail (PIB constant de 1999)	1,7%	4,5%	2,2%	1,6%	-1,3%	
Rémunération des salariés (milliards Fcfa)	1131	1395	1662	1855	2019	
Part salaires dans PIB	18,60%	19,00%	21,00%	21,60%	21,80%	

Source : Agence nationale de la Statistique et de la démographie ; PNUD (IDH), Banque mondiale (PIB par habitant PPA).

2 Possibilités d'emploi

Les possibilités d'emploi restent limitées dans l'économie, malgré une offre de travail importante, caractérisée par la jeunesse de la population et la volonté des autorités publiques de créer des emplois.

Le Gouvernement est engagé pleinement en faveur du plein emploi comme en atteste les différentes initiatives

secondaire tiré par la croissance des activités des BTP dont les effectifs ont augmenté de 9,1%. En revanche, L'emploi dans le secteur formel, a progressé de 7,2% entre 2006 et 2009, particulièrement dans les services, dont l'emploi a augmenté de 9,4% et dans le secteur secondaire tiré par la croissance des activités des BTP

Encadré 2 : Indicateur sur le cadre juridique « Engagement du Gouvernement en faveur du plein emploi »

Législation, politique ou institutions : Constitution du Sénégal (Loi n°2001-03 du 22/01/2001) ; Code du Travail, articles L 35 et L162 à 166 ; Nouvelle politique de l'Emploi (projet de loi en cours de révision en 2011). Les structures suivantes participent à la mise en œuvre de la politique de l'emploi et/ou à stimuler le plein emploi : Haut Conseil pour l'Emploi et la Formation (HCEF) (décret 2009-1406 du 23/12/2009 ; Programme de promotion de l'emploi des jeunes en milieu urbain (PEJU/GTZ); Fonds national de Promotion de la jeunesse (FNPJ) ; Fonds national d'Action pour l'Emploi (FNAE) ; Agence nationale pour l'Emploi des jeunes (ANEJ); Agence de développement et d'encadrement des Petites et Moyennes entreprises (ADEPME); Agence d'Exécution des travaux d'Intérêt public (AGETIP) ; Agence nationale d'insertion pour le développement Agricole (ANIDA) ; Agence de Promotion de l'Investissement et des Grands travaux (APIX) ; Office pour l'Emploi des Jeunes de la Banlieue (OFEJBAN).

Le HCEF est un organe paritaire consultatif qui a pour mission de faciliter la concertation et la coordination, et d'assurer le suivi et la mise en œuvre des orientations définies par le Chef de l'Etat en matière d'emploi et de formation professionnelle (article 2, décret 2009-1406 du 23/12/2009). Les membres du HCEF sont l'Etat/Ministères sectoriels; le Ministère du Travail et des organisations professionnelles; la Direction générale du Travail et ses démembrés (notamment la direction du travail, les Inspections du Travail); le Ministère de la Fonction publique et de l'Emploi; la Direction de l'Emploi; le Service de la Main-d'œuvre ; le Ministère de la Jeunesse ; employeurs/Privé; l'Agence nationale de l'Emploi des Jeunes et le Fonds national de promotion de la jeunesse.

Preuves de mise en œuvre effective : En 2010, la CEACR a notamment noté les informations du Gouvernement selon lesquelles différents projets tels que le Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME), l'Agence nationale pour l'emploi, et l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications professionnelles (ONEQP), n'ont pu être mis en place comme prévu, du fait que le projet de politique nationale de l'emploi de 2006 n'a pas été adopté. Le Gouvernement a indiqué que, avec l'Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD), un projet de schéma directeur de la statistique a été élaboré et permettra de disposer d'informations plus fiables sur l'emploi. La CEACR a noté les indications de l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) sur l'absence de coordination entre les différentes structures de pilotage des programmes et politiques de l'emploi et un retard au niveau de la collecte des données sur l'emploi qui remonte à 1997. L'UNSAS a également souligné la nécessité de mettre en place un mécanisme de régulation de l'offre et de la demande et de suivi des programmes d'insertion.

Ratification des Conventions de l'OIT: La Convention (No. 122) sur la politique de l'emploi, 1964, a été ratifiée par le Sénégal le 25 avril 1966.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=1010&year=2010&type=0&conv=C122&lang=EN>).

prises sur le plan économique et juridique (adoption d'une Politique nationale de l'emploi et projets et programmes de promotion de l'emploi, cadre juridique en faveur de l'emploi).

L'emploi dans le secteur formel, a progressé de 7,2% entre 2006 et 2009, particulièrement dans les services, dont l'emploi a augmenté de 9,4% et dans le secteur

dont les effectifs ont augmenté de 9,1%. En revanche, en 2011, le nombre d'emploi a baissé de 2,4%, du fait d'une contraction de l'emploi aussi bien dans le secteur secondaire (-3,1%) que dans le secteur tertiaire (-1,7%). Toutefois, les sous-secteurs des BTP et du commerce sont restés relativement dynamiques avec des créations nettes d'emplois respectives de 14,8% et 0,8%.

	Base 100 en 2006				
Emploi secteur moderne	2009	2010	2011	Var 2010/2009	Var 2011/2010
Secondaire	103,4	106	102,7	2,5%	-3,1%
Industrie	102,2	103,5	96,7	1,3%	-6,6%
BTP	110,2	120,2	138	9,1%	14,8%
Tertiaire	120,2	131,5	129,3	9,4%	-1,7%
Commerce	171,3	177,4	178,9	3,6%	0,8%
Service	109,6	121,9	119	11,2%	-2,4%
Total	107,2	119,41	116,7	6%	-2,4%

Source : Note de conjoncture décembre 2011, DPEE

2.1 Niveau d'activité et d'occupation

La population en âge de travailler est celle âgée de 15 à 64 ans conformément aux normes du BIT. Il s'agit de la population active potentielle.

Le taux de participation au marché du travail (occupés et chômeurs) a légèrement augmenté entre 2005 et 2011, en passant de 46,5% en 2006   52,8% en 2011.

Par ailleurs, le taux d'occupation a connu une hausse significative en passant à 51,3% en 2011 contre environ 40% en 2006, mais il reste relativement faible.

Malgré la progression du ratio emploi-population, les disparités entre la participation des hommes et des femmes persistent. Le taux de participation des femmes est plus faible, soit 40% contre 65,4% pour les hommes. La répartition du ratio emploi-population par milieu de résidence montre que le taux d'emploi est plus important en milieu rural (+58,3%) contre 47%

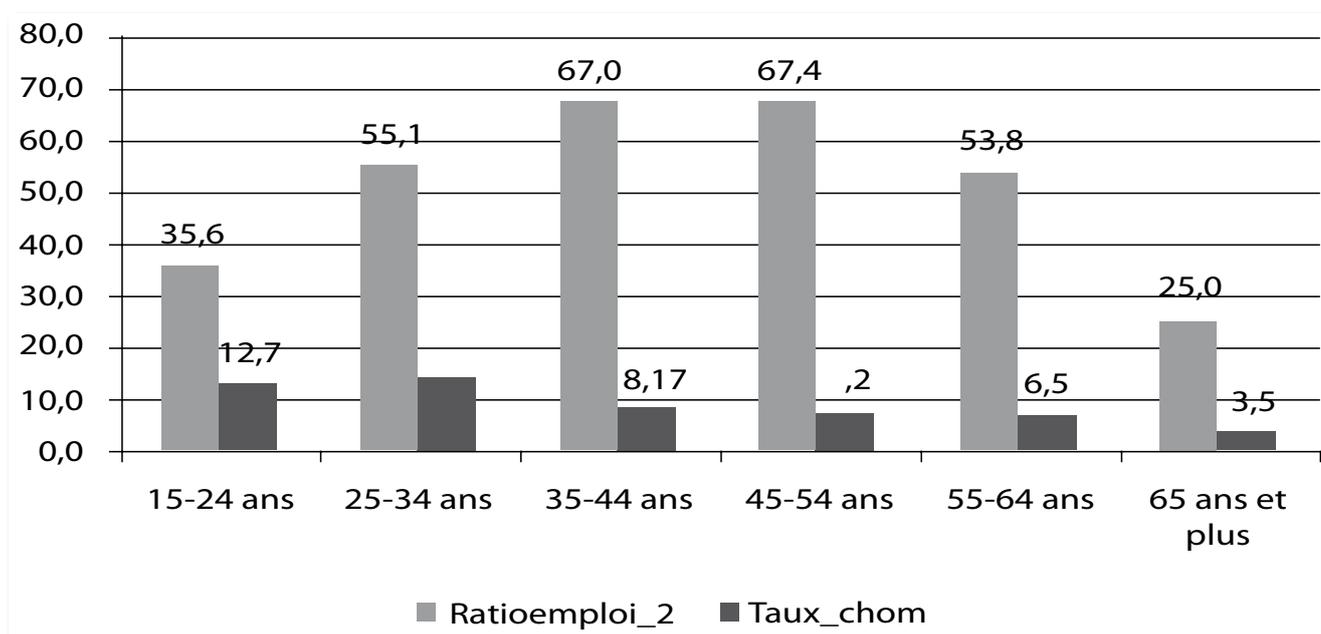
en 2006, alors qu'il est moindre dans les autres centres urbains (+42,1%) et atteint 45,9% à Dakar.

2.2 Chômage et sous-emploi

Parallèlement au faible niveau d'emploi de la population en âge de travailler, le taux de chômage reste élevé. Il est estimé à 10,6% en 2011, soit quasiment au même niveau qu'en 2006 (10,2%) et concerne davantage les femmes (13,7%) que les hommes (8,1%).

Par ailleurs, les jeunes ( g s de 15 à 34 ans) sont plus touchés par le chômage. Les chances d'obtenir un emploi sont plus importantes à partir de 35 ans et le taux de chômage est plus faible pour le groupe d'âge 35-44 ans (+8,1%). Les possibilités de revenu à l'âge de la retraite sont ainsi réduites (modicité des pensions). Aussi les taux d'emploi sont plus importants pour les groupes d'âge 35-44 ans (+67%) et 45-54 ans (67,4%).

Figure 5 : Taux d'occupation et taux de chômage par tranche d'âge



Source : ESPS 2 (2011)

L'analyse par milieu de résidence montre un taux de chômage plus prononcé en milieu urbain qu'en milieu rural (+7,7%) mais le marché du travail en milieu rural est généralement caractérisé par un fort sous-emploi et des gains relativement faibles.

Ainsi, le sous-emploi qu'il soit visible (insuffisance de

temps de travail) ou invisible (inadéquation de l'emploi avec la formation ou insuffisance du revenu obtenu) constitue une autre forme de précarité de la population au travail. En 2011, le sous-emploi est estimé à 32 %, soit près d'une personne occupée sur trois est en situation de sous-emploi

Encadré 3 : Indicateur sur le cadre juridique « Assurance chômage »

Législation, politique ou institutions : L'assurance chômage n'est pas prévue par la Législation sénégalaise. Il n'y a pas de réglementation dans ce domaine et aucune prestation n'est fournie.

Conditions d'obtention : Sans objet.

Prestations (niveau et durée) : Sans objet.

Financement : Sans objet.

Preuves de mise en œuvre effective : Dans son Étude d'ensemble de 2011, la CEACR a noté que le Sénégal examine la faisabilité de la mise en place d'un système d'assurance-chômage.

Travailleurs protégés par la loi : Sans objet.

Travailleurs protégés en pratique : Sans objet.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, a été ratifiée par le Sénégal le 22 octobre 1962 (parties VI, VII, VIII). La Convention (No. 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, n'a pas été ratifiée par le Sénégal.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. CEACR, Rapport III (Partie 1B), Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, CIT, 100e session, 2011 (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_152681.pdf).

Tableau 2 : Indicateurs sur la possibilité d'emploi (occupation et chômage) par sexe et zone géographique

	Possibilités d'emploi		
	2002	2006	2011
Taux d'occupation	41,4	48,5	51,3
hommes	54,4	64,6	65,4
femmes	30,5	35,6	40
Dakar			45,9
autres urbain			42,1
rural			58,3
Taux de chômage	14,1	10,2	10,6
hommes	13,2	8,2	8,1
femmes	15	13,8	13,7
chômage jeunes (15-24)	19,1	14,8	12,7
hommes	16,8	11,9	10,21
femmes	22,1	20,1	17,24
Taux d'emploi informel		89,7	91,9

Source : ESAM2 (2002) ESPS1 (2006) et ESPS2 (2011)

3 Gains adéquats

Les notions de gains adéquats et d'emploi productif sont directement liés à la cible 1B des OMD: «Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif».

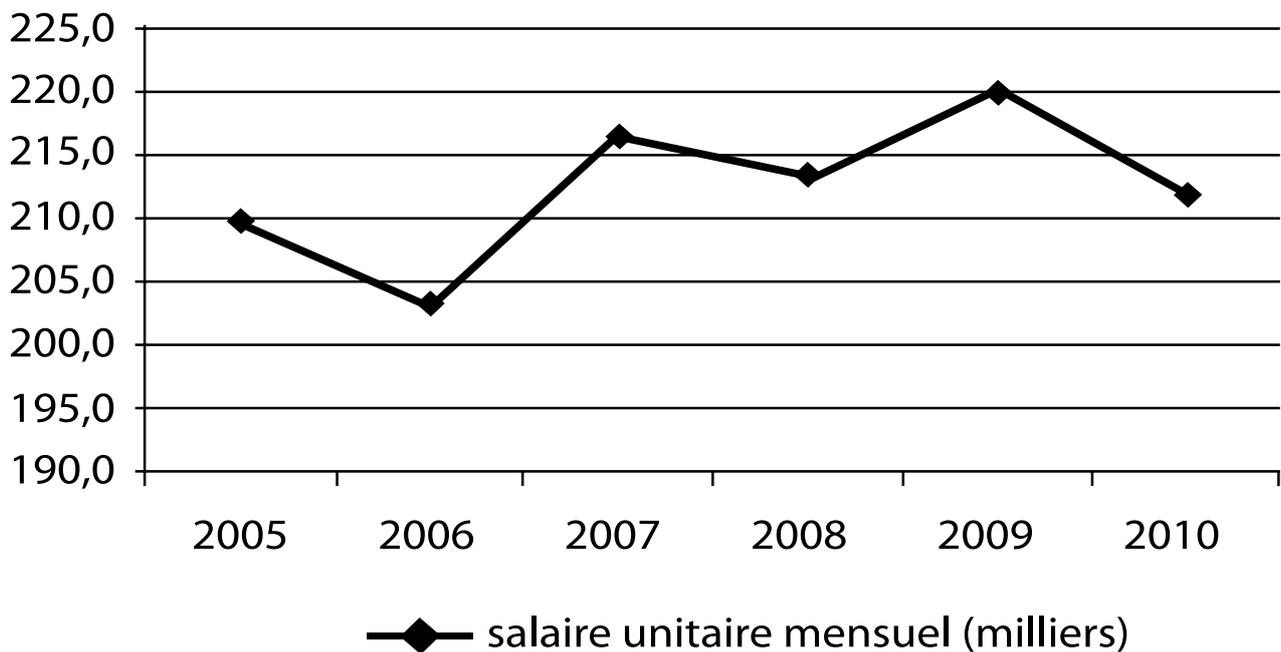
Les indicateurs relatifs aux gains adéquats et à l'emploi productif ne sont traités que dans le cas du secteur formel, faute de données d'enquête portant sur l'ensemble des travailleurs. Les salaires moyens mensuels dans le secteur formel ont progressé globalement de 2005 à 2010, en passant de 209 600 F CFA à 220 000 FCFA en 2009, soit une hausse de 5%. Cependant, le salaire moyen a baissé pour atteindre 212 000 FCFA en 2010, soit une baisse de 3,6%. Au total, le salaire par travailleur salarié n'a progressé que de 1,2% entre 2005 et 2010.

Particulièrement dans la Fonction publique, le salaire moyen mensuel est évalué à 133 119 FCFA en 2010, soit à un niveau inférieur à celui du secteur privé.

Le salaire minimum interprofessionnel est maintenu, depuis 1996 à 209,10 FCFA/heure pour les professions soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de 40 heures et de 182,9FCFA/heure pour les travailleurs du secteur de l'agriculture.

Le maintien du salaire minimum à son niveau de 1996 et la faible hausse du salaire dans le secteur formel induisent des pertes de pouvoir d'achat significatives pour les travailleurs. En effet, sur la période 2005- 2010, le taux d'inflation en moyenne annuelle a été de 2,6% ; ce qui signifie que le salaire réel des travailleurs a baissé, accentuant de fait, l'appauvrissement des salariés du secteur formel.

Figure 6 : Évolution du salaire moyen mensuel dans le secteur privé



Encadré 4 : Indicateur sur le cadre juridique « Salaire minimum »

Législation, politique ou institutions : Code du Travail; Décret n° 96-154 du 19/02/1996 fixant le SMIG. L'Etat fixe le SMIG en concertation avec les partenaires sociaux. La négociation collective permet à l'Etat, en tant que garant de la paix sociale, de mettre en œuvre des concertations tripartites (Gouvernement, patronat, travailleurs) à la demande des représentants des travailleurs sur les questions de fixation ou de revalorisation des salaires catégoriels dans les secteurs d'activité. Des Commissions mixtes pour chaque branche d'activité négocient le salaire catégoriel. Ces commissions mixtes sont composées de représentants des travailleurs et du patronat en part égale. L'Etat y participe en qualité d'arbitre. Le salaire minimum catégoriel a été ajusté le 11 août 2009 (Accord du 11/08/2009 portant augmentation des salaires dans le secteur privé). Tous les travailleurs au sens large de l'article 2 du Code du Travail sont couverts par le salaire minimum.

Salaire minimum : En monnaie nationale: 209,10 FCFA /H dans le secteur non agricole (soit 0,46U\$/h) ; 182,90 FCFA, dans le secteur agricole (soit 0,40 U\$ /h). Cours de devises (BCEAO/ site Web) du 26 mai 2011, 1U\$ = 455,250 FCFA.

Preuves de mise en œuvre effective : Aucun commentaire de la part des organes de supervision de l'OIT.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no. 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, n'a pas été ratifiée par le Sénégal.

En outre, L'article 41 de La convention collective interprofessionnelle du Sénégal en date du 27 mai 1982 fixe les taux de majoration pour les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail à :

- 15 pour cent pour les heures effectuées de la 41ème à la 48ème heure
- 40 pour cent de majoration pour les heures effectuées au- delà de la 48ème
- 60 pour cent pour les heures effectuées de nuit.

Source : Législation nationale ; base de données NATLEX
(http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);

Tableau 3 : travailleurs pauvres et taux de bas salaire par sexe

	Gains adéquats		
	2002	2006	2011
Travailleurs pauvres	53,1	50,9	49,1
hommes	52,3	50	48,2
femmes	54,4	52,7	50,1
Taux de bas salaires			77,76
hommes			82,51
femmes			64,43

Sources : ESAM2 (2002) ESPS1 (2006) et ESPS2 (2011)

4 Temps de travail décent

Par définition, les heures de travail sont celles effectivement passées sur le lieu de travail y compris l'heure de la pause. L'article L135 du code du travail fixe à 40 heures la durée hebdomadaire du travail dans les établissements non agricoles et à 2352 heures annuelles dans les établissements agricoles.

Les heures supplémentaires sont régies par l'article 11 du décret 2006-1262 qui modifie le décret n°70-183 du 20 février 1970. Il détermine désormais le régime général des dérogations à la durée légale du travail. L'article 11-a fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à cinq cents (500) heures par an et par travailleur après information de l'inspecteur du travail. Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel doit être autorisée, après consultation des délégués du personnel, par l'Inspecteur du Travail, ceci dans la limite d'un maximum de dix (10) heures par semaine et par travailleur. S'agissant des jours fériés, les heures de travail sont majorées de 100%.

Les congés annuels payés sont définis comme un droit accordé à tout travailleur de bénéficier d'un repos, ceci après douze mois de services effectifs conformément à l'article n° 2 de l'arrêté 10844 IGTLS- AOF du 17/12/ 1956. A la date de départ en congé, le travailleur perçoit conformément aux dispositions de l'article 153 du code du travail, une allocation égale à un douzième des sommes perçues à ladite période à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais. Le congé est octroyé à raison de 2 jours par mois de services effectués (soit 30j calendaires). Il peut être reporté d'accord partie. Dans ce cas, le report ne peut excéder trois ans de services effectifs sous réserve d'octroyer au travailleur 6 jours ouvrables de congé à prendre chaque année en compensation (code du travail 97-17 du 1/12/1997).

Enfin, le droit au congé de maternité existe pour les femmes salariées et en état de grossesse conformément à l'article L143 du Code du travail qui prescrit une

Encadré 5 : Indicateur sur le cadre juridique « Limite des heures de travail »

Législation, politique ou institutions : Les heures de travail au Sénégal sont fixées par divers textes dont le Code du Travail et ses textes d'application. Par définition, les heures de travail sont celles effectivement passées sur le lieu de travail et incluent l'heure de la pause. Les heures supplémentaires sont régies par l'article 11 du décret 2006-1262 qui modifie le décret n°70-183 du 20 février 1970. Il détermine désormais le régime général des dérogations à la durée légale du travail. L'article 11-a fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 500 heures par an et par travailleur après information de l'inspecteur du travail. Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel doit être autorisée, après consultation des délégués du personnel, par l'Inspecteur du Travail, ceci dans la limite d'un maximum de 10 heures par semaine et par travailleur. L'article 41 de la convention collective interprofessionnelle du Sénégal du 27 mai 1982 fixe les taux de majoration pour les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail à : 15 pour cent pour les heures effectuées de la 41e à la 48e heure ; 40 pour cent de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 48e ; 60 pour cent pour les heures effectuées de nuit. Selon le décret 70-180 du 20/02/1970, pour les travailleurs journaliers ou occasionnels, la durée légale de travail ne doit pas dépasser 6h40mns par jour (dans les activités non agricoles) et 8h par jour (dans les établissements agricoles). Les heures travaillées durant les jours fériés sont majorées à 60% le jour et à 100% la nuit. Cas particulier des équivalences : durée supérieure de travail à la durée légale admise pour les préposés à certains types de travaux (ex: 45h pour les personnels de cuisines, 56h pour les gardiens, etc.).

Heures de travail : L'article L135 du Code du Travail (Loi 97-17 du 1/12/1997) fixe à 40 heures la durée hebdomadaire du travail dans les établissements non agricoles et à 2352, les heures annuelles dans les établissements agricoles.

Preuves de mise en œuvre effective: Aucune information de la part des organes de supervision de l'OIT.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la Convention (No. 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, n'ont pas été ratifiées par le Sénégal.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browser.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. CEACR, Rapport III (Partie IB) Étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, CIT, 93e session, 2005 (<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>).

suspension légale du contrat de travail pendant quatorze (14) semaines consécutives dont huit semaines postérieures à la délivrance.

Cette suspension du contrat de travail ou congé de maternité peut être prorogée en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches pendant trois semaines.

En définissant le temps de travail décent comme celui exercé pour une période variant entre 40 et 48 heures par semaine, les travailleurs soumis à ce temps de travail décent représentent 33,2% de la population active occupée. Cette situation est légèrement plus importante chez les hommes (33,8%) que chez les femmes (+32,4%). De même, une différence existe entre le milieu urbain et le milieu rural. En effet, en milieu urbain, seulement 28,6% des travailleurs exercent leur activité durant une période comprise entre 40 et 48 heures par semaine contre 36,2% des travailleurs en milieu rural.

Globalement 43,5% des travailleurs exercent leur activité durant une période supérieure à 48 heures par semaine. A l'opposé, 23,3% de la population occupée est en sous-emploi, en raison d'un temps de travail inférieur à 40 heures par semaine et considéré comme insuffisant. Cette situation est plus marquée chez les femmes (34,6%) que chez les hommes (+14,5%). Le sous-emploi lié à une insuffisance de travail est également légèrement plus important en milieu rural (+24,6%).

En outre, le sous-emploi peut également être appréhendé par le travail non rémunéré dans les entreprises familiales. Le travail familial non rémunéré est globalement important (29,6% en 2011), notamment chez les femmes (35,4%). L'analyse selon le sexe et le milieu de résidence révèle que travail familial non rémunéré concerne 50,3% des femmes occupées en milieu rural contre 38,2% des hommes en milieu rural.

Encadré 6 : Indicateur sur le cadre juridique « Congés annuels payés »

Législation, politique ou institutions : Code du Travail; CCNI du 27 mai 1982 ; Arrêté 10844 IGTL- AOF du 17/12/ 1956.

Selon l'article L.150 du Code du Travail, les congés payés peuvent être définis comme un droit accordé à tout travailleur de bénéficier d'un repos, ceci après douze mois de service effectif. Le congé peut être reporté d'accord partie. Dans ce cas, le report ne peut excéder 3 ans de service effectif sous réserve qu'on octroie au travailleur 6 jours ouvrables de congé à prendre chaque année en compensation (Code du Travail 97-17 du 1/12/1997).

Conditions d'obtention : 12 mois de service effectif (ou période de référence) (article 2 de l'arrêté 10844 IGTL- AOF du 17/12/ 1956).

Congés annuels : 2 jours par mois de services effectués (soit 30 jours calendaires). À la date de départ en congé, le travailleur perçoit une allocation égale à 1/12 des sommes perçues à la dite période à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais. Le financement est à la charge de l'employeur (article 153 Code du Travail).

Preuves de mise en œuvre effective : La CEACR a suggéré au Sénégal de ratifier la Convention No. 132 car sa législation est conforme à cette dernière. La CEACR a noté que selon des informations du CNTS de 2008, les abus dans le secteur privé seraient fréquents.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 132) sur les congés payés (révisée), 1970, n'a pas été ratifiée par le Sénégal. La Convention (No. 52) sur les congés payés, 1936, et la Convention (No. 101) sur les congés payés (agriculture), 1952, ont été ratifiées le 22 octobre 1962.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no. 52 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=1010&year=2008&type=R&conv=C052&lang=FR>).

Tableau 4 : Indicateurs d'horaires décents par sexe et zone géographique

	Heures décentes		
	2002	2006	2011
Durée de travail excessive (plus de 48 heures/semaine)			
Hommes		33,2	43,5
Femmes		39,5	51,7
Urbain		23,5	33
Rural		38,2	50
		30	39,3
Durée de travail décente (40-48heures par semaine)			
Hommes		13,1	33,2
Femmes		12,7	33,8
Urbain		13,8	32,4
Rural			36,2
Sous-emploi lié à durée du travail (< 40h/semaine)			23,3
Hommes			14,5
Femmes			34,6
Urbain			21,3
Rural			24,6

Source : ESAM2 (2002) ESPS1 (2006) et ESPS2 (2011)

5 Égalité de chance et de traitement dans l'emploi

La constitution du Sénégal (loi n°2001-03 du 22 janvier 2001, article 25) reconnaît à chaque citoyen le droit de prétendre à un emploi sans aucune forme de discrimination. Elle reprend ainsi l'esprit du Code du travail (loi 97-17 du 1er /12/1997), lequel garantit à tous l'égal accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe ou de religion.

Par ailleurs, le Sénégal s'est doté, en 2004, d'une stratégie Nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG) comme mécanisme de promotion et de participation des hommes et des femmes d'une manière équitable à toute entreprise de développement durable. Aussi, en 2010, le Sénégal a-t-il adopté une loi sur la parité homme/femme (Loi n° 2010-11 du 28 mai 2010) limitée aux fonctions électives.

L'égalité de chance et de traitement dans l'emploi est ici appréhendée en analysant la situation des travailleurs sur le marché du travail selon le genre.

L'analyse par genre montre que les femmes sont plus exposées sur le marché du travail avec un taux de chômage de 13,7% contre 8,1% pour les hommes.

Les hommes sont également mieux rémunérés que les femmes dans la mesure où le salaire mensuel moyen est de 243 620 FCFA ; celui des hommes est de 290 740 FCFA tandis que celui des femmes est de 127 130 FCFA. L'écart moyen de salaire entre hommes et femmes -défini comme la différence entre le revenu des hommes et celui des femmes rapportée au revenu moyen des hommes est de 56,3%.

Par ailleurs, le revenu mensuel médian des hommes est de 125 000 FCFA contre 53 250 FCFA pour les femmes. Cette situation pourrait s'expliquer par l'existence d'une discrimination sur le marché du travail mais aussi par le fait que les hommes sont en moyenne plus instruits que les femmes. En effet, parmi les individus ayant achevé avec succès un cycle supérieur de l'enseignement, plus de 68% sont des hommes.

En outre, peu de femmes occupent des postes de décision³. Seulement 10,9% des postes de décision dans les secteurs public et privé sont occupés par des femmes, et la majorité des postes de décision reviennent aux hommes.

Encadré 7 : Indicateur sur le cadre juridique « Egalité des chances et de traitement »

Législation, politique ou institutions : Loi nationale/politique en faveur de l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession ; Constitution (l'article 25 reconnaît à chaque citoyen le droit de prétendre à un emploi sans aucune forme de discrimination). Le Code du Travail garantit à tous l'égal accès à la formation professionnelle et à l'emploi, sans distinction d'origine, de race, de sexe ou de religion (article L1). Loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme. Le Sénégal s'est doté, en 2004, d'une Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG) comme mécanisme de promotion et de participation des hommes et des femmes d'une manière équitable à toute entreprise de développement durable. Celle-ci prend en charge, du moins en partie, cette question. Un projet de décret est en cours d'élaboration en vue de la mise en place d'un Observatoire pour l'égalité entre Hommes et Femmes : cet observatoire aura des pouvoirs de décision et de conseils. Un quota de 15% prévu par la loi d'orientation sociale du 26 mai 2010 est réservé aux personnes vivant avec handicap dans les recrutements de la fonction publique depuis 2010. L'égalité de traitement est une réalité dans la fonction publique sénégalaise.

Preuves de mise en œuvre effective : La CEACR avait demandé au gouvernement d'harmoniser la législation nationale avec le principe de l'égalité de chances et de traitement. Le gouvernement a indiqué qu'il a adopté de nombreux décrets afin de supprimer les dispositions discriminatoires contenues dans le cadre normatif. Néanmoins, la commission a noté l'absence de données statistiques disponibles qui puissent lui fournir une indication générale des progrès accomplis dans l'application de la Convention.

Travailleurs protégés par la loi :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 a été ratifiée le 22 octobre 1962; et la Convention (No 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 a été ratifiée le 13 novembre 1967 par le Sénégal.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.111, 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C111&ctry=1010&hdroff=1&lang=FR>).

³ Les postes de responsabilité visés dans l'enquête ESPS2 sont ceux de : Ministre, Secrétaire d'État et assimilés, maire, conseiller municipal, membre de l'exécutif et du corps législatif, administrateur, préfet, chef coutumier, chef de quartier, gérant d'ONG, PDG, Chef d'entreprise, industriel, directeurs, cadres de direction.

Encadré 8 : Indicateur sur le cadre juridique « Egalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale »

Législation, politique ou institutions : Loi nationale ou politique sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale ; La Constitution : l'article 25 défend toute discrimination salariale reposant sur le sexe ; Le Code du Travail ; Loi sur la parité homme/femme (Loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme). La rémunération s'entend comme la contrepartie du travail. Elle peut être appréciée sur une base horaire, journalière, hebdomadaire ou mensuelle (définition tirée de la lecture du travail qui ne donne pas une définition type de la rémunération ou salaire). L'article L 105 du Code du Travail dispose que « à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut ». Le Code reconnaît que la détermination du salaire ne peut être fondée que sur des critères liés à la qualification professionnelle et au rendement. Des Commissions techniques départementales sont chargées de l'examen des conditions d'établissement de la carte d'égalité des chances (ces commissions n'ont cependant jamais été mises en œuvre).

Dans un Arrêt du 29 Juin 2000 - Association nationales des handicapés moteurs du Sénégal contre État du Sénégal (Arrêt n° 12 du Conseil d'État du Sénégal) - le conseil d'État a rétabli monsieur Boubacar Fadiya dans son droit de postuler à égalité de chance avec les autres candidats au concours de volontariat de l'Éducation, malgré une infirmité causée par la poliomyélite. Le conseil d'État a aussi ordonné la restitution de l'amende.

Une Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG) comme mécanisme de promotion et de participation des hommes et des femmes d'une manière équitable à toute entreprise de développement durable a été élaborée en 2004.

Preuves de mise en œuvre effective : La Confédération nationale des travailleurs sénégalais a communiqué le 26 octobre 2006 l'inégalité salariale entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine résultant des avantages fiscaux pour charges familiales accordés uniquement aux hommes. Le gouvernement a constaté l'adoption de la loi no 2008-01 qui stipule les mêmes avantages fiscaux jusque-là réservés exclusivement aux travailleurs sont accordés également aux travailleuses en janvier 2008. L'article 105 du Code du Travail réglemente que, lorsque des conditions de travail, les qualifications professionnelles et le rendement sont égaux, le salaire sera égal pour tous les travailleurs sans distinction de sexe. La commission a souligné que la notion de «nature du travail» permet d'entraîner une comparaison des tâches sur la base de critères objectifs plutôt que la notion «rendement» qui est de nature à fournir des arguments permettant de payer des salaires inférieurs aux femmes. De plus, la CEACR a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle il n'y a pas d'informations statistiques disponibles.

Travailleurs protégés par la loi :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 a été ratifiée le 22 octobre 1962; et la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 a été ratifiée le 13 novembre 1967 par le Sénégal.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browser.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.100, 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C100&ctry=1010&hdroff=1&lang=FR>).

Tableau 5: Indicateurs liés à l'égalité de chance et de traitement hommes/femmes

	Égalité de chance et de traitement dans l'emploi		
	2002	2006	2011
Écart de traitement et de salaire			56,27
Salaire moyen hommes (FCFA)			290 740
Salaire moyen femmes (FCFA)			127 130
Salaire médian hommes (FCFA)			125 000
Salaire médian femmes (FCFA)			53 250
Proportion de femmes salariées			9,40
Proportion d'hommes salariés			12,90
Part des femmes dans l'emploi aux postes de décision			10,90

Source : ESAM2 (2002) ESPS1 (2006) et ESPS2 (2011)

6 Stabilité et sécurité au travail

La stabilité et la sécurité dans le travail sont indispensables pour assurer l'épanouissement des travailleurs et leur efficacité. Les cessations répétitives de la relation de travail sont encadrées par les textes réglementaires (cf. encadré 9).

Encadré 9 : Indicateur sur le cadre juridique « Cessation de la relation de travail »

Législation, politique ou institutions : La cessation de la relation de travail peut résulter de dispositions expresses de la loi, de motifs émanant des contractants et de motifs inhérents à l'entreprise (Code du Travail et textes d'application) ; Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) ; Conventions collectives des Branches d'activités, accord d'établissement. En matière de conflit individuel du travail, le tribunal du travail est la juridiction compétente (article L 229 du Code du Travail). Les litiges nés des relations de travail conformément aux prescriptions de l'article L 241 du Code du travail sont recevables par l'inspecteur du travail ou son suppléant ou son délégué pour un règlement à l'amiable du différend. La demande de règlement à l'amiable doit être faite par écrit. Les parties sont tenues de se présenter à l'inspection au jour et à l'heure fixés par la convocation, sous peine d'une amende ne pouvant excéder cinq cent mille francs. L'inspecteur fait connaître aux parties quels sont, d'après les informations qui lui sont fournies, et sous réserve de l'appréciation des tribunaux, les droits du travailleur. L'inspecteur du travail vérifie si les parties sont décidées à se concilier immédiatement sur cette base. S'il n'y pas de conciliation, l'inspecteur le constate par procès-verbal où il consigne les motifs de l'échec. S'il y a conciliation, la partie la plus diligente présente le procès-verbal de conciliation au président du tribunal dans le ressort duquel il a été établi qui y appose la formule exécutoire. L'inspecteur du travail et de la sécurité sociale qui a procédé sans succès à la tentative de conciliation doit, à la demande de l'une des parties, transmettre le procès-verbal à toutes fins utiles au président du tribunal du travail. Cette transmission doit également avoir lieu sur la demande du tribunal du travail saisi de l'affaire conformément à l'article L242 du Code du Travail. La procédure de règlement du différend devant le tribunal du travail est réglementée par les dispositions de l'article L 243 à L 270 du Code du Travail.

Motifs autorisés/prohibés : Motifs autorisés : expiration normale d'un contrat de travail dans le cadre d'un CDD (article L 48 du Code du Travail), départ à la retraite, licenciement pour faute, licenciement pour motifs économiques (article L 60 à L 64 du Code du Travail), licenciement résultant d'une maladie professionnelle, démission du travailleur ou cessation d'un commun accord et licenciement en cas de force majeure. Motifs prohibés : l'Article. 1 du Code du travail précise les motifs d'origine, de race, de sexe et de religion. Travailleurs bénéficiant d'une protection spéciale: Candidats à l'élection du délégués de personnel (3 mois jusqu'après l'organisation des élections définitives), délégués de personnel : durant tout son mandat, suppléants aux délégués de personnel.

Procédure du licenciement individuel : Le préavis doit être écrit et doit mentionner le motif de licenciement (article L 50 du Code du Travail). Lorsque qu'il s'agit de faute lourde du travailleur tel que prévu par l'article L54 du Code du Travail, la rupture peut intervenir sans préavis sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente concernant la gravité de la faute. Le préavis varie selon la catégorie du travailleur et l'ancienneté. Les cadres et assimilés : 3 mois de préavis. Les travailleurs mensuels non-cadres : 1 mois ; ouvriers et personnels permanents payés à l'heure, à la journée ou à la semaine (catégorie 1 à 4): 8 jours (catégorie 1 à 4) et 15 jours (catégorie 5-6) si moins d'un an d'ancienneté; 15 jours (catégorie 1 à 6) si ancienneté entre 1-5 ans) ; 1 mois (catégorie 1 à 6) si plus de 5 ans d'ancienneté.

Procédure des licenciements collectifs pour raisons économiques : Le licenciement collectif est défini à la section II du Code du Travail. Il est réglementé par les articles L 60 à L 64 du Code du Travail. Le licenciement, individuel ou collectif, dû à des difficultés économiques rencontrées par l'établissement de travail ou à une réorganisation intérieure de l'établissement, est soumis à une procédure spéciale (concertations avec les délégués de personnel ou les travailleurs avec établissement de procès-verbal ; saisine de l'Inspecteur du Travail ; bons offices (conseils) de l'Inspecteur du Travail auprès de l'employeur ; ordre de licenciement en cas d'échec des bons offices). Le travailleur licencié pour motif économique bénéficie, en dehors du préavis et de l'indemnité de licenciement, d'une indemnité spéciale, non imposable, payée par l'employeur et égale à un mois du salaire brut. Il bénéficie également, dans son ancienne entreprise et pendant deux ans, d'une priorité d'embauche dans la même catégorie (article L 62 Code du Travail). L'indemnité de licenciement normale (prévue par la CCNI pour tout travailleur ayant travaillé sans interruption pendant au moins 1 an) est calculée sur la base de l'ancienneté: moyenne mensuelle des 12 derniers mois x 25% pour les 5 premières années + moyenne mensuelle des 12 derniers mois x 30% pour chaque année d'ancienneté supplémentaire + moyenne mensuelle des 12 derniers mois x 40% pour chaque année d'ancienneté, à partir de la 11e jusqu'à la dernière année d'exercice.

Preuves de mise en œuvre effective : Aucune information des organes de supervision de l'OIT.
Travailleurs protégés par la loi : délégués du personnel, travailleurs malades,
Travailleurs protégés en pratique :
Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 158) sur le licenciement, 1982 n'a pas été ratifiée par le Sénégal.

Sources :

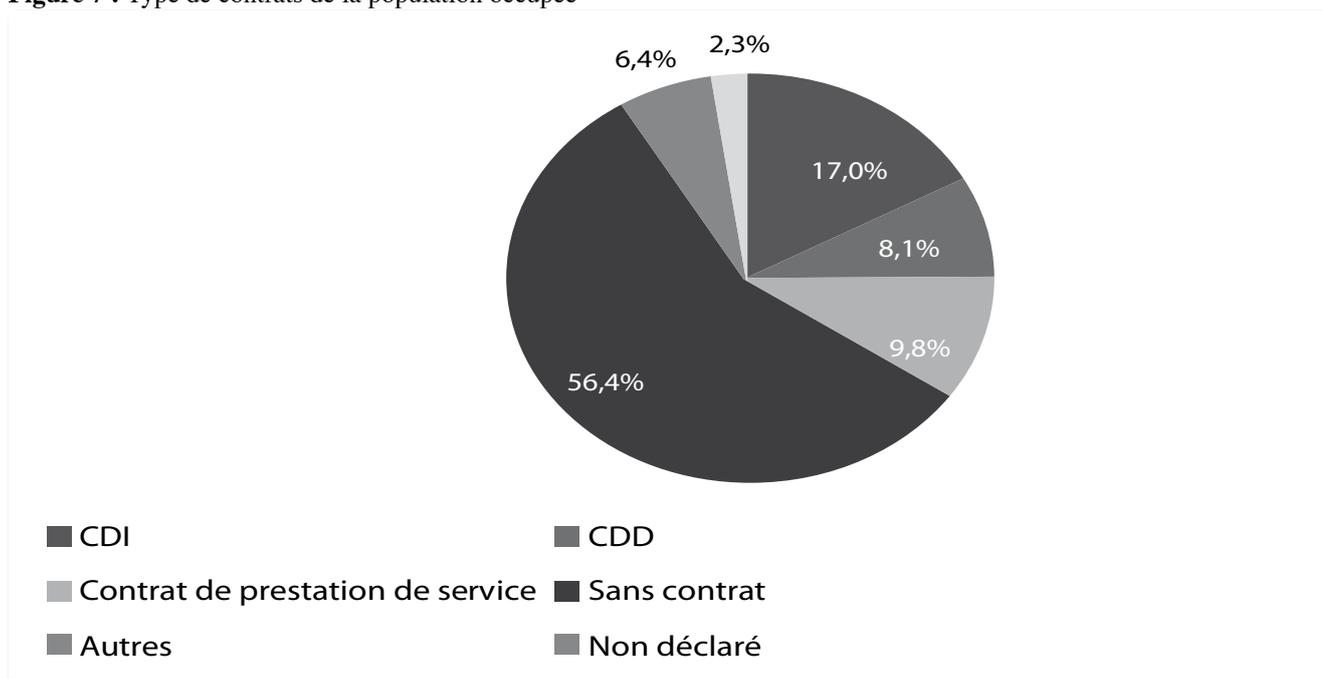
1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browser.country?p_lang=fr&p_country=SEN).

La répartition de la population occupée suivant le type de contrat montre que seuls 17% des travailleurs disposent d'un Contrat   Durée Indéterminée (CDI). Les travailleurs sans contrat représentent 56,4% de la population occupée tandis que 8,1% des travailleurs ont signé un contrat à durée déterminée. Ainsi, globalement la stabilité et la sécurité au travail ne sont

pas assurées. L'essentiel des travailleurs ne dispose pas d'une perspective longue sur leur lieu de travail.

Les contrats à durée déterminée ont concerné davantage d'hommes (+8,5%) que de femmes (7,2%) en 2011 et sont beaucoup plus fréquents en milieu urbain (9,2%) qu'en milieu rural (4,6%).

Figure 7 : Type de contrats de la population occupée



Source : ESPS2, nos calculs

Tableau 6 : Indicateurs liés aux travailleurs précaires par sexe et zone géographique

	Stabilité et sécurité au travail	
	2005(ENTES)	2011*
Part population occupée travail précaire	3,2	8,1
Hommes	4,3	8,5
Femmes	1,7	7,2
Urbain	5,7	9,2
Rural	1,7	4,6

* Pour 2011, les travailleurs précaires sont ceux disposant d'un CDD tandis que pour 2005, il s'agit des travailleurs occasionnels

Source : ENTES (2005) et ESPS2 (2011)

7 Formes de travail à abolir

Sur le plan juridique, les formes de travail à abolir sont le travail des enfants et le travail forcé. La nature du travail interdit aux enfants est précisée ainsi que l'âge minimum au travail.

Encadré 10 : Indicateur sur le cadre juridique « Travail des enfants »

Législation, politique ou institutions : Constitution du Sénégal (notamment ses articles 44 et 76) ; Code du Travail du Sénégal (notamment ses articles L 73, L74, L141 et L 145) ; Arrêté n°3748 /MFPTEOP /DTSS du 6 juin 2003 relatif au travail des enfants ; Arrêté n°3749 /MFPTEOP /DTSS du 6 juin 2003 fixant et interdisant les pires formes de travail des enfants ; Arrêté n°3750 /MFPTEOP /DTSS du 6 juin 2003 fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et aux jeunes gens. Age minimum (âge minimum d'admission à l'emploi) : 15 ans révolus (article 1er de l'arrêté 3748 du 6/06/2003). L'éducation est obligatoire de 6 à 16 ans. Certains travaux sont interdits aux enfants: la mendicité pour le compte de tiers ; le travail forcé ou en servitude pour le compte de tiers, la prostitution, la production d'actes pornographiques, la pédophilie, la production, le transport, la vente et consommation de drogues et les autres activités illicites ; les travaux pénibles (tel le travail souterrain, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses, etc.) ; les travaux très dangereux (l'utilisation, la manipulation et le transport de produits chimiques et biologiques toxiques, l'utilisation d'outils et de machines complexes) ; les transports publics de biens et de personnes; la récupération de déchets et ordures; l'abattage des animaux (article 2 de l'arrêté n°3749 /MFPTEOP /DTSS du 6 juin 2003. Voir aussi l'annexe de l'arrêté n°3750 /MFPTEOP /DTSS du 6 juin 2003). Des dérogations au travail des enfants sont permises. Ainsi, l'âge minimum d'admission au travail des enfants peut être ramené à 12 ans (article 1 de l'arrêté 3748 du 6/06/2003). L'alinéa 2 de l'article premier de l'arrêté 3748 du 6/06/2003 relatif au travail des enfants pose les conditions de la dérogation sur des travaux précis. Les travaux doivent être légers, exercés dans le cadre familial et ne portant pas atteinte à la santé, à la moralité et au déroulement normal de la scolarité de l'enfant. Pour certaines dérogations, il faut requérir l'avis préalable de l'Inspecteur du travail.

Des sanctions sont prévues par le décret N° 62-017PC/MFPT/DGTSS/MO du 22 janvier 1962 fixant l'échelle des peines de simples polices applicables aux auteurs de contraventions aux dispositions du Code du Travail et des règlements prévus pour son application à une amende maximale de 18000 FCFA et d'une peine d'emprisonnement de 10 jours pour les contrevenants. Par ailleurs, l'exploitation des enfants par la mendicité est sanctionnée par l'article 245 de la loi 75-77 du 09/07/1975 modifiant des dispositions du Code pénal Sénégal qui punit les contrevenants à une peine d'emprisonnement de trois à 6 mois.

Un Plan-cadre national de lutte contre le travail des enfants ainsi qu'un Programme de lutte contre le travail des enfants ont été soumis aux autorités politiques pour adoption. Plusieurs institutions existent : la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS) à travers la Cellule de coordination de lutte contre le travail des enfants (décret n° 2009- 1448) ; la Direction de la protection des droits de l'enfant, créée par décret n°2003-677 du ministère de la Famille ; le Comité intersectoriel de lutte contre le travail des enfants par arrêté n° 1031 /MFPTEOP-DTSS en date du 9 mars 2005.

Il n'y a pas de jurisprudence traitant du travail des enfants et ses pires formes.

Il a été noté une amélioration du niveau de connaissances sur le phénomène par la production de rapports sur le travail des enfants (Rapport national sur le travail des enfants (ANSD/BIT/2005) ; le Gouvernement a pris la décision de lutter contre la mendicité des enfants talibés en mars 2013, suite à l'incendie d'un immeuble à la médina ayant fait neuf victimes dont sept enfants talibés.

Preuves de mise en œuvre effective : La CEACR a noté sa grave préoccupation devant le nombre élevé d'enfants de moins de 15 ans qui travaillent ainsi que devant le nombre d'heures de travail. Elle a noté avec regret que la réforme de l'article L.145 du Code du Travail, qui prévoit qu'il est possible de déroger à l'âge minimum d'admission à l'emploi par arrêté du ministre chargé du Travail, est toujours à l'étude et a prié le gouvernement instamment de modifier sa législation. En outre, la Commission a prié le gouvernement de modifier sa législation afin de s'assurer que les enfants de moins de 16 ans ne puissent être employés au travail dans les galeries souterraines des mines et des carrières. En particulier, l'arrêté no 3750/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 qui fixe la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et désigne que le travail dans les galeries souterraines des mines et carrières est autorisé pour les enfants de sexe masculin âgés de moins de 16 ans pour les travaux les plus légers. En vertu de l'article 2 de la loi no 02/2005 (loi no 02/2005 du 29 avril 2005) relative à la lutte contre la traite des personnes le maximum de la peine prévue est prononcé lorsque l'infraction de traite des personnes a été perpétrée à l'égard d'une personne mineure. Néanmoins, la Commission a observé que la traite d'enfants demeure un sujet de préoccupation dans la pratique. La Commission a exprimé sa profonde préoccupation devant le défaut d'application de la loi no 02/2005 du 29 avril 2005 ainsi que devant

les allégations d'impunité à l'égard de certains trafiquants. Le gouvernement a indiqué qu'il a retiré 1080 enfants de la mendicité entre 2001 et 2009. Cependant, la CEACR a exprimé sa grave préoccupation face à l'instrumentalisation des enfants talibés par les marabouts, qui utilisent la mendicité des enfants à des fins purement économiques. D'après le Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous de 2009 publié par l'UNESCO et intitulé «Vaincre l'inégalité: l'importance de la gouvernance», le Sénégal demeure éloigné de la réalisation de l'enseignement primaire universel, l'alphabétisation des adultes, la parité et l'égalité entre les sexes et la qualité de l'éducation. Dans le cadre du projet «Contribution à l'abolition du travail des enfants en Afrique francophone» et du Programme assorti de délais sur les pires formes de travail des enfants de l'OIT/IPEC 6 208 enfants ont été empêchés d'entrer précocement dans le marché du travail; et 6 023 enfants ont été empêchés de travailler par l'octroi de services éducatifs.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 138) sur l'âge minimum, 1973 a été ratifiée le 15 décembre 1999; et la Convention (No. 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 a été ratifiée le 1^{er} juin 2000 par le Sénégal.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.138, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=1010&year=2010&type=0&conv=C138&lang=FR>);
3. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.182, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=1010&year=2010&type=0&conv=C182&lang=FR>); et (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=1010&year=2010&type=R&conv=C182&lang=FR>).

Encadré 11 : Indicateur sur le cadre juridique « Travail forcé »

Législation, politique ou institutions : Constitution; Code du Travail du Sénégal ; Loi n° 2005-06 du 10 mai 2005 relative à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes ; Arrêté n°2004-5691 du 06 juillet 2004. L'article L 4 du Code du Travail désigne le travail forcé comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré et détermine les dérogations ne pouvant pas être considéré comme du travail forcé. L'article 1er de la loi 2005-06 du 10 mai 2005, reprend la définition du trafic d'êtres humains conventionnelle des Nations Unies.

Certaines structures de coordination de l'action visant à l'élimination du travail forcé existent : le Haut-commissariat des droits humains et de la promotion de la Paix (décret n° 2004-657 du 2 juin 2004) ; le ministère délégué chargé des Droits humains ; le Conseil consultatif des droits de l'homme ; la Cellule de coordination de la lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées, créée par Arrêté n°2004-5691 en date du 06 juillet 2004. Un Plan national d'action de lutte contre la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2008-2013) a été adopté.

Preuves de mise en œuvre effective : La démission des fonctionnaires est soumise à une demande écrite et le consentement de l'autorité compétente, laquelle devait statuer dans le délai d'un mois (les articles 88 à 90 de la loi no 61-33 du 15 juin 1961). Le gouvernement a indiqué que dans la pratique les refus sont rares.

Les candidats de l'École nationale d'administration et de magistrature autres que les candidats professionnels s'engagent à servir l'État pendant quinze ans après la sortie de l'école, la durée des études étant de deux ans (articles 12 et 16 du décret no 77-429, modifié par les décrets no 84-030 du 10 janvier 1984; no 84-844 du 28 juillet 1984; et no 87-995 du 3 août 1987). Pour les candidats de l'École militaire de santé cette période se monte à la durée des études, augmentée de dix années (articles 11 et 13 du décret no 84-501 du 2 mai 1984). Le gouvernement a constaté que dans la pratique la démission est possible à condition du remboursement des frais engagés pour leur formation.

Bien que le Parquet n'a été saisi d'aucun cas de traite des personnes, le rapport mondial sur la traite des personnes publié par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (février 2009) indique que des enquêtes ont été ouvertes et un certain nombre de personnes arrêtées au cours des années 2003-2006 pour des crimes ou délits liés à la traite.

La CEACR a demandé au gouvernement de modifier l'article L.276 du Code du Travail, qui permet à l'autorité administrative de réquisitionner des travailleurs qui occupent des emplois indispensables à la sécurité des personnes et des biens et au maintien de l'ordre public; et qui rend passibles de peines d'emprisonnement

comportant l'obligation de travailler le fait pour un travailleur gréviste d'occuper les lieux de travail ou leurs abords immédiats.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 29) sur le travail forcé, 1930 a été ratifiée le 4 novembre 1960 et la Convention (No. 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 a été ratifiée le 28 juillet 1961 par le Sénégal.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.29, 2009 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C029&ctry=1010&hdroff=1&lang=FR>); et (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C105&ctry=1010&hdroff=1&lang=FR>).

Sur le plan des indicateurs statistiques, en ce qui concerne le travail des enfants, en 2011, 17,3% des enfants âgés de 5 à 14 ans étaient économiquement occupés avec une proportion légèrement plus importante des garçons (+18,7%) que des filles (+15,9%). Le pourcentage d'enfants de 5 à 14 ans occupés a progressé par rapport à 2005 et cette hausse a essentiellement concerné les

Lorsque l'on considère tous les enfants âgés de 5 à 17 ans, 17,3% d'entre eux sont occupés en 2011 contre 16,3% en 2005, soit une légère hausse imputable au taux d'occupation des filles qui est passé de 10,4% à 15%. Celui des garçons a plutôt baissé, en passant de 22,2% à 19,6% entre 2005 et 2011. De même, dans le milieu urbain, le taux d'occupation a baissé en

Tableau 7 : Indicateurs liés aux formes de travail à abolir par sexe et zone géographique

	Formes de travail à abolir	
	2005 (ENTES)	2011
Travail des enfants de 5- 14 ans	12,6	17,3
Hommes	17,4	18,7
Femmes	7,6	15,9
Milieu urbain	4,4	4,8
Milieu rural	16,9	25,2
	2005 (ENTES)	2011
Travail des enfants de 5- 17 ans	16,3	17,3
Hommes	22,2	19,6
Femmes	10,4	15
Milieu urbain	9,2	8,6
Milieu rural	20,4	24,8

Source : ENTES (2005) et ESPS2 (2011)

filles, dont la proportion a doublé (7,6% de filles économiquement occupés en 2005 contre 15,9% en 2011).

Par ailleurs, l'occupation des enfants de 5 à 14 ans est plus remarquable en milieu rural (25,2%) et a augmenté par rapport à 2005 (16,9%). En milieu urbain, la proportion des enfants du même âge économiquement occupés est restée stable (4,8% en 2011 contre 4,4% en 2005).

passant de 9,2% à 8,6% entre 2005 et 2011, alors qu'il a augmenté en milieu rural, avec une hausse de 4,4 points de pourcentage pour se situer à 24,8% en 2011. A côté du travail, une autre forme de travail à abolir est le travail forcé. Cependant, il est difficile de mesurer son ampleur au niveau national, faute d'enquête spécifique ou de prise en compte de ce groupe de travailleurs dans les enquêtes nationales

8 Sécurité sociale

La santé et la sécurité au travail sont assurées au niveau national par la Direction Générale du Travail et la Sécurité Sociale (niveau national) et au niveau

3% des travailleurs. Aussi, seuls 0,7% d'entre eux soulignent bénéficier d'un autre système de sécurité. Cette faible adhésion à une structure de sécurité sociale

Tableau 8: Indicateurs liés à la sécurité sociale par sexe et type de sécurité sociale

	Sécurité sociale	
	2006	2011
Pourcentage de la population cotisant à l'IPRES		4
Hommes		5
Femmes		2,7
Pourcentage de la population cotisant à la CSS		2,8
Hommes		3,7
Femmes		1,7
Pourcentage de la population cotisant au FNR		1,6
Hommes		2,2
Femmes		0,8
Autre système de sécurité		0,7
Hommes		0,8
Femmes		0,5
Mutuelle de santé		3
Hommes		3,6
Femmes		2,3

Source : ESPS2 (2011)

régional par les inspections régionales du travail et de la sécurité sociale.

La population occupée ne bénéficie pas en général de la sécurité au travail dans la mesure où seuls 4% d'entre eux sont affiliés à l'IPRES et 2,8% à la Caisse de Sécurité Sociale. Les fonctionnaires affiliés au FNR ne représentent que 1,6% de la population occupée. L'affiliation à une mutuelle de santé ne concerne que

est généralement plus importante pour les femmes occupées (voir tableau ci-dessus) où seuls 2,7% d'entre elles sont affiliées à l'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal contre 5% pour les hommes. Ce constat est également valable pour la CSS avec un taux d'affiliation de 1,7% des femmes contre 3,7% pour les hommes.

Encadré 12 : Indicateur sur le cadre juridique « Pension »

Législation, politique ou institutions : Secteur privé : Les travailleurs soumis au Code du Travail et au Code de la marine marchande relèvent du régime général et du régime complémentaire cadre dont la gestion est confiée à l'institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES), organisme de droit privé placé sous la tutelle technique et financière de l'État (arrêté N°3043 du 09/05/1978 portant autorisation d'une institution de prévoyance sociale). Secteur public : Loi 81-52 du 10 juillet 1981 portant Code des pensions civiles et militaires ; décret n° 75-455 du 24 Avril 1975 rendant obligatoire pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs l'affiliation à un régime de retraite. Les pensions prises en charge dans le cadre du Fonds national de retraite (FNR) concernent les personnes citées par l'article 1er du Code des pensions civiles et militaires.

Conditions d'obtention: Secteur privé : arrêté N°3043 du 09/05/1978 : Les participants bénéficient d'une allocation de retraite après l'âge légal de jouissance fixé à 60 ans pour ceux qui sont éligibles conformément à la Convention État-Employeur sur l'âge de la retraite. Secteur public : Le travailleur du secteur public et du secteur privé bénéficie d'une retraite à 60 ans.

Prestations (niveau et durée): Secteur privé : Allocation de retraite pour les agents relevant de l'IPRES indexée sur un nombre minimal de 400 points de retraite; Rentes ou pension de réversion : servies aux ayants-droit

(veufs-ves et/ou orphelins) ; Allocations de solidarité ; Gratuité des soins aux personnes du 3e âge avec la mise en place du Plan SESAME (NB : Le Plan SESAME prend en charge la gratuité des soins pour les personnes du 3ème âge et pour les césariennes.) Secteur public : Pensions de retraite pour les fonctionnaires et les militaires indexée sur la base du salaire indiciaire de fin de carrière.

Financement: Secteur privé : IPRES : Cotisations des employeurs (régime général 8,4% ; cadres 3,6%), travailleurs (régime général 5,6% ; cadres 2,4%). Un plafond de 234 000 FCFA est fixé pour le régime général et de 600 000 FCFA pour le régime cadre.

Secteur public : FNR (Etat du Sénégal) :Cotisations des employeurs (23%), travailleurs (12%).

Preuves de mise en œuvre effective : La commission a noté que le rapport du gouvernement relatif à la Convention No. 102 et à la Convention No. 121 n'a pas été reçu.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, a été ratifiée par le Sénégal le 22 octobre 1962 (parties VI, VII, VIII) ; et la Convention (No. 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles de 1964, a été ratifiée le 25 avril 1966 par le Sénégal.

Source :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN).

Encadré 13 : Indicateur sur le cadre juridique « Incapacité de travail due à la maladie / au congé de maladie »

Législation, politique ou institutions : Code du Travail ; Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) du 27 mai 1982. L'incapacité du travailleur due à une maladie suspend le contrat de travail avec obligation d'informer l'employeur dans les six jours suivant le début de la maladie. L'article 19 de la CCNI fixe la durée d'absence de 6 mois avec la possibilité de proroger la durée jusqu'au remplacement définitif du travailleur. À l'expiration des délais requis pour l'absence, la rupture du contrat est constatée. À cet effet, l'employeur, à l'exception de l'indemnité de préavis (prévue au niveau de l'indicateur n°10), s'acquitte des droits relatifs au licenciement.

Conditions d'obtention: Information de l'employeur dans les 6 jours suivant le début de la maladie. Durée d'absence permise de 6 mois à compter du début de la maladie avec une possibilité de prorogation de la durée jusqu'au remplacement définitif du travailleur. Lorsque le traitement de la maladie nécessite une suspension plus longue du travail, la durée d'absence prévue à l'alinéa 1er de l'article précité peut être portée à 8 mois si le travailleur compte une ancienneté comprise entre 7 et 15 ans et 10 mois au-delà.

Prestations (niveau et durée) : À l'occasion de la suspension du contrat de travail, le travailleur recevra une allocation dont le montant est déterminé comme suit par l'article 20 de la CCNI : moins d'un an de présence : plein salaire pendant un mois puis ½ salaire pendant 3 mois ; de 1 à 5 ans : plein salaire pendant un mois ; ½ salaire pendant 4 mois ; plus de 5 ans de présence : plein salaire pendant 2 mois puis ½ salaire pendant 5 mois.

Financement: Les salaires sont pris en charge par l'employeur.

Preuves de mise en œuvre effective : La commission a noté que le rapport du gouvernement relatif à la Convention No. 102 n'a pas été reçu.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, a été ratifiée par le Sénégal le 22 octobre 1962 (parties VI, VII, VIII) ; et la Convention (No. 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, n'a pas été ratifiée par le Sénégal.

Source : Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN).

Encadré 14 : Indicateur sur le cadre juridique « Incapacité de travail due à l'invalidité »

Législation, politique ou institutions : Loi n°73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité Sociale ; Loi n°97-05 du 10 mars 1997, abrogeant et remplaçant certaines dispositions du Code de la sécurité sociale ; Statut de l'IPRES ; Loi 81-52 du 10 juillet 1981 portant Code des pensions civiles et militaires.

Conditions d'obtention: Secteur privé : Les membres participants de l'IPRES reconnus inaptes au travail, à tout âge compris entre l'âge minimum d'anticipation et l'âge normal de liquidation de la retraite (article 5 des Statuts de l'IPRES). **Secteur public :** Le fonctionnaire civil, qui a été mis dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite d'une invalidité ne résultant pas de blessures ou de maladie contractées ou aggravées en service, peut être admis d'office à la retraite sur sa demande ou mis à la retraite à l'expiration des droits à congé de longue durée, dont il est bénéficiaire en vertu des dispositions statutaires qui lui sont applicables. Toutefois, les blessures ou les maladies doivent avoir été contractées au cours d'une période durant laquelle l'intéressé a acquis des droits à une pension.

Prestations (niveau et durée) : Secteur privé : Versement d'une allocation de retraite aux travailleurs qui ont atteint l'âge compris entre l'âge minimum d'anticipation et l'âge normal de la liquidation de la retraite (Règlement intérieur N° 1 modifié relatif au régime général de retraite modifié du 07/05/1991 et Règlement N°2 modifié relatif au régime complémentaire de retraite des cadres du 07/05/1991). Secteur public : Versement d'une pension proportionnelle sans condition d'âge ni de durée de service, aux fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité résultant ou non de l'exercice des fonctions. (Loi 81-52 du 10 juillet 1981)

Financement: Secteur privé : Au titre des accidents du travail, les taux sont de : 1% ou 3% ou 5% selon les risques encourus sur un plafond de 63.000 FCFA.

Preuves de mise en œuvre effective : La commission a noté que les rapports du gouvernement relatifs à la Convention No. 102 et à la Convention No. 121 n'ont pas été reçus.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, a été ratifiée par le Sénégal le 22 octobre 1962 (parties VI, VII, VIII) ; et la Convention (No. 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, a été ratifiée le 25 avril 1966 par le Sénégal.

Source : Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN).

9 Sécurité du milieu du travail⁴

L'agenda du travail décent en Afrique vise entre autres à mieux faire comprendre l'importance de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail. Ces aspects sont analysés à travers les accidents de travail qui mesurent le niveau de sécurité et de santé dans le lieu de travail. Le second indicateur est relatif aux inspections de

travail effectuées sur les lieux de travail qui évaluent les mesures préventives prises par le Gouvernement.

S'agissant des prestations en cas d'accident, la législation, les conditions d'obtention, les prestations et le financement sont définis.

Encadré 15 : Indicateur sur le cadre juridique « Prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles »

Législation, politique ou institutions : Code du Travail (Loi 97-17 du 1/12/1997) ; Loi n°73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité sociale ; Loi n°97-05 du 10 mars 1997, abrogeant et remplaçant certaines dispositions du Code de la Sécurité sociale. Le Code de Sécurité sociale (article 33) considère comme « accident du travail quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail ; pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi ; pendant les voyages et les déplacements dont les frais sont mis à la charge de l'employeur ». Ce même Code (article 35) décrit comme maladies professionnelles certaines infections et pathologies.

Conditions d'obtention : Sont nécessaires : la déclaration de l'accident ou de la maladie professionnelle par l'intéressé, la constatation médicale, l'enquête de l'Inspection du travail, le contrôle et l'expertise de la Caisse de Sécurité Sociale. Dès la survenance de l'accident, l'employeur est tenu de faire assurer les premiers soins d'urgence, d'aviser le médecin de l'entreprise ou celui le plus proche en vue de la constatation. L'employeur est aussi tenu d'aviser l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures de tout accident ou maladie professionnelle, en cas de carence de l'employeur, le travailleur ou ses ayants droit peuvent faire la déclaration de l'événement jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date anniversaire de l'accident ou la première constatation médicale de la maladie professionnelle. L'inspecteur du travail procède à une enquête par la convocation immédiate de la victime ou de ses ayants droit et peut se rendre au sein de l'établissement pour les besoins de l'investigation. Lorsqu'il y'a désaccord entre le médecin de la caisse de Sécurité sociale et le médecin traitant, il est procédé à un nouvel examen par un médecin expert agréé (Code de Sécurité, articles 38 à 57).

Prestations (niveau et durée) : La réparation des accidents et maladies professionnelles est divisée en prestations en nature et en espèces. Les prestations en nature fournies aux travailleurs victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont réparties en quatre catégories couvrant les soins, (1) les frais funéraires et de transport, (2) les frais de déplacement, (3) la fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse, la réadaptation fonctionnelle et la rééducation professionnelle, (4) le reclassement. Les prestations en espèces consistent en un versement d'indemnités journalières pour compenser la perte de salaire, un versement de rente pour la réparation de l'incapacité permanente de travail et le paiement d'une rente aux ayants droit du travailleur décédé des suites d'accident du travailleur ou de maladies professionnelles. La durée prévue peut s'étendre jusqu'à la consolidation de l'accident de travail, de la guérison de la maladie professionnelle ou jusqu'à la constatation de l'incapacité permanente.

Financement : Caisse de Sécurité sociale pour les agents du secteur privé et agents non fonctionnaires de l'État ; État pour les agents fonctionnaires.

Preuves de mise en œuvre effective : La commission a noté que le rapport du gouvernement relatif à la Convention No. 102 et à la Convention No. 121 n'a pas été reçu.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 102) concernant la Sécurité sociale (norme minimum), 1952, a été ratifiée par le Sénégal le 22 octobre 1962 (parties VI, VII, VIII) ; et la Convention (No. 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 a été ratifiée le 25 avril 1966 par le Sénégal.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN).

Encadré 16 : Indicateur sur le cadre juridique « Inspection du travail (santé et sécurité) »

Législation, politique ou institutions : Code du 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). Structure de coordination: Direction générale du Travail et la Sécurité sociale (niveau national) ; Inspections régionales du Travail et de la Sécurité sociale (antennes régionales).

Le Code du Travail donne la possibilité aux inspecteurs d'entrer sans restriction dans les entreprises, de jour comme de nuit, d'adresser des mises en demeure aux employeurs, de dresser des procès-verbaux d'infraction et de les adresser au Procureur de la République. Le décret n°2006-1255 du 15 novembre 2006 leur donne le pouvoir de procéder à l'arrêt de travail dans les chantiers où le non respect des prescriptions en matière de santé et sécurité au travail menace gravement la santé des travailleurs.

Les inspecteurs du travail sont des cadres de niveau supérieur (inspecteur) et de niveau intermédiaire (contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale) régis par un statut particulier dans la fonction publique. Ils sont recrutés à la suite d'une formation d'une durée de 2 ans. L'entrée se fait par voie de concours, à partir d'études universitaires de niveau bac+4 ou par voie professionnelle (le fonctionnaire de la hiérarchie B ayant au moins 5 années d'expérience professionnelle). Les principales spécialisations ciblées étant le droit du travail et de la sécurité sociale. Les Inspecteurs du travail sont régis par le décret n° 77-884 du 10 octobre 1977 portant statut particulier du cadre des fonctionnaires du travail et de la sécurité sociale qui leur assure un emploi stable. Les inspecteurs et les contrôleurs du travail perçoivent un traitement comportant un solde indiciaire évolutif par le jeu de l'avancement et d'autres indemnités liées à leurs corps ou propre à tous les corps de l'administration. Ce traitement qui prend en charge le transport du domicile au lieu de travail est acquis sur le Budget de l'État.

Preuves de mise en œuvre effective : La CEACR a demandé au gouvernement de modifier sa législation pour la mettre en conformité avec la Convention 81. En particulier, le décret no 2006-1255 du 15 novembre 2006 qui n'empêche pas l'adoption par l'inspecteur du travail de mesures immédiatement exécutoires en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris en cas d'absence d'infraction. De plus, elle a prié le gouvernement d'amender l'article L. 197 1°) et 2°) du Code du Travail à l'égard des droits de l'inspecteur pendant les inspections. L'inspection médicale du travail avait été institutionnalisée par décret no 2006-1255 du 15 novembre 2006 mais n'a toujours pas été créée.

La commission a relevé avec préoccupation que le gouvernement n'envisage pas la mise à jour de l'échelle des sanctions, le seul texte applicable en la matière étant le décret no 62-017 PC/MFPT/DGTSS/TMO du 22 janvier 1962. La commission a noté que le personnel d'inspection du travail se compose actuellement de 57 inspecteurs et 63 contrôleurs pour l'ensemble du pays. Le gouvernement a indiqué dans son rapport que la question de la rémunération et des perspectives de carrière des inspecteurs est à l'étude. Selon l'UNSA, les conditions de travail des inspecteurs et contrôleurs du travail sont nettement insuffisantes au regard des fonctions dont ils sont investis et que, notamment, ils ne disposent pas des moyens de transport nécessaires à la réalisation de visites régulières d'établissements.

La commission a pris note de l'établissement d'un rapport annuel par le service des statistiques du travail. Néanmoins, elle a prié le gouvernement de publier et de communiquer un rapport par l'autorité centrale d'inspection du travail au BIT en conformité avec la convention.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 81) sur l'inspection du travail, 1947 a été ratifiée par le Sénégal le 22 octobre 1962 ; et la Convention (No. 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, n'a pas été ratifiée.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.81, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdoff=1&ctry=1010&year=2010&type=0&conv=C081&lang=FR>).

S'agissant des accidents de travail, ceux déclarés à la CSS sont estimés 2337 cas en 2012 contre 2441 cas en 2011 et 2732 cas en 2010. Depuis 2008, les accidents de travail demeurent certes importants mais s'inscrivent sur une trajectoire baissière. De façon générale, ces accidents sont relevés davantage au niveau des industries, notamment celles alimentaires et du froid. Sur le plan géographique, les régions de Dakar et de Thiès enregistrent les cas d'accident les plus élevés.

Par ailleurs, le nombre d'inspecteurs de travail est passé de 56 en 2009 à 71 en 2010 dont 15 femmes. En y intégrant les contrôleurs du travail, nous obtenons 158 agents de l'inspection du travail dont 29 femmes. Au total, il apparaît que le nombre d'inspecteurs est encore faible au regard du nombre de salariés estimés à 416 753⁵. Ainsi, nous avons 1,7 inspecteur de travail pour 10 000 employés.

Figure 8 : les accidents de travail déclarés à la CSS



Source : Caisse de Sécurité sSociale (CSS)

10 Dialogue social

Dans le domaine du dialogue social, des avancées ont été notées comme l'adoption de la loi 97-17 du 1er décembre 1997, portant Code du travail et comprenant des dispositions s'y rattachant, l'élaboration et l'adoption de la Charte Nationale sur le Dialogue Social, la mise en place du Comité National du Dialogue Social (CNDS) et l'existence de commissions spécialisées au sein du CNDS.

Encadré 17 : Indicateur sur le cadre juridique « Liberté syndicale et droit d'organisation »

Législation, politique ou institutions : Constitution ; Code du Travail (article 6); Code des obligations civiles et commerciales sur le droit d'association (COCC), article 812 (Loi n° 68-08 du 26 mars 1968); Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal (CCNI) du 27 mai 1982 (article 7 et 8).

Avant d'établir un syndicat, il est nécessaire d'obtenir une autorisation avec le dépôt des statuts en trois exemplaires ainsi que la liste des personnes chargées de son administration et de sa direction à l'inspection régionale du travail et de la Sécurité sociale du ressort. La délivrance ou non du récépissé par le ministère de l'Intérieur (article 812 du COCC) est subordonnée à la notification des conclusions du procureur de la République à ce dernier et à l'inspecteur du travail après avis du ministre chargé du Travail (article L. 8, Code du Travail).

L'article L. 7 du Code du Travail établit la liberté de tout travailleur ou employeur d'adhérer librement à un syndicat dans le cadre de sa profession. Ainsi, 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.

Afin de protéger la liberté syndicale et le droit d'organisation, il existe un conseil consultatif du travail avec, comme son nom l'indique, un pouvoir consultatif et un comité national du dialogue social doté d'un pouvoir de mise en œuvre (ce sont les mécanismes qui existent à l'état actuel de la législation). Les syndicats peuvent ester en justice (article L. 15 du Code du Travail).

Le Sénégal compte en 2010, plus de 20 centrales syndicales. Le pays a organisé en 1998 une enquête de représentativité syndicale qui a classé 10 centrales ; puis en 2011 des élections nationales avec 18 centrales en lice ; ceci pour mesurer le poids de chacune d'elles et de déterminer ainsi les quatre (4) qui vont représenter les travailleurs dans les négociations avec le Gouvernement, dans les parlements et au niveau du Conseil économique et social. Les élections du 24 avril 2011 ont enregistré la participation de 58000 votants sur 164660 inscrits soit un taux de participation de 35,26%.

Preuves de mise en œuvre effective : Il n'y a aucun cas actif contre le Sénégal devant le Comité de la liberté syndicale. La commission a accueilli favorablement l'indication dans le rapport du gouvernement selon laquelle des mesures sont en train d'être prises pour modifier le Code du Travail de manière à le rendre pleinement conforme aux conventions fondamentales. Depuis plusieurs années, la commission demande au gouvernement d'abroger la loi no 76-28 du 6 avril 1976 et de modifier l'article L.8 du Code du Travail (modifié en 1997) afin de garantir aux travailleurs et aux organisations de travailleurs le droit de constituer des organisations de leur choix sans autorisation préalable. La commission attend également du gouvernement qu'il prenne sans délai les mesures nécessaires pour adopter le décret d'application de l'article L. 276 du Code du Travail et pour déterminer une liste des emplois qui n'autorisera la réquisition des travailleurs en cas de grève que pour assurer le fonctionnement des services essentiels au sens strict du terme. De plus, la CEACR a demandé au gouvernement de limiter les restrictions de l'article L.276 aux cas où les grèves perdraient leur caractère pacifique ou dans les cas où le respect de la liberté du travail des non-grévistes ainsi que le droit de la direction de l'entreprise de pénétrer dans les locaux sont entravés. En vertu de l'article L.276, l'occupation des locaux ou des abords immédiats ne peut avoir lieu pendant l'exercice du droit de grève, sous peine de sanctions prévues aux articles L.275 et L.279. En outre, le gouvernement a constaté que c'est toujours le décret no 72-017 du 11 janvier 1972 fixant la liste des postes, emplois ou fonctions dont les occupants peuvent faire l'objet de réquisition qui continue de s'appliquer en vertu de l'article L.288 du Code.

La Confédération syndicale internationale a communiqué en août 2008 que des différences de traitement dans la reconnaissance des syndicats existent, ainsi que des licenciements et des suspensions de grévistes. La commission a noté l'indication du gouvernement selon laquelle les organisations syndicales se créent librement et sont reconnues par les pouvoirs publics et que, dès lors, on ne peut parler de pratique discriminatoire et a demandé au gouvernement de fournir ses observations.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention No. 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, a été ratifiée par le Sénégal le 4 novembre 1960 et la Convention No. 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, a été ratifiée le 28 juillet 1961.

Sources

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.98, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=1010&year=2010&type=R&conv=C098&lang=FR>).
3. Cas du Comité de la liberté syndicale contre le Sénégal (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=FR&hdroff=1>)

Le taux de syndicalisation mesure les progrès réalisés dans les relations entre les patrons et les travailleurs et par conséquent, cet indicateur permet d'apprécier le niveau du dialogue social au sein de l'entreprise. En 2011, les élections de représentativité ont concerné 164 660 travailleurs inscrits (secteur public et privé) et 18 centrales syndicales candidates. Au total à l'issue des élections, la CNTS (39,6%) l'UNSAS (22,4%) et la CSA (14,1%) sont sorties respectivement aux trois premières places.

Aussi, les inspections de travail supervisent les élections des délégués de personnel en vue d'instaurer un climat social sain au sein des entreprises. En

2011, elles ont supervisé des élections de délégués du personnel dans 119 entreprises et établissements pour un nombre de délégués tous collèges confondus de 606. Toutefois, avec 8933 établissements recensés en 2011, les élections de délégués de personnel supervisées ont couvert un champ limité.

Enfin, il existe essentiellement quatre organisations d'employeurs qui sont le Conseil National du Patronat (CNP), la Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal (CNES), le Mouvement des Entreprises du Sénégal et l'Union nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS).

Tableau 9 : Résultats des élections de représentativité

CENTRALES	%	RANG
CNTS	39,61	1er
UNSAS	22,41	2e
CSA	14,12	3e
CNTS FC	7,43	4e
FGTS/B	4,36	5e
CDSL	3,74	6e
UDTS	2,53	7e
FGTS/A	2,31	8e
CDTS	1,23	9e
CFS	0,67	10e
UTS	0,33	11e
USDS	0,30	12e
STDS	0,26	13e
UTLS/B	0,17	14e
CDSA	0,16	15e
COGES	0,13	16e
CGTDS	0,12	17e
UTLS/A	0,12	18e
TOTAL	100,00	

Source : Rapport annuel des statistiques du Travail

Encadré 18 : Indicateur sur le cadre juridique « Droit de négociation collective »

Législation, politique ou institutions : Le Code du Travail donne aux travailleurs la possibilité d'observer un mouvement de grève sous réserve du dépôt d'un préavis au niveau de l'Inspection du Travail du ressort.

Niveau de négociation collective : État (niveau national ; public ou privé) ; Patronat (employeur/ secteur public) ; Travailleurs (corporations et/ou syndicats). Domaines couverts par la négociation collective : Accords sur les conditions salariales et de travail (matérialisés par les conventions collectives extensibles à toutes les entreprises des branches d'activités concernées). Aucun secteur n'est exclu. Les conventions collectives adoptées sont extensibles à toutes les entreprises des branches d'activités concernées (lorsqu'elles sont extensibles cela veut dire qu'elles s'appliquent aux parties signataires et non signataires).

Institutions mises en place pour promouvoir la négociation collective : Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale ; Inspections du travail ; Commission mixte ; Comité national du Dialogue social.

Le droit de grève est aussi reconnu par la Constitution de 2001 et la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) du 27 mai 1982. Le droit de grève étant reconnu par la constitution de 2001, requière la saisine de l'inspecteur du travail lorsque celle-ci concerne son ressort géographique et du Directeur du travail lorsque le mouvement s'étend sur plusieurs régions. La saisine de l'Inspecteur régional du travail ou du Directeur général du Travail fait courir un délai de 48 heures pour convoquer les parties en vue d'une tentative de conciliation. Si la tentative de conciliation a échoué dans les dix jours suivant cette convocation, la grève déclenchée après l'écoulement du préavis déposé 30 jours auparavant, est licite. Arbitrage possible pour mettre fin à une grève. Il n'est pas prévu, au Sénégal, d'imposer un arbitrage pour mettre fin à une grève (cela veut dire qu'aucune disposition n'est prévue pour l'arbitrage). En lieu et place, le ministre en charge du Travail et ceux concernés peuvent provoquer une rencontre en vue de concilier les positions des parties en cause.

Preuves de mise en œuvre effective : Accord sur la retraite de 2005 ; Accord sur l'augmentation des salaires dans le secteur privé de 2009

Preuves de mise en œuvre effective : L'Union des travailleurs libres du Sénégal a indiqué que le gouvernement l'a exclu des consultations entre l'État et les organisations syndicales. En outre, la Confédération syndicale internationale a communiqué en date du 29 août 2008 que les autorités ont bloqué des négociations dans certains secteurs et ont changé unilatéralement des dispositions de la Charte nationale sur le dialogue social de 2002.

La CEACR a noté l'indication du gouvernement selon laquelle des conventions collectives ont été récemment signées dans plusieurs secteurs, en particulier l'accord interprofessionnel de 2005 sur la retraite à 60 ans, l'accord de 2006 sur les annexes de classification des emplois dans le secteur des bâtiments et travaux publics, et l'accord de 2007 sur la retraite dans le secteur des banques et assurances.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 a été ratifiée par le Sénégal le 4 novembre 1960; et la Convention (No. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, a été ratifiée par le Sénégal le 28 juillet 1961.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.87, 2010 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=1010&year=2010&type=0&conv=C087&lang=FR>).

Encadré 19 : Indicateur sur le cadre juridique « Consultations tripartites »

Législation, politique ou institutions : Signature le 22 novembre 2002 d'une Charte nationale sur le Dialogue social entre le gouvernement du Sénégal et les partenaires. L'article 10 de cette charte crée un comité national du dialogue social (CNDS) qui compte 30 membres titulaires et 30 membres suppléants et 8 commissions. C'est un instrument de concertation, de négociation entre les partenaires sociaux. Entre autres missions, elle se propose d'instaurer un climat social apaisé, dans l'environnement du travail, par le biais du tripartisme. Le comité national du dialogue organise chaque année une session ordinaire portant sur divers thèmes. Ainsi dans le cadre de la promotion du dialogue social, le ministère en charge du Travail s'est doté d'un certain nombre de structures consultatives dont : le C consultatif national du travail et de la Sécurité sociale (CCNTSS), le Comité technique consultatif national d'hygiène et de sécurité (CTCNHS), la Coordination nationale des comités d'hygiène et de Travail (CNCHT). La dernière session ordinaire s'est tenue du 25 au 29 octobre 2010 pour traiter du thème de « la responsabilité sociale des entreprises dans le processus d'élaboration du Pacte de stabilité sociale et de croissance économique ».

Preuves de mise en œuvre effective : Dans son rapport en août 2008, le gouvernement a exprimé que les mécanismes qui assurent des consultations tripartites sont toujours les mêmes et consistent en réunions organisées en concertation avec les partenaires sociaux. Depuis plusieurs années la commission a noté les retards affectant la soumission à l'Assemblée nationale des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail et a exhorté le gouvernement à s'assurer des consultations tripartites effectives et à soumettre les instruments en question à l'Assemblée nationale.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no. 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, a été ratifiée par le Sénégal le 19 novembre 2004.

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.144, 2008 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C144&ctry=1010&hdroff=1&lang=FR>).

1 1 Capacité de combiner vie professionnelle, vie familiale et vie privée

Sur le plan juridique, la combinaison de la vie familiale et de la vie privée au travail est appréhendée par les dispositions réglementaires en matière de congé de maternité et de congé parental. La possibilité de congé de maternité est incluse alors que le congé parental n'est pas pris en considération.

Encadré 20 : Indicateur sur le cadre juridique « Congé de maternité »

Législation, politique ou institutions : Code du Travail; Code de la Sécurité sociale. L'article L 143 du Code du Travail et l'article 24 du Code de Sécurité sociale prévoient une suspension légale du contrat de travail pour maternité.

Conditions d'obtention : Etre femme salariée (au sens du Code du Travail) et en état de grossesse.

Prestations (niveau et durée): Le congé de maternité débute 6 semaines avant la date d'accouchement prévu (sur avis du médecin) et 8 semaines après accouchement. Cette suspension peut être prorogée en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches pendant trois semaines. Aux termes de l'article 14 du Code de Sécurité sociale, la femme en maternité bénéficie au titre de la branche des prestations familiales des allocations et indemnités suivantes: (1) des allocations prénatales (article 17 du Code de sécurité sociale) qui sont payées à la mère sur présentation du carnet de grossesse et dans les conditions suivantes (deux mensualités avant le 3e mois de grossesse ; quatre mensualités vers le 6e mois de grossesse ; trois mensualités vers le 8e mois de grossesse) ; (2) des allocations de maternité qui sont ouvertes à toute femme conjointe d'un travailleur, à toute femme salariée non mariée et à toute salariée dont le mari n'exerce aucune activité rémunérée qui donne naissance, sous contrôle médical, à un enfant né viable et inscrit sur les registres de l'état civil (article 18 du Code de Sécurité sociale). Le paiement de l'allocation de maternité s'effectue dans les conditions prévues par l'article 20 du Code de Sécurité sociale (six mensualités à la naissance ou immédiatement après la demande d'allocations ; six mensualités lorsque l'enfant atteint l'âge de 6 mois ; six mois lorsqu'il atteint l'âge de 12 mois ; trois mensualités lorsqu'il atteint l'âge de 18 mois ; trois mensualités lorsqu'il atteint l'âge de vingt quatre mois). En cas de naissance multiple, chaque naissance est considérée comme une maternité distincte. Des indemnités journalières de congés de maternités prévues par la loi 80-44 du 25 mai 1980 se calcule à raison du salaire journalier effectivement perçu lors de la dernière paie y compris éventuellement les indemnités inhérentes à la nature du travail. Le montant de l'indemnité est égal à autant de fois le salaire journalier qu'il y'a de jours, ouvrables ou non, pendant la durée de la suspension. L'indemnité est payée soit par période de 30 jours soit à l'expiration de la période de suspension par la Caisse de Sécurité Sociale.

Financement : Durant la période de congé de maternité, la Caisse de Sécurité sociale (CSS) se substitue à l'employeur en versant au travailleur une indemnité journalière conformément aux dispositions prévues dans le Code de la Sécurité sociale.

Preuves de mise en œuvre effective : La commission a noté que le rapport du gouvernement relatif à la Convention No. 102 n'a pas été reçu.

Travailleurs protégés par la loi :

Travailleurs protégés en pratique :

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la Convention (No. 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, n'ont pas été ratifiées par le Sénégal ; La Convention (No. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, a été ratifiée par le Sénégal le 22 octobre 1962 (parties VI, VII, VIII).

Sources :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN);
2. Commentaires de la CEACR sur l'application de la Convention no.102, 2007 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?conv=C102&ctry=1010&hdroff=1&lang=FR>).

Encadré 21 : Indicateur sur le cadre juridique « Congé parental »

Législation, politique ou institutions : Aucune disposition prévue par le droit sénégalais.
 Conditions d'obtention: Sans objet.
 Prestations (niveau et durée): Sans objet.
Financement: Sans objet.
Preuves de mise en œuvre effective : Aucune information des organes de supervision de l'OIT.
Travailleurs protégés par la loi : Sans objet.
Travailleurs protégés en pratique : Sans objet.
Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (No. 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, n'a pas été ratifiée par le Sénégal.

Source :

1. Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN).

Sur le plan statistique, les possibilités de combiner vie familiale et vie privée, sont mesurées par la proportion de personnes ne travaillant pas et ne recherchant pas un emploi, en raison de responsabilités familiales, de soins aux parents ou aux enfants, d'accouchement ou de grossesse.

En 2011, 20,4% des personnes âgés de 15 à 64 ans, ne travaillant pas et ne recherchant pas d'emploi avaient pour principal motif les obligations familiales

pour lesquelles ce motif représentait la principale raison de ne pas travailler pour 60,2% d'entre elles contre seulement 3,9% pour les hommes. Cette situation était également plus importante en milieu rural (49,2%). Les congés, maladies, vacances ou fériés constituent le motif de non occupation pour 8,7% de la population en 2011.

Par ailleurs, 3,6% de la population occupée indique avoir un second emploi qui réduit le nombre d'heures

Tableau 10 : Indicateurs de la capacité de combiner vie familiale et vie privée par sexe et zone géographique

	combiner vie de famille et vie privée	
	2006	2011
proportion de personnes ne travaillant pas en raison d'obligations familiales		
	43	20,4
hommes	3,9	3,7
femmes	60,2	31,5
urbain	16,6	39,8
rural	24,1	49,2

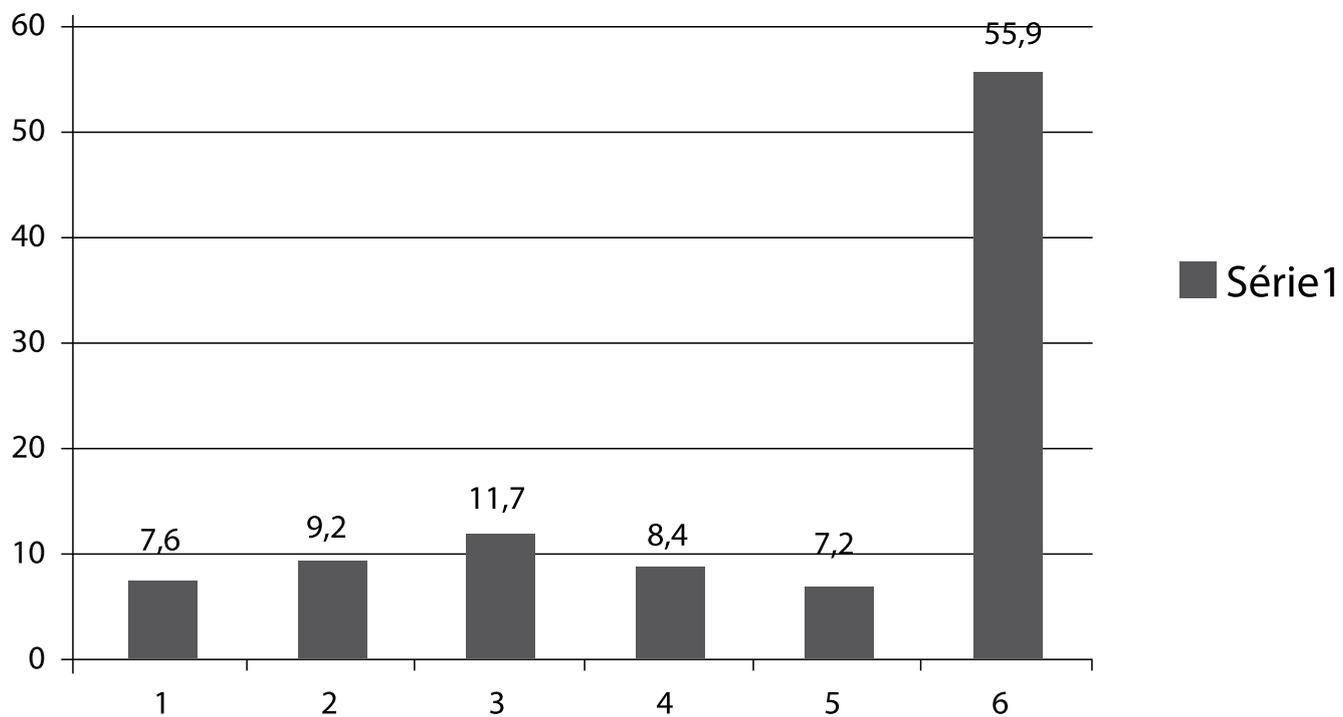
Source : ESPS 1 (2006) et ESPS2 (2011)

et celles du ménage. Cette situation a concerné davantage de femmes (31,5%) que d'hommes (3,7%). Elle est également moins fréquente en milieu urbain (16,6%) que rurale (24,1%). Toutefois, cette situation a considérablement baissé par rapport à 2006 où 43% des personnes en âge de travailler et ne travaillant pas l'étaient pour des raisons d'obligations familiales. Cette évolution est imputable essentiellement aux femmes

à passer en famille ou en privé. Enfin, 56% de ces personnes consacrent 6 jours de la semaine à cet emploi secondaire.

Toutefois, la proportion de personnes ayant un emploi secondaire a baissé par rapport à 2006 où elle était de 4,9% des travailleurs.

Figure 9 : nombre de jours par semaine consacrés à l'emploi secondaire



Source : ESPS2 (2011)

Toutefois, la proportion de personnes ayant un second emploi a baissé par rapport à 2006 où elle était de 4,9% des travailleurs

Conclusion :

Les indicateurs du travail décent examinés dans ce rapport révèlent des progrès importants, particulièrement en ce qui concerne les possibilités d'emploi, les taux d'occupation et les conditions de travail, notamment la sécurité du milieu du travail, le dialogue social et la combinaison de la vie familiale et privée.

Cependant, des efforts restent à faire, notamment dans les domaines de l'égalité de chance et de traitement des hommes et des femmes sur le marché du travail ainsi que le travail des enfants à abolir, le temps de travail décent et la sécurité sociale des travailleurs.

En outre, le taux d'occupation reste également faible au regard de l'abondance de la main-d'œuvre ; ce qui nécessite la mise en place de programmes en faveur de la promotion d'emplois décents, particulièrement pour les jeunes et les femmes.

En sus du chômage des jeunes et des femmes, les dimensions les plus préoccupantes demeurent la sécurité sociale des travailleurs, les écarts de rémunération et de traitement entre hommes et femmes et les niveaux de gains des travailleurs.

Enfin, la production des indicateurs du travail décent devrait être améliorée, notamment en renforçant la production régulière de statistiques du travail de façon à les rendre disponibles chaque année au lieu de tous les cinq ans. De même, le rapport annuel des statistiques du travail de la Direction des Statistiques du Travail et des Etudes devrait être enrichi et faire l'objet de publication et de vulgarisation chaque année, avec notamment l'appui du Bureau international du Travail.

Références bibliographiques :

- ANSD, (août 2007) « Rapport de l'Enquête nationale sur le Travail des enfants (ENTES 2005) ».
- ANSD, (août 2007), « Rapport de l'Enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal, 2005-2006 ».
- ANSD, (mai 2013) « Rapport de la deuxième enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal (ESPS II-2011) ».
- ANSD, (2002), « Base de Données de la deuxième enquête sénégalaise auprès des ménages (ESAM2 2001) ».
- ANSD, (2007), « Base de Données de l'Enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal, (ESPS1- 2006) ».
- ANSD, (2012), « Base de Données de la deuxième enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal, (ESPSII-2011) ».
- ANSD, (2006), « Base de Données l'Enquête nationale sur le Travail des enfants (ENTES 2005) ».
- ANSD, (février 2013), « Situation économique et sociale du Sénégal en 2011 ».
- ANSD, (octobre 2012), « Banque de Données économiques et financières 2010-2011 ».
- BIT, (2012), « Rapport provisoire sur les indicateurs juridiques du Sénégal ».
- BIT, (2011), « Profil Pays Travail décent du Sénégal (2000-2010) ».
- BIT, (2012), « Profils Pays Travail décent du Niger ».
- BIT, (2012), « Profils Pays Travail décent du Cameroun ».
- BIT, (2012) « Les indicateurs du Travail décent en Afrique: une première évaluation à partir des sources nationales ».
- BIT, (2011), « Bases de données NATLEX » (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=fr&p_country=SEN)
- CEPOD, (2012), « Rapport national sur la Compétitivité du Sénégal ».
- DPEE, (2012), « Situation économique et financière ».
- DPEE, (2013) « Indicateurs macroéconomiques ».
- DSTE, (2012), « Rapport annuel des Statistiques du Travail de 2011 ».
- PNUD, (2011), « Rapport sur le Développement humain ».
- UCSPE, (2013), « Stratégie nationale de développement économique et sociale (SNDES 2013-2017) ».

Annexes : Contribution des femmes à l'emploi

	Produits de l'agriculture et sylvicoles	Produits sylvicoles	Produits de la pêche, de la pisciculture et de l'aquaculture	Charbon et lignite ; tourbe	Hydrocarbures naturels	Minerais d'uranium	Minerais métalliques	Produits divers des industries extractives	Produits des industries alimentaires et boissons
Part des femmes dans l'emploi	44,4%	58,8%	34,4%	45,5%	17,9%	20,0%	5,5%	26,3%	52,4%

	Tabac	Produits	Article d'habillement	Cuirs ; articles voyage chaussure	Produit du bois articles en bois d'vannerie	Papiers cartons articles en papier en	Produits l'édition d'imprimerie services reproductif d'enregistrement	Produits raffinage, cokéfaction et industrie nucléaires	Produit chimique	Produits caoutchou ou matière plastique
Part des femmes dans l'emploi	50,0	44,4	38,0	32,3	9,1	0,0	16,7	50,0	15,4	12,5

	Verre ; poteries et matériaux pour la construction	Produits métallurgiques ; pièces de fonderie	Ouvrages en métaux ; produits du travail des métaux	Machines et équipements n.c.a.	Machines de bureau et matériel informatique	Machines et matériels électriques	Équipements et appareils de radio, télévision et communications	Instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	Produits de la construction automobile	Autres matériels de transport
Part des femmes dans l'emploi	12,5%	4,1%	5,9%	16,7%	0,0%	4,8%	17,9%	71,4%	0,0%	1,7%

	Meubles ; produits divers n.c.a.	Électricité, gaz et chaleur	Eau distribuée	Travaux de construction	Ventes et services de réparation automobile	Ventes en gros et services d'intermédiaires du commerce de gros	Vente au détail et services de réparation d'articles domestiques	Services hôtellerie et de restauration	Services de transports terrestres	Services de transports par eau	Services de transports aériens	Services d'auxiliaires de transport
Part des femmes dans l'emploi	20,7%	3,8%	50,0%	3,4%	0,0%	32,7%	68,8%	76,9%	2,5%	11,1%	31,3%	0,0%

	Services des postes et télécommunications	Services d'intermédiation financière	Services d'assurance	Services d'auxiliaires financiers et d'assurance	Services immobiliers	Services informatiques et services connexes	Services de recherche et développement	Services fournis principalement aux entreprises	Services d'administration publique	Services d'éducation
Part des femmes dans l'emploi	20,0%	31,6%	14,3%	16,7%	10,7%	25,0%	42,9%	14,3%	25,0%	29,3%

	Services de santé et d'action sociale	Services d'assainissement, de voirie et de gestion des déchets	Services fournis par les organisations associatives	Services récréatifs, culturels et sportifs	Services personnels	Services autoproduits par les ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	Services fournis par les organisations extraterritoriales
Part des femmes dans l'emploi	47,5%	55,6%	0,0%	28,6%	54,7%	91,8%	16,7%

Source : ESPS2 (2011)

Publié par le Bureau International du Travail (BIT)
avec le concours financier de l'Union européenne
dans le cadre du projet BIT/CE « Mesure et suivi des
progrès réalisés en faveur du travail décent » (MAP)

