



**CONTRIBUTION DE L'UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST-AFRICAINE DANS LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL**

**MEMOIRE POUR L'OBTENTION DU
MASTER EN MANAGEMENT DES ENTREPRISES ET
DES ORGANISATIONS**

**OPTION : MANAGEMENT DES CRISES ET ACTIONS
HUMANITAIRES**

Présenté le 26 Mai 2017 par :

Christelle OUEDRAOGO

Travaux dirigés par : Marcelin KOUAKOU, Environnementaliste

Jury d'évaluation du stage :

Président : Prénom NOM

Membres et correcteurs : Prénom NOM

Prénom NOM

Prénom NOM

Promotion 2013/2014

DEDICACE

Je dédie ce mémoire à tous ceux qui me sont chers !

REMERCIEMENTS

À **Monsieur KOUAKOU Marcelin**, pour avoir accepté de diriger ce travail, tous nos sincères remerciements pour son sens du travail bien fait et pour sa rigueur intellectuelle.

Au **Dr. THIAM Birane**, notre maître de stage, pour sa disponibilité, sa diligence, ses conseils et orientations.

À **la Commission de l'UEMOA**, qui nous a offert un cadre professionnel pertinent pour la réalisation de ce travail et particulièrement, au Président de la Commission de l'UEMOA, aux Commissaires des différents Départements de la Commission de l'UEMOA, aux Directeurs des différentes Directions de la Commission de l'UEMOA, à tout le personnel de la Commission de l'UEMOA.

À **l'Institut International d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (2iE)**, qui nous a offert un cadre académique. Nous remercions tous les responsables de 2iE qui ont d'une manière ou d'une autre apporté leur appui à la réalisation de ce travail.

À **notre famille**, qui n'a ménagé aucun effort pour nous encourager et nous soutenir.

À **vous tous, que nous n'avons pas pu citer**, mais qui ont d'une manière ou d'une autre contribué à la réalisation de ce présent mémoire, nous vous prions de bien vouloir trouver dans cette modeste œuvre, l'expression de notre profonde gratitude et de notre reconnaissance.

RESUME

Ce travail de recherche répond à un objectif qui est celui de montrer dans quelle mesure, l'UEMOA contribue à la promotion du dialogue social en décrivant les activités menées par son organe, le Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) et en étudiant des cas concrets de la contribution dudit Conseil. Pour répondre à cet objectif, la recherche est guidée par une question principale qui consiste à savoir si l'UEMOA à travers le CTDS contribue effectivement à la promotion du dialogue social.

La méthode qualitative est celle retenue pour répondre à cette question. Elle se traduit en l'espèce par une recherche documentaire et des entretiens semi-directifs.

Cette méthode de recherche a permis d'aboutir à la réponse selon laquelle, l'UEMOA à travers le CTDS contribue à la promotion du dialogue social. En témoignent les études faites sur les crises sociales au sein des États membres de l'UEMOA et sur le renforcement des capacités des administrations en droit du travail des pays membres de l'UEMOA. Il en est de même des appuis financier ou technique apportés aux États de l'Union dans la création ou le renforcement de leurs cadres de concertation. Cependant, sa contribution n'en demeure pas insuffisante compte tenu des attentes sans cesse croissante des partenaires sociaux mais aussi des nombreuses difficultés qui empêchent le fonctionnement effectif et efficace du CTDS.

Au bout du compte, il est donc apparu nécessaire de faire certaines recommandations à l'endroit de la Commission de l'UEMOA, de revisiter les cadres de concertation et les institutions de dialogue social pour les renforcer au plan organisationnel et fonctionnel, de renforcer les capacités des acteurs du travail en collaboration avec les ministères du travail des États de l'Union et de créer un fonds d'appui à la promotion du dialogue social. Le CTDS quant à lui se doit d'inscrire au budget du CTDS une ligne « appui aux cadres de dialogue social », d'élaborer une directive sur la gouvernance sociale au plan communautaire, de faire une étude sur les modes de financement des cadres de concertation et enfin, d'instituer un forum social au niveau de l'UEMOA.

Mots Clés :

- 1 – Promotion
- 2 – Dialogue
- 3 - Social
- 4 – Conflits sociaux
- 5 - Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS)

ABSTRACT

The aim of this research is to show, how West African Economic and Monetary Union (WAEMU) contributes to the promotion of social dialogue, by describing the activities of its Council of Labor and Social Dialogue (CLSD) and by studying the circumstances of the Council's contribution. In order to achieve this goal, the research is guided by a main question of whether WAEMU through the CLSD contributes effectively to the promotion of the social dialogue.

The qualitative method is the one used to answer this question. It is reflected in this case by documentary research and semi-directive interviews.

This research method led to the answer that the WAEMU through the CLSD contributes to the promotion of social dialogue. This is reflected in the researches carried out on the social crises in the WAEMU members of States, and on the building of the capacities of labor administrations in WAEMU members' countries. It's the same for the financial or technical support provided to the Members of States of the Union in the creation or enhancing of their consultation frameworks. However, its contribution is still inadequate because of the many difficulties that prevent the effective and efficient performing of the CLSD.

At least, it was necessary to make certain recommendations for the WAEMU Commission, to revisit consultation frameworks and social dialogue institutions in order to enhance them at the organizational and functional level, to build the capacities of labor actors in collaboration with the Ministries of Labor of States of the Union and to establish a fund to support the promotion of social dialogue. The CLSD, for its part, has to include in the budget of the CLSD a line "support to social dialogue frameworks", to initiate a directive on social governance at community level, to make a research on the financing methods of consultation frameworks and finally, to establish a social forum at WAEMU level.

Key words:

- 1 - Promotion
- 2 - Dialogue
- 3 - Social
- 4 –Social conflicts
- 5 – Council of Labor and Social Dialogue (CLSD)

LISTE DES ABREVIATIONS

Aux fins de cette présente étude, nous entendons par :

BCEAO:	Banque Centrale des États d'Afrique de l'Ouest
BIT :	Bureau International du Travail
BOAD :	Banque Ouest Africaine de Développement
CCEG :	Conférence des Chefs d'États et de Gouvernement
CLSD:	Council of Labor and Social Dialogue
Commission :	Commission de l'UEMOA
CNDS :	Conseil National du Dialogue Social
CTDS :	Conseil du Travail et du Dialogue Social
OIT :	Organisation Internationale du Travail
UEMOA :	Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine
UMOA :	Union Monétaire Ouest Africaine
Union :	UEMOA
WAEMU:	West-African Economic and Monetary Union

SOMMAIRE

DEDICACE	i
REMERCIEMENTS	ii
RESUME	iii
ABSTRACT	iv
LISTE DES ABREVIATIONS	v
SOMMAIRE	vi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : REVUE DE LA LITTERATURE	3
CHAPITRE II : MATERIEL ET METHODES	6
II.1. Cadre de L'étude	6
II.1.1. Présentation de l'Union	6
II.1.2. Cadre règlementaire.....	10
II.1.3. Composition et missions du CTDS.....	12
II.1.4. Réunions et assemblées générales	14
II.2. Méthodologie.....	16
II.2.1. Approche.....	16
II.2.2. Échantillonnage	17
II.2.3. Outils.....	18
II.2.4. Traitement des données et difficultés rencontrées	19
CHAPITRE III : RESULTATS ET DISCUSSION	22
III.1. Acquis du CTDS	22
III.1.1. Étude sur les crises sociales au sein des États membres de l'UEMOA.....	22
III.1.2. Étude sur le renforcement des capacités des administrations en droit du travail des pays membres de l'UEMOA	24
III.1.3. Financement et appui technique aux États membres	25
III.2. Difficultés rencontrées par le CTDS	26
III.2.1. Obstacles endogènes.....	27
III.2.2. Obstacles exogènes.....	27
III.3. Recommandations	29
III.3.1. Recommandations à l'endroit de la Commission de l'UEMOA	29

**CONTRIBUTION DE L'UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST-AFRICAINE DANS LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL**

III.3.2. Recommandations à l'endroit du CTDS.....	30
CONCLUSION.....	31
BIBLIOGRAPHIE	32
ANNEXES	35

INTRODUCTION

Les États Membres de l'Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA) devaient au lendemain de leur accession à l'indépendance, faire face à de multiples défis tels exercer la souveraineté fraîchement acquise en assurant la sécurité, la justice et la défense, satisfaire une demande énorme de services sociaux, promouvoir le développement économique etc.

Depuis les indépendances jusqu'à nos jours, force est de constater que même si les progrès sont remarquables, certains pays de l'UEMOA sont encore confrontés à des crises multiformes avec des impacts négatifs dans la sous-région. En effet, des troubles sociopolitiques et militaires nuisent au développement économique et humain (par exemple à la santé, à l'éducation...) dans l'espace UEMOA.

Dans le souci de créer les conditions d'une paix durable qui favorisera la réalisation des objectifs de l'UEMOA au sein des États membres, les Chefs d'États et de Gouvernement ont mis en place un organe de promotion du dialogue social. Créé par Acte Additionnel n°002/2009/CCEG/UEMOA du 17 Août 2009, le Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) a pour but « *d'assurer la participation des partenaires sociaux et de la société civile à la réalisation des objectifs de l'Union.* » Cette participation s'inscrit dans la promotion du dialogue social qui est, un élément fondamental de la bonne gouvernance dans les pays membres de l'Union, et de légitimation des actes pris par la Commission qui ont vocation à s'appliquer au sein de l'espace communautaire. Sa mise en œuvre appelle la mise en place d'institutions qui facilitent la participation effective et efficace des différents acteurs dans l'élaboration, l'application et l'évaluation des politiques socio-économiques. De ce fait, les partenaires sociaux deviennent des acteurs clés, des partenaires incontournables pour tout pouvoir public attaché à la démocratie participative, à la transparence, à la stabilité sociopolitique, au développement économique et à la paix.

La promotion du dialogue par l'UEMOA traduit en somme, la volonté des Chefs d'États et de Gouvernement de contribuer à la gestion des crises sociales dans l'Union. Loin d'avoir la prétention d'éradiquer les conflits sociaux, l'organe qu'ils ont mis en place vise surtout à « *œuvrer à l'instauration de systèmes de gouvernance sociale capables d'aider à prévenir, autant que faire se peut, les conflits et de créer un cadre institutionnel approprié pour les*

gérer au mieux ». ¹ Pour corroborer ces propos, le Ministre en charge du Travail du Mali a rappelé « *les crises ivoirienne et malienne qui démontrent que la dégradation d'un climat social, dans n'importe lequel des États membres de l'Union, constitue un danger réel pour la prospérité et la stabilité de tous les autres.* »

Un tel constat, du contexte actuel de l'espace UEMOA, dominé donc par la multiplication des crises sociales et politiques, susciterait les interrogations suivantes :

- L'UEMOA contribue à la promotion du dialogue social ? Il n'en demeure pas moins que certains pays de l'Union sont minés par de nombreuses crises sociales. Pourquoi ce paradoxe ?
- Quelles sont les difficultés que l'UEMOA rencontre dans la promotion du dialogue social ?
- Quels sont les moyens d'action dont dispose l'UEMOA pour promouvoir le dialogue social ?

Ces interrogations traduisent les problèmes de l'espace UEMOA dans la promotion du dialogue social.

Objectifs

L'objectif général de cette étude sera de montrer dans quelle mesure, l'UEMOA contribue à la promotion du dialogue social.

Cet objectif général se décline en trois (3) objectifs spécifiques :

- montrer en quoi, le Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA, répond à la problématique des crises sociales par la promotion du dialogue social ;
- décrire les activités menées par ledit Conseil et montrer que ces activités visent à promouvoir le dialogue social ;
- étudier les cas concrets de promotion du dialogue au sein des huit (8) États membres de l'UEMOA.

¹Hamadou Koné ancien Ministre du Travail du Mali, *allocution prononcée lors de la cérémonie d'ouverture de la Concertation de haut niveau sur les crises sociales tenues à Ouagadougou le 06 décembre 2013*

CHAPITRE I : REVUE DE LA LITTERATURE

Le dialogue social inclut selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) « *tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie.*²» Dès lors, l'expression dialogue social peut être comprise comme les négociations destinées à définir les conditions de vie des travailleurs ou des citoyens de façon générale. On dialogue donc en vue d'associer les travailleurs aux décisions qui les concernent, afin que celles-ci soient les plus justes et équitables possibles. On peut dialoguer également pour éviter de tomber dans le piège de l'autocratie.

Pour des auteurs comme Philippe Martin (2007), dialogue social et concertation sociale sont selon lui, des concepts aux contours relativement flous, mais particulièrement en vogue. En effet, pour l'auteur, depuis 2007 la Commission européenne y voit une « *force de modernisation économique et sociale* » et la « *clef d'une meilleure gouvernance* ».

Aussi, Philippe Martin³ dans son ouvrage se pose les interrogations suivantes. Cette insistance sur les processus de dialogue, sur la participation des représentants du monde du travail, de la société civile à l'élaboration de la règle de droit, en quoi témoigne-t-elle d'un véritable renouvellement des conceptions de la politique et du droit social ? De même, l'Union Européenne diffuse-t-elle un modèle ou bien n'est-elle que le réceptacle de traditions nationales

²<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>

³MARTIN Philippe, *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, France, Presses universitaires de Bordeaux, Pessac, 2007, 342p.

et de pratiques fort variées ? Comment s'y reconnaître dans la multiplicité des formes et des figures du dialogue social ? Il convient de reconnaître que la présente étude met l'accent sur l'actualité du questionnement relatif à la place et au rôle du dialogue social dans la régulation juridique, au niveau national et européen.

L'ouvrage de GUILLOT Jean-Paul *et* RUBIA Carmen (2009)⁴ quant à lui, est une démonstration de la nécessité du dialogue social dans la performance durable des entreprises. En effet, ces auteurs en prenant l'exemple de neuf (9) entreprises de tailles et de secteurs variés ont montré que, le dialogue social est nécessaire à la performance globale et à l'accroissement de la productivité des entreprises. Car, dans beaucoup d'entreprises, dirigeants et syndicalistes discutent toujours, négocient afin de trouver des solutions nouvelles pour conjuguer la performance de l'entreprise avec les attentes des salariés etc. Ce qui permet d'anticiper les besoins des salariés, de mieux y répondre et d'accroître de ce fait la performance.

Néanmoins, beaucoup de dirigeants peu formés à pratiquer le dialogue social, nombreux le considèrent comme une obligation formelle à laquelle il faut se plier, voire un instrument à actionner d'urgence en cas de conflit.

Dans le même sens, l'association indépendante, réunissant des entreprises privées, des employeurs publics, des organisations d'employeurs et créée il ya 20ans par René Ruols, les Réalités du Dialogue Social (RDS), corrobore la philosophie de Guillot et Rubia. Pour ladite association en effet, les membres se rassemblent autour de la conviction selon laquelle un système performant de relations sociales est une source d'efficacité économique et sociale, de progrès durables pour les employés, pour les salariés et pour la société dans son ensemble. Les membres du RDS sont conscients que le dialogue social nécessite non seulement une écoute mutuelle, mais aussi une capacité à anticiper l'avenir, un courage d'assumer les différences et une volonté d'affronter lucidement les évolutions de l'environnement.

DAUXERRE Lydie⁵ quant à elle, confesse que, la représentativité syndicale est l'instrument majeur du dialogue social. Effectivement pour l'auteur, la représentativité est source de moyens, elle détermine la participation des syndicats au processus de négociation collective,

⁴GUILLOT Jean-Paul, RUBIA Carmen, *Oser le dialogue social dans l'entreprise, des exemples qui montrent que c'est possible*, Paris, les Editions de l'atelier/Editions ouvrières, 2009, 180 p.

⁵DAUXERRE Lydie, *La représentativité syndicale, instrument du dialogue social*, France, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2005, 583 p.

elle ouvre de nouveaux champs d'action, est constitutive de sections syndicales etc. Elle soutient enfin que le système de représentation syndicale et patronale est mis en cause et devrait être repensé afin que s'instaure un dialogue social efficient entre des partenaires sociaux pour une démocratie sociale plus forte.

Des auteurs tels Oumarou Moussa ⁶ fait une présentation succincte des administrations publiques de l'Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA). Il affirme que « *dans l'administration publique, le dialogue social présente un certain nombre de particularités qu'il est utile de préciser ici: (i) l'employeur qu'est l'État, est la puissance publique à qui il incombe de garantir et de préserver l'intérêt général; (ii) l'employeur, c'est-à-dire l'État, fixe de manière unilatérale les conditions d'emploi, les droits et devoirs de ses employés; (iii) le fonctionnaire n'est pas un employé ordinaire du fait du régime juridique dont il relève.* ⁷ » Il admet qu'une telle situation influe sur la conduite du dialogue social dans l'administration publique à telle enseigne que, la pratique du dialogue social et les structures sur lesquelles il doit s'appuyer se posent.

Il n'en demeure pas moins que, le dialogue social doit jouer un rôle essentiel pour atteindre l'objectif de l'OIT, qui est de promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'égalité, de sécurité et de dignité.

Ce chapitre introductif a permis de faire un état général des lieux de l'objet de la présente étude. Après cette présentation sommaire, il convient d'aborder l'objet d'étude proprement dit, en délimitant spécifiquement les cadres théorique et méthodologique de l'étude.

⁶ OUMAROU Moussa, *Le dialogue social dans l'administration publique des pays Membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)*, BIT Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, Genève, Janvier 2007, 77 p.

⁷ Ibidem, p 34.

CHAPITRE II : MATERIEL ET METHODES

Le présent chapitre s'intéresse à l'objet d'étude. Nous aurons d'abord la présentation du cadre de la présente étude qui nous conduira à une présentation de l'UEMOA, du cadre réglementaire du CTDS, de sa composition et de son fonctionnement. Ensuite, nous aborderons le cadre méthodologique de ladite étude.

II.1. Cadre de L'étude

Cette présentation du cadre d'étude comportera la présentation de l'Union, celle du cadre réglementaire et abordera la composition du CTDS et son fonctionnement.

II.1.1. Présentation de l'Union

Il convient de rappeler que l'UEMOA a succédé à l'Union Monétaire Ouest Africaine (UMOA) précédemment créée pour gérer uniquement la politique monétaire commune aux États membres avec pour principale institution la Banque Centrale des États d'Afrique de l'Ouest (BCEAO)⁸.

L'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) a donc vu le jour le 10 janvier 1994. Elle regroupait sept (7) États d'Afrique de l'Ouest ayant en partage le franc CFA comme monnaie commune. Il s'agissait du Bénin, du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, du Mali, du Niger, du Sénégal et du Togo⁹.

Soulignons que, l'intégration économique et monétaire est la dernière étape du processus d'intégration après la zone de libre-échange, l'union douanière et le marché commun. L'intégration économique et monétaire se traduit par la libre circulation des personnes, des capitaux et des biens. Cette raison a motivé la création de l'UEMOA.

⁸<http://terangaweb.com/quel-est-lapport-economique-de-luemoa/>

⁹http://fr.wikipedia.org/wiki/Union_%C3%A9conomique_et_mon%C3%A9taire_ouest-africaine

De ce fait, le Traité l'instituant est entré en vigueur le 1er août 1994, après sa ratification par les États membres. Les États membres de l'Union ce sont élargis à huit (8) le 2 Mai 1997 avec l'entrée de la Guinée-Bissau.

Lesdits États membres ont également jugé nécessaire d'ajouter des organes et des institutions qui auront des fonctions précises dans le souci d'une bonne coordination des activités de l'UEMOA.

Pour ce faire, au titre des organes nous avons ¹⁰:

- **La Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement** : elle est l'organe suprême de décision de l'Union. Elle est composée des Chefs d'État et/ou de Gouvernement des États membres. Ils se réunissent au moins une fois par an en session ordinaire et ils peuvent se réunir à tout moment en session extraordinaire sur l'initiative du Président de la Conférence. À cet organe est dévolu une fonction d'orientation, une fonction de contrôle et une fonction normative.
- **Le Conseil des Ministres** : il est composé des Ministres chargés de l'économie et des finances et des Ministres chargés des affaires étrangères des États membres. Ces derniers siègent au Conseil pour des questions politiques et de souveraineté. Il se réunit au moins deux fois par an. Le Conseil assure la mise en œuvre des orientations générales définies par la Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement.
- **La Commission** : elle a pour rôle de transmettre à la Conférence et au Conseil les recommandations et les avis qu'elle juge utiles à la préservation et au développement de l'Union ; d'exécuter le budget de l'Union; de recueillir toutes informations utiles à l'accomplissement de sa mission; d'établir un rapport général annuel sur le fonctionnement et l'évolution de l'Union ; d'élaborer un programme d'actions qui est soumis par son Président ; d'assurer la publication du Bulletin officiel de l'Union. La Commission est l'organe exécutif de l'Union. Elle est composée de huit (8) membres, des commissaires, désignés par la Conférence à raison d'un par État pour un mandat de quatre (4) ans renouvelable.
- **Le Parlement** : La création du Parlement fait l'objet d'un Traité spécifique. Il jouit de l'autonomie de gestion financière et se réunit en deux sessions ordinaires par an, sur convocation de son Président. Il peut également se réunir en session extraordinaire, sur

¹⁰www.uemoa.int

un ordre du jour précis. La composition, l'organisation et le fonctionnement du Parlement sont déterminés par voie d'acte additionnel de la Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement. Le Parlement comprend quarante (40) membres désignés par les organes législatifs de chacun des États membres, soit cinq (5) par État membre. Il a son siège à Bamako.

- **La Cour de Justice** : elle veille au respect du droit dans l'interprétation et l'application du Traité de l'Union et des dispositions juridiques communautaires. Elle comprend huit (8) membres nommés par la Conférence pour un mandat de six (6) ans renouvelable. Son siège est à Ouagadougou.
- **La Cour des Comptes** : elle assure le contrôle des comptes des organes de l'Union. Elle est aussi compétente pour connaître de la fiabilité des données figurant dans la loi de finances des États membres. La Cour est composée de trois (3) membres, des Conseillers, nommés par la Conférence selon l'ordre alphabétique des États membres, pour un mandat de six (6) ans renouvelable. Son siège est à Ouagadougou.
- **La Chambre consulaire régionale** : elle est chargée de réaliser l'implication efficace du secteur privé dans le processus d'intégration de l'UEMOA. Elle comprend cinquante-six (56) membres représentant les chambres consulaires nationales et les associations patronales des États membres, soit sept (7) par État membre.
- **Le Conseil du travail et du dialogue social** : il a été créé par l'Acte additionnel 02/2009/CCEG/UEMOA, et a pour mission d'assurer la participation des partenaires sociaux et de la société civile à la réalisation des objectifs de l'Union. Il est composé de soixante-douze (72) membres représentant les Gouvernements, les employeurs, les travailleurs et la société civile.
- **Le Conseil des collectivités territoriales** : il a été créé par Acte additionnel n° 02/CCEG/UEMOA/2011. Il a pour mission d'assurer une meilleure implication des collectivités territoriales dans le processus d'intégration régionale afin de promouvoir un système de gouvernance. Il est composé de cinquante-six (56) représentants des collectivités désignées par les associations de pouvoirs locaux titulaires d'un mandat au sein d'une collectivité territoriale résultant d'une élection au suffrage universel.
- **Les Institutions spécialisées autonomes** : on distingue la **banque centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO)** qui est l'Institution commune d'émission de l'UEMOA et l'organe de gestion de la politique de la monnaie et du crédit ; on distingue

également la **Banque Ouest Africaine de Développement (BOAD)** qui est l'institution commune de financement du développement des États membres de l'Union.

L'organigramme ci-dessous illustre bien les organes composant la Commission de l'UEMOA.

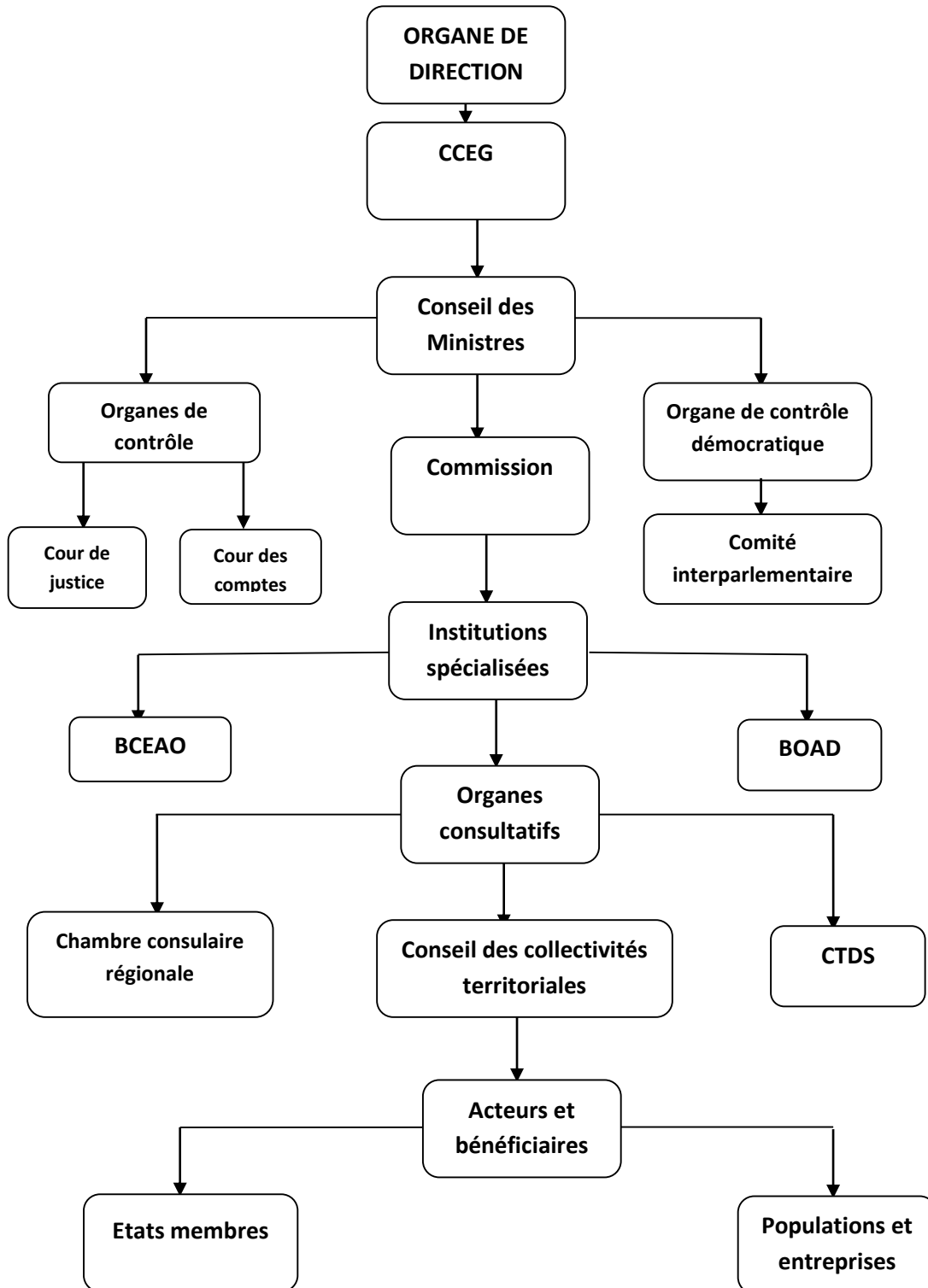


Figure 1: Organigramme de l'UEMOA

Après cet aperçu sur la création de l'UEMOA, la présentation des organes et des institutions qui la composent, il conviendrait d'aborder le cadre réglementaire qui lui confère une existence juridique.

II.1.2. Cadre réglementaire

Ce cadre réglementaire comprend trois documents essentiels : l'Acte additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA portant création du Conseil du Travail et du Dialogue Social, le Règlement intérieur du Conseil et la Déclaration sur les crises sociales dans les pays de l'Union.

Il convient de rappeler la portée juridique d'un Acte additionnel. Les Actes additionnels en effet, sont pris par la Conférence tant que de besoin et sont annexés au Traité sans le modifier. Leur respect s'impose donc aux différents organes de l'Union de même qu'aux autorités des États membres.¹¹

De ce fait, l'Acte Additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA portant création du CTDS a été pris par la Conférence pour compléter le Traité. En effet, la Conférence a reconnu que, la promotion d'un dialogue social efficace favorisera la réalisation des objectifs de l'Union et la mise en œuvre des réformes économiques en cours. Aussi, elle a été animée par un souhait d'ériger le dialogue social en processus de renforcement de la bonne gouvernance, de la démocratie, de la prévention et du règlement des conflits sociaux. Pour toutes ces raisons et sur recommandation du Conseil des Ministres de l'UEMOA en sa session du 15 Mars 2009, cet Acte a donc vu le jour et a été adopté.

En son chapitre premier, l'Acte aborde la définition de termes tels la société civile, les acteurs économiques, le dialogue social etc. Les autres chapitres quant à eux, font l'économie de la création du CTDS, son objet, ses attributions, sa composition, son organisation et son fonctionnement. L'article 2 dudit Acte dispose effectivement que : *« il est créé, au sein de l'UEMOA, un organe consultatif dénommé le Conseil du Travail et du Dialogue Social, dont la mission est d'assurer la participation des partenaires sociaux et de la société civile à la réalisation des objectifs de l'Union. »*¹²

¹¹ Traité modifié de l'UEMOA, Article 19, 40 p.

¹² Acte additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA, Article 2, Ouagadougou, 17 Mars 2009, 5p.

Force est de constater que, le CTDS a pour mission d'assurer la participation des acteurs économiques à la réalisation des objectifs de l'Union, cependant quels sont les objectifs de l'Union ? Les objectifs poursuivis par l'Union sont énumérés dans l'article 4 du Traité révisé qui dispose que :

« Sans préjudice des objectifs définis dans le Traité de l'UMOA, l'Union poursuit, dans les conditions établies par le présent Traité, la réalisation des objectifs ci-après :

a) renforcer la compétitivité des activités économiques et financières des États membres dans le cadre d'un marché ouvert et concurrentiel et d'un environnement juridique rationalisé et harmonisé ;

b) assurer la convergence des performances et des politiques économiques des États membres par l'institution d'une procédure de surveillance multilatérale ;

c) créer entre les États membres un marché commun basé sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des capitaux et le droit d'établissement des personnes exerçant une activité indépendante ou salariée, ainsi que sur un tarif extérieur commun et une politique commerciale commune ;

d) instituer une coordination des politiques sectorielles nationales, par la mise en œuvre d'actions communes et éventuellement de politiques communes notamment dans les domaines suivants : ressources humaines, aménagement du territoire, transports et télécommunications, environnement, agriculture, énergie, industrie et mines ;

e) harmoniser, dans la mesure nécessaire au bon fonctionnement du marché commun, les législations des États membres et particulièrement le régime de la fiscalité. ¹³»

L'Union a donc à cœur la réalisation du développement économique, la libre circulation des biens, des capitaux, des services et des personnes etc., l'atteinte du marché commun, la coordination des politiques sectorielles et l'harmonisation des législations.

Le deuxième élément du cadre réglementaire est le Règlement intérieur du CTDS. Ledit Règlement détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement du CTDS. Pour ce faire, il précise le mode de désignation des représentants composant le Conseil, qui est de soixante-douze (72) membres.

De même, le Règlement intérieur décrit le fonctionnement et le déroulement des sessions de l'Assemblée Générale. Elle se réunit une fois par an en session ordinaire sur convocation de

¹³UEMOA, Traité révisé, article 4.

son président et en session extraordinaire en cas de besoin. La durée de l'Assemblée Générale est de trois (3) jours.

Par ailleurs, ledit Règlement précise entre autres, les modalités d'organisation, d'élection et la durée du mandat des membres du Bureau et les attributions des organes du CTDS.

Le troisième élément dudit cadre réglementaire est relatif à la Déclaration sur les crises sociales dans les États membres de l'Union. Elle a été prise le 6 Décembre 2013 au cours d'une concertation de haut niveau entre les membres de la Commission de l'UEMOA et les membres du CTDS. Ladite Déclaration est née du fait du caractère récurrent des crises sociales qui menacent la cohésion sociale, la stabilité des États de l'Union et compromettant la construction communautaire et l'intégration économique. La Déclaration recommande de créer la paix sociale, de consolider les mécanismes de prévention et de gestion des conflits sociaux et de renforcer la protection sociale au plan national et communautaire.

Le cadre réglementaire qui comprend l'Acte Additionnel, le Règlement intérieur et la Déclaration sur les crises sociales, confère une existence juridique à l'organe qu'est le CTDS. Cependant, comment cet organe est-il composé et qu'elles sont les missions à lui assignées ?

II.1.3. Composition et missions du CTDS

Le CTDS est un organe consultatif qui a été créé le 17 mars 2009 par l'Acte Additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA. La composition dudit organe renvoie premièrement à la désignation de ses représentants. Le CTDS est composé de soixante-douze (72) membres répartis comme suit par État membre :

- trois (3) représentants du Gouvernement de chaque État désignés par arrêté du Ministre en charge du travail et de l'emploi ;
- deux (2) représentants d'organisations représentatives d'employeurs
- deux (2) représentants d'organisations représentatives de travailleurs
- deux (2) représentants de la société civile désignés par les organisations de la société civile légalement constituées et les plus représentatives. La durée de leur mandat est de quatre (4) ans renouvelable¹⁴.

¹⁴ Règlement intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social, *Article 2*, Ouagadougou, 12 Juillet 2011, 8 p.

Chaque État membre désigne donc neuf (9) membres. Ce qui revient à (9x8 États membres) soixante-douze (72) membres.

Deuxièmement, l'organe comprend :

- Une assemblée générale (AG)
- Un bureau
- Deux Commissions techniques spécialisées

Il convient de rappeler que le Conseil se réunit une fois par an en session ordinaire sur convocation de son président ou d'un vice-président en cas d'empêchement. L'AG connaît en effet la participation des 72 membres. La durée de l'Assemblée Générale est de trois (3) jours.

Soulignons que, l'Assemblée Générale est la seule compétente pour rendre des avis, émettre des recommandations ou formuler des propositions, élire le bureau, déterminer les orientations générales, examiner et adopter le projet de budget du CTDS.¹⁵

Ainsi, l'Assemblée Générale ne peut se tenir que si le quorum est atteint au sein de chaque groupe de représentants, au moins 50% de leurs membres.

Le bureau quant à lui, est l'organe de mise en œuvre des décisions de l'AG. Il a donc la charge de préparer la tenue des AG, d'arrêter le budget de l'exercice, de représenter le CDTS auprès des autres organes de l'Union et de superviser le rapport d'activité du CTDS¹⁶.

Ledit bureau est composé de trois (3) membres :

- Un président représentant gouvernemental
- Un vice-président représentant des employeurs
- Un vice-président représentant des travailleurs

Troisièmement, soulignons que le bureau a mis en place des Commissions ayant pour mission d'étudier toute question relevant des attributions du CTDS. Lesdites Commissions appelées Commissions techniques, sont : la Commission dialogue sociale et la Commission économique et sociale. Elles comportent chacune douze (12) membres.

¹⁵ Règlement intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social, *Article 8*, Ouagadougou, 12 Juillet 2011, 8 p.

¹⁶ Règlement intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social, *Article 8*, Ouagadougou, 12 Juillet 2011, 8 p.

Pour ce qui est de la mission dévolue au CTDS, il a pour rôle « *d'assurer la participation des partenaires sociaux et de la société civile à la réalisation des objectifs de l'Union.* ¹⁷ »

Après cet aperçu sur la composition du CTDS, interrogeons-nous sur le fonctionnement dudit Conseil.

II.1.4. Réunions et assemblées générales

Le CTDS dans le souci de bien conduire sa mission, mène les différentes activités suivantes : les assemblées générales et les études qui ont été faites sur les crises sociales récurrentes dans l'Union.

Il convient de souligner que, quatre (4) assemblées générales se sont déjà tenues depuis la création dudit organe : en 2010, 2011, 2012, et 2013.

➤ Première assemblée générale

Elle s'est tenue du 28 au 30 juillet 2010 à Ouagadougou. Après l'élection du bureau de la session et l'adoption de l'ordre du jour, une présentation du projet de Règlement Intérieur du CTDS a été faite par un consultant.

Des débats interminables ont ponctué la question de la place de la société civile au sein du Conseil. Une autre version du Règlement Intérieur a été proposée et adoptée. Celle-ci réaffirmait la qualité de membre à part entière du CTDS, les représentants de la société civile avec une limitation de leur droit de vote.

À cette assemblée générale également, un programme d'activités du CTDS a été défini. Il comprenait entre autres les activités statutaires, des activités de renforcement des capacités des membres du CTDS et des actions de promotion et de lobbying pour faire connaître le CTDS.

➤ Deuxième assemblée générale

La deuxième assemblée générale s'est tenue le 12 Juillet 2011 à Ouagadougou et avait connu la participation des membres statutaires du CTDS, des représentants du BIT et de la Commission de l'UEMOA.

¹⁷ Op.cit., Acte additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA, Article 2, Ouagadougou, 17 Mars 2009, 5p

Il y a eu l'examen de la situation du bureau et de son fonctionnement, une relecture du Règlement Intérieur du CTDS et un examen des propositions d'organisation du travail du Conseil. Au terme des propositions d'organisation il avait été demandé au bureau de mobiliser l'expertise nécessaire pour l'appuyer dans l'exécution de ses missions et de créer des commissions ad hoc chargées d'examiner les questions soumises au CTDS.

➤ **Troisième assemblée générale**

La troisième assemblée générale s'est tenue le 10 Décembre 2012 à Ouagadougou. Il a été rappelé le rôle essentiel du CTDS en tant qu'instrument de bonne gouvernance économique et sociale pour le renforcement de la démocratie, la paix et la justice sociale. Il a également été mentionné la nécessité de faire du CTDS un instrument de prévention, de gestion et d'atténuation des conflits sociaux.

➤ **Quatrième assemblée générale**

La quatrième assemblée générale quant elle, s'est tenue en Décembre 2013. Cette assemblée générale a procédé à l'examen du rapport d'activités 2012-2013 : dont celui des activités statutaires et des activités de renforcement des capacités du CTDS.

Aussi, un atelier de validation des études sur les crises sociales dans l'Union a été initié. Des études sur les crises sociales ont été également faites au compte du Conseil pour les pays de l'Union.

Le Conseil a commandité une étude sur les crises sociales sévissant dans l'Union afin d'en comprendre les causes et de déterminer les conséquences. Les études ont été menées par sept (7) consultants indépendants. Les résultats issus de ces monographies ont permis de savoir que les causes des crises sociales sont liées entre autres aux :

- engagements signés non tenus ;
- grèves intempestives en cours de budget ;
- à la mauvaise application de la législation du travail ;
- conjonctures économiques etc.

Les conclusions issues de ces études ont conduit la Commission à organiser une concertation de haut niveau le 6 Décembre 2013, à laquelle ont participé le Collège des Commissaires de l'UEMOA, les Ministres en charge du Travail des pays membres de l'Union et les membres du CTDS.

Les échanges fructueux qui ont lieu entre les différentes parties ayant participé à la concertation ont permis d'améliorer leur compréhension des causes multiformes des crises sociales et de signer une importante déclaration pour marquer leur engagement dans la mise en œuvre des actions destinées à les prévenir.

Après cette présentation du cadre théorique, il sied d'aborder celle du cadre méthodologique.

II.2. Méthodologie

Selon Madeleine Grawitz, la méthode est « *l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle va démontrer et vérifier.*»¹⁸

Il s'agit ici d'expliquer l'approche méthodologique de l'étude de terrain qui a conduit aux résultats exposés dans le troisième chapitre. Une première section justifiera le choix de l'approche ; la deuxième présentera l'échantillonnage ; la troisième les outils utilisés et la quatrième abordera le traitement des données et les difficultés rencontrées.

II.2.1. Approche

La présente étude consiste en une recherche qualitative qui est une approche d'analyse de données en sciences sociales. Cette approche ne fournit pas de données chiffrées. Elle part des analyses qui peuvent se limiter à des descriptions, des énumérations ou déboucher sur des classifications, sur l'établissement de nouveaux liens entre des variables, sur des comparaisons.

Dans l'approche qualitative, le chercheur part de l'expérience (la sienne ou celles des autres), relève des situations typiques d'un phénomène à étudier, les analyse pour comprendre (produire du sens) et formule une théorie enracinée. Cette technique est soutenue, dans cette étude, par des techniques de collecte de l'information (la recherche documentaire et l'entretien) et des méthodes d'analyse des données (l'analyse de contenu)

¹⁸ Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001, 1019 p.

Rappelons que cette étude se situe dans une approche qualitative. Par conséquent, l'importance de l'échantillon tient plus de la qualité des données recueillies sur le terrain que de leur quantité. Autrement dit, l'échantillon de cette étude est significatif.

II.2.2. Échantillonnage

La finalité de l'échantillonnage est de pouvoir appréhender et d'acquérir une bonne connaissance d'une population concernée, sur la base d'une partie représentative de cette même population. La sélection de cette partie représentative, techniquement appelée échantillon représentatif ou sans biais, doit s'effectuer d'une manière objective »¹⁹

La technique de l'échantillon aléatoire stratifié a été adoptée car elle nous a semblé la mieux indiquée. Cette technique consiste à diviser la population cible en des sous-groupes homogènes ou « strates », puis à tirer de façon aléatoire un échantillon dans chaque strate.

L'ensemble des échantillons ainsi choisis constituera l'échantillon final de l'étude. Sur cette base l'échantillon final ou la population cible de cette étude se compose du Secrétaire Permanent du CTDS, des membres du bureau, du personnel travaillant au sein de l'UEMOA et de quelques citoyens. La taille de l'échantillon est de 15 personnes.

Rappelons que la méthode qualitative retenue n'exige pas une quantification particulière de la population. Cet échantillon a été pris d'une part, pour vérifier que les membres du CTDS mènent effectivement des actions de promotion du dialogue social lorsqu'il y a des crises sociales. D'autre part, l'objectif dudit échantillon est de s'assurer que le personnel de l'UEMOA connaît l'existence du CTDS et les missions à lui assignées.

En ce qui concerne les outils, deux principaux outils de la recherche qualitative sont utilisés. Il s'agit de la **recherche documentaire** et du **guide d'entretien** qui a permis de recueillir et de traiter des données.

¹⁹www.affinity-data.com

II.2.3. Outils

Cette étude s'est appuyée sur deux méthodes de collecte de l'information que sont : la recherche documentaire et l'entretien. La recherche documentaire consiste, pour le chercheur, à consulter toute source de renseignements existante et à laquelle il a accès. Ces documents peuvent « être sonores (disques), visuels (dessins), audio-visuels (films), écrits (textes), ou des objets (insignes, vêtements, monuments...) »²⁰

Cette technique permet de retrouver des données (utiles pour une étude) dans des écrits, des relevés statistiques, des archives, des œuvres théoriques, littéraires, dans des rapports d'étude, des discours, etc. C'est une technique qui permet d'apprécier l'évolution d'une situation, d'une mentalité, d'un phénomène à l'étude.

Pour cette étude, une consultation de documents par le biais de l'internet a été faite. Nous avons étudié également des documents officiels (Traité, Acte Additionnel, Rapports etc.) sur la question. Nous avons aussi visité la bibliothèque de l'Institut Français pour consulter des ouvrages théoriques, méthodologiques et des travaux de fin de cycle antérieurs ayant trait à notre sujet ou non afin de mieux cerner les contours mais également la méthodologie du mémoire. Ces différents documents consultés nous ont donc été d'un appui considérable.

Les limites de la recherche documentaire ont été comblées par le recours à des techniques de recherche sur le terrain qui est l'entretien semi-directif.

L'entretien semi-directif est par définition une forme d'entretien qui n'est ni entièrement libre, ni entièrement dirigé par un grand nombre de questions précises structurées. En effet, cette forme, contrairement à l'entretien directif, n'enferme pas le discours de l'interviewé dans des questions prédéfinies, ou dans un cadre fermé. L'entretien semi-directif laisse la possibilité à l'individu interrogé de développer et d'orienter son propos. Il permet de recueillir les données de terrain au sein de la zone d'étude. L'entretien semi-directif permet à l'enquêteur de poser d'autres questions qu'il n'avait pas prévues au départ. Le guide est l'outil utilisé pour ce type d'entretien.

²⁰Paul N'DA, *Méthodologie de la recherche. De la problématique à la discussion des résultats : comment réaliser un mémoire, une thèse d'un bout à l'autre*, Abidjan, EDUCI (3ème édition revue et complétée), 2006, p.77

Les questions composant ce guide d'entretien (annexe 3) sont essentiellement axées sur la connaissance du CTDS, de sa composition, de son fonctionnement, des missions qui lui sont assignées et de son degré d'appropriation par les pays de l'Union.

Après la collecte des données, ces données sont analysées et traitées. Toutefois, à l'instar de toute étude, cette étude ne s'est réalisée non sans difficultés.

II.2.4. Traitement des données et difficultés rencontrées

La collecte des données a permis de rassembler un ensemble de documents à caractère juridique, des documents à caractère spécifique (rapports etc.) sur le CTDS de l'UEMOA, et des informations générales sur le dialogue social et la contribution de l'UEMOA dans la promotion du dialogue social.

Il a été procédé à un regroupement des données qui se rapportent aux coordonnateurs c'est-à-dire les acteurs qui sont l'appui technique du Conseil et aux acteurs proprement dit à savoir les membres du CTDS.

Quant aux données issues de la recherche documentaire, elles ont été regroupées par catégories afin d'élaborer les différentes parties de l'analyse (ouvrages généraux, spécifiques, documents juridiques etc.). Les informations collectées directement auprès des personnes rencontrées (entretiens) ont permis de mesurer la contribution de l'UEMOA dans la promotion du dialogue social.

En ce qui concerne le traitement des dites données, il convient de souligner que, l'analyse des données qualitatives dont la plus connue est l'analyse de contenu, elle est également la méthode la plus répandue pour étudier les interviews ou les observations qualitatives.

Elle consiste à retranscrire les données qualitatives, à se donner une grille d'analyse, à coder les informations recueillies et à les traiter. L'analyse décrit le matériel d'enquête et en étudie la signification. Cette étude s'appuie sur la méthode de l'analyse de contenu.

En guise de définition, l'analyse de contenu est la méthode qui cherche à rendre compte de ce qu'ont dit les interviewés de la façon la plus objective possible et la plus fiable possible. C'est

une « *technique de recherche pour la description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste de la communication.*²¹»

L'objectif donc visé par cette méthode est d'analyser le matériel d'enquête collecté à l'occasion d'observations, d'entretiens de groupe ou d'entretiens individuels : les comportements, les mots, les gestes, ce qui n'est pas dit et qui est sous-entendu.

L'analyse de contenu procède par la transformation d'un discours oral en texte, puis la construction d'un instrument d'analyse pour étudier la signification des propos. Ensuite, cet instrument d'analyse est utilisé pour décoder ce qui a été dit. Enfin, l'analyse établit le sens du discours.

Toutefois, à l'occasion de la mise en œuvre de cette méthode, certaines difficultés se sont présentées. Pour cette étude en effet, nous avons été confrontée à beaucoup de difficultés dont la plus essentielle concerne l'accès à l'information et la non accessibilité des documents. Du fait de la nature du sujet, la disponibilité des documents s'est posée.

Aussi, les documents et les archives contenus dans la bibliothèque de l'UEMOA, ne nous ont pas été accessibles. Nous avons vainement échoué après plusieurs tentatives de rencontrer le responsable. Jusqu'au terme de notre stage, il ne nous a pas été possible d'accéder aux documents.

Nonobstant ces difficultés, des stratégies ont été trouvées pour entrer en possession des informations que nous avons jugées nécessaires pour la réalisation des objectifs fixés. Il s'est agi notamment des entretiens, des rapports ou documents d'autres structures qui ont été exploités.

Outre les deux premiers chapitres qui ont fait l'économie des généralités, du cadre théorique et méthodologique, la restitution des données qualitatives s'articule autour du troisième chapitre. Le dernier chapitre en effet, est consacré à la discussion des résultats obtenus de l'enquête. Cette deuxième phase de l'analyse correspondant ici à la discussion ou à l'interprétation des résultats est dite analyse secondaire. C'est une analyse supplémentaire des données qui s'est effectuée pour enrichir l'analyse précédente. Elle s'est faite à partir des facteurs contrôlés et non contrôlés

²¹J.C. Adreani, F.Conchon, *Méthodes d'analyse et d'interprétation des études qualitatives :État de l'art en marketing*, (Consulté le 30-08-2010),Disponible sur: www.escp-eap.net/.../2005.../ANDREANI_CONCHON.pdf

de la recherche. La finalité des différentes analyses est entre autres de faire des propositions pour l'action future.

CHAPITRE III : RESULTATS ET DISCUSSION

Ce chapitre, comme précédemment indiqué, présente les principaux résultats de l'étude. C'est en quelque sorte la restitution des entretiens, observations réalisés sur le terrain. Les indicateurs étant de nature qualitative, ces résultats seront donc essentiellement le fruit de l'analyse de contenu des différentes retranscriptions.

III.1. Acquis du CTDS

III.1.1. Étude sur les crises sociales au sein des États membres de l'UEMOA

Une étude sur les crises sociales a été réalisée au sein des huit (8) États membres de l'Union (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée Bissau, Mali, Niger, Sénégal, Togo). Ladite étude a en effet été commanditée par la Commission de l'UEMOA et par le BIT dans le but non seulement, de faire l'état des lieux des conflits de portée nationale, d'examiner la situation du dialogue social au sein de l'Union depuis l'adoption de l'Acte additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA portant création et organisation du Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA mais aussi, de trouver une stratégie à adopter pour atténuer les conflits sociaux et renforcer le dialogue social au niveau sous régional et au niveau de chaque pays.

Au sens de l'étude réalisée, une crise sociale est entendue comme « une situation de rupture d'équilibre social susceptible de produire des explosions de violence ou de révolte ». Autrement dit, la crise sociale renvoie à une situation de déséquilibre, d'insatisfaction vécue et ressentie par des acteurs sociaux. Dans ce cas par exemple, les protagonistes qui se sentent lésés peuvent décider de développer des logiques et des modes d'action afin de changer les choses, de trouver de nouvelles solutions à leurs besoins et préoccupations. Lesdites solutions pouvant ne pas être nécessairement partagées ou souhaitées par les autres protagonistes de la situation.

De l'analyse découlant des huit (8) études nationales réalisées il ressort que, les causes des crises sociales sont :

- des ruptures dans la fourniture de services publics essentiels (eau, électricité notamment). Tel a été le cas au Sénégal avec les grèves qui ont eu lieu les 8, 19, 25, 26

et 29 Janvier 2011 marquées par des manifestations de colère dues aux ruptures de la fourniture en électricité.

- de la hausse des prix des produits de première nécessité (carburant, alimentation, etc.) : cas du Togo avec l'arrêté ministériel du 18 Juin 2010 qui a amené les conducteurs de taxis à barricader toutes les rues conduisant au centre-ville.³
- de la détérioration sensible du pouvoir d'achat,
- des revendications identitaires et foncières,
- de l'adoption de lois jugées impopulaires,
- des coups d'État, des crises politico-militaire et au non-respect des droits fondamentaux des citoyens : crise politico-militaire en 2011 au Burkina, en 2012 au Mali.

Les crises sociales dans les différents États de l'Union ont donc des causes variées.

Cependant, elles restent en grande partie liées aux conflits collectifs de travail. À ce niveau, il convient de relever que, dans le secteur public comme dans le secteur privé, l'existence de conflits de nature économique, de nature juridique et des conflits de reconnaissance et de gouvernance.

Dans le secteur privé, il a été observé que les grèves sont généralement de courte durée et sont réglées à l'amiable, au sein de l'entreprise ou, au cours de procédures de conciliation. Il convient de souligner que, le non-paiement systématique des jours de grève contribuer fortement à en limiter la durée.

Quant au secteur public, les conflits collectifs de travail sont plus récurrents et plus longs. Par ailleurs, selon les huit (8) études nationales, deux secteurs apparaissent comme les « champions » des grèves : le secteur de l'éducation et celui de la santé. Ensuite, viennent des secteurs comme les finances, les douanes, les collectivités locales, les télécommunications, les médias, la magistrature, les hydrocarbures et les transports.

En outre, desdits rapports produits, il a été retenu que : *« les causes du caractère récurrent des conflits sociaux dans le secteur public, sont dues tous à la faiblesse, à l'inexistence même de mécanismes de règlement de conflits sociaux. Aussi, les statuts généraux de la fonction publique sont perçus par les ressortissants de l'Union, comme inadaptés aux conditions actuelles de vie*

et de travail et comme sources de nombreux conflits sectoriels. De même, les codes du travail et les conventions collectives de branches d'activité sont considérés comme désuets ²²».

En somme, les études ont montré que dans chaque pays, des structures existent et sont chargées de promouvoir le dialogue social. Elles sont soit bipartites, tripartites ou même élargies à la société civile dans certains États. Par exemple, à ce jour, bien que des dispositions institutionnelles existent en matière de règlement et de gestion des conflits (code du travail, médiation, Conseil Économique et Social ...), le Bénin ne dispose pas encore d'organe en charge de la prévention des conflits sociaux en dehors des services du travail.

Il n'en demeure pas moins que ces structures même si elles existent, elles pèchent au niveau de leur fonctionnement car se heurtant à des contraintes souvent financières et humaines.

III.1.2. Étude sur le renforcement des capacités des administrations en droit du travail des pays membres de l'UEMOA

Les pays africains sont encore confrontés à de réelles difficultés dans la préparation et l'application effective des législations et réglementations du travail. En dépit de réels efforts de formulation de politiques du travail, de rénovation des textes et d'intégration des normes internationales, l'efficacité des ministères en charge du travail reste un épineux problème pour nos États.

Ce même constat est fait au sein des États de l'Union. Ces pays ont en effet en commun d'avoir connu le salariat du fait de la colonisation.²³ Ils se sont dotés de législations du travail ne s'éloignant pas substantiellement du cadre juridique colonial. De ce fait, la question du renforcement des capacités d'intervention des ministères en charge du travail dans les États de l'UEMOA, se pose aujourd'hui de façon aiguë. Pour les États, il y a un enjeu stratégique car ils souhaitent assurer l'effectivité des droits du travail et de la protection sociale.

L'étude a eu pour objectif d'établir un diagnostic relatif à la place et à la visibilité du travail dans l'organisation gouvernementale de même que, le statut et la formation des agents relevant

²²Yero De, *Rapport final : Étude sur les crises sociales au sein de l'UEMOA, synthèse*, Novembre 2013, p 5.

²³Sidibé, O. O., *Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail africain*, in Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1999, pp.130-141.

des ministères du travail. L'étude devait enfin proposer des pistes de renforcement des capacités.

Selon l'étude, la question sociale dans les pays membres de l'Union est due à l'absence d'une doctrine claire qui encadre le rattachement des services de l'administration du travail. Ces derniers sont constamment ballotés entre les différents départements ministériels au gré des remaniements gouvernementaux. En effet, ils sont souvent associés à la fonction publique, à l'emploi, à la réforme de l'État, à la formation professionnelle, à la jeunesse ou à la sécurité sociale etc.

De ce fait, cette véritable instabilité organisationnelle du secteur du travail engendre des conséquences sur les capacités d'intervention des services du travail. En effet, les changements ministériels fréquents empêche un traitement efficace des problèmes liés audit secteur et, l'éclatement du domaine du travail entre plusieurs ministères entraîne un affaiblissement de chacun, une dispersion du personnel et des compétences.

III.1.3. Financement et appui technique aux États membres

Le CTDS, dans sa mission de créer ou de renforcer des cadres de concertation existant ou non dans les États membres, apporte des appuis financier ou technique à beaucoup d'États de l'Union. Il convient de retenir l'appui apporté au Mali et au Togo.

Le Mali qui sort en effet, d'une spirale de conflits sociaux sans oublier la crise politico-militaire, a vu le monde du travail sérieusement affecté par cette situation. C'est ainsi que, la Coordination et les centrales syndicales membres ont trouvé nécessaire de tenir une conférence sous régionale portant sur la dynamique du dialogue social et de la paix dans ce contexte de conflits sociaux et de crises sécuritaires dans l'espace UEMOA. Il a été donc demandé au CTDS à travers l'UEMOA d'apporter un appui financier et technique pour l'organisation de ladite conférence. Le thème de la conférence a porté sur « *le monde du travail face aux conflits sociaux et aux crises sécuritaires dans l'espace UEMOA : rôle et place des organisations syndicales dans le dialogue social et la culture de la paix.* » L'objectif poursuivi était de former des leaders

syndicaux des pays concernés à une meilleure connaissance et appropriation du dialogue social, des méthodes et instruments en matière de prévention, de gestion et de résolution des crises.²⁴

Ce projet de conférence sous régionale s'est effectivement tenu du 19 au 21 Mars 2014 et a connu la participation des centrales syndicales de l'espace UEMOA et de la Mauritanie au nombre de soixante-quatre (64 participants). Ladite conférence sous régionale a été budgétisée à plus de trente-quatre (34) millions de francs CFA et la Commission de l'UEMOA à travers le CTDS a contribué pour plus de cinq (5) millions de francs CFA.

Quant à la demande d'appui technique et financier formulé par le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) du Togo au CTDS, le CNDS a souhaité qu'après les difficultés économiques et les tensions sociales vécues par le Togo, la Commission de l'UEMOA à travers le CTDS accompagne le CNDS afin de lui permettre d'accomplir sa mission d'animation du dialogue social, de promotion de la représentativité et de l'inclusivité pour un ancrage de la démocratie participative et des conditions raisonnables de travail.

Demande d'appui technique et financier par le CNDS du Togo (toujours à l'étude) et du Sénégal.

III.2. Difficultés rencontrées par le CTDS

Le CTDS à l'instar de tout organe rencontre des difficultés dans l'exercice de ses missions. Ces difficultés peuvent être classées en deux groupes. Elles sont d'ordre interne (1) et d'ordre externe (2). Après avoir examiné les difficultés entravant le bon fonctionnement de l'organe, il convient de proposer des recommandations (3) pouvant résorber ces entraves.

²⁴ Coordination des Centrales Syndicales de l'Espace UEMOA, *Lettre n°14/0001/SP-CCSEUEMOA*, Bamako, Février 2014.

III.2.1. Obstacles endogènes

Les obstacles internes ou endogènes sont les difficultés qui dépendent de l'organe lui-même. Autrement dit, ce sont les difficultés relevant du CTDS.

Entre autres obstacles endogènes, au plan organisationnel, nous pouvons relever :

- L'absence de siège : le CTDS est en effet logé à la Commission de l'UEMOA et rattaché au Département du Développement Humain. Il ne dispose pas de siège propre à lui, ce qui constitue un problème de référence et un manque de visibilité de l'organe et de ses activités.
- Le manque d'effectif : les activités du CTDS sont coordonnées par le Secrétaire permanent administratif, qui n'a aucun personnel d'appui. De ce fait, d'une part, à lui seul, il est le lien entre les membres du CTDS et la Commission de l'UEMOA et d'autre part, il coordonne seul toutes les activités du CTDS.
- L'éloignement des membres du bureau : dans l'actuel bureau du CTDS (celui élu en décembre 2015 à Abidjan lors de la 5^{ème} Assemblée Générale du CTDS), la Présidente est en Côte d'Ivoire, le Vice-président travailleur au Sénégal et le Vice-président employeur en Guinée-Bissau. Cet éloignement ne facilite pas les concertations, les rencontres et les prises de décisions entre les membres du bureau.
- Le manque d'indépendance : le CTDS n'a pas d'autonomie, il dépend au plan organisationnel et fonctionnel de la Commission de l'UEMOA. Les activités à mener sont arrêtées lors des assemblées générales. Mais les procédures budgétaires et administratives de mise en œuvre sont celles en vigueur au sein de la Commission.

Tels sont les obstacles endogènes rencontrés par le CTDS. Qu'en est-il des obstacles exogènes ?

III.2.2. Obstacles exogènes

Les obstacles d'ordre externe sont relatifs à :

- L'absence de cadres de concertation dans certains pays de l'Union (Mali, Burkina, Bénin): cela handicape sérieusement le bon fonctionnement du CTDS. Sans la formalisation d'un cadre de concertation en effet, il n'y a aucune instance, aucune base sur laquelle asseoir le dialogue social.

- L'hypertrophie de l'économie informelle qui regorge d'unités de production qui évoluent en marge des principes et droits fondamentaux au travail appelle des mesures et stratégies innovantes pour promouvoir le travail décent essentiel à la préservation de la dignité des travailleurs de ce secteur.
- La faiblesse des moyens de fonctionnement des cadres nationaux de dialogue social limite l'efficacité de l'action desdits cadres qui ont des missions essentielles à jouer notamment en matière de prévention de conflit, de renforcement des capacités des acteurs sociaux en dialogue social et techniques de négociation collective.
- Le rejet catégorique de la société civile par certains États de l'Union (Sénégal, Niger, Togo, et Mali) : car le dialogue social est à vocation tripartite dont le groupe du gouvernement, des travailleurs et des employeurs pour équilibrer les échanges.
- Le pluralisme syndical : il pose un problème de répartition et de représentativité au sein même des organisations syndicales.
- Au plan financier : comme tout organe, le CTDS manque fortement de financements extérieurs. Il fonctionne sur des ressources propres allouées par la Commission.
- La faiblesse des capacités d'intervention des administrations en charge du Travail qui sont des structures investies d'attributions en matière de promotion du dialogue social à travers le règlement des conflits de travail par la conciliation ou la négociation.

Au regard de toutes ces difficultés entravant le bon fonctionnement du CTDS, quelles recommandations préconiser ?

III.3. Recommandations

Après avoir mis en exergue les différents obstacles entravant le fonctionnement effectif et efficace du CTDS, de telles recommandations peuvent être formulées. Il convient de distinguer les recommandations pouvant-être adressées à la Commission de l'UEMOA et celles formulées au CTDS lui-même.

III.3.1. Recommandations à l'endroit de la Commission de l'UEMOA

La Commission de l'Union dans un souci de promotion du dialogue social devrait :

- Revisiter les cadres de concertation et les institutions de dialogue social déjà existant afin de mieux les renforcer au plan organisationnel et fonctionnel. De même, elle devrait faire adopter des pactes de stabilité aux États de l'Union qui n'en disposent pas.
- Renforcer les capacités des acteurs du travail en collaboration avec les ministères du travail des États de l'Union. Cela peut se faire à travers des ateliers, des formations, des colloques etc. et porter sur des modules faisant référence au rôle et à la responsabilité des acteurs face aux nouveaux enjeux du monde du travail, les effets du dialogue social en entreprise et les conditions requises pour son efficacité.²⁵
- Créer un fonds d'appui à la promotion du dialogue social : ce fonds pourrait soutenir les activités de formations, de renforcement de capacités, de création de cadres de concertation dans les États membres de l'Union.
- Disposer un bureau de travail au CTDS et y affecter les membres statutaires

²⁵ Un atelier de ce type a été organisé les 14 et 15 Avril 2016 au Burkina Faso, à Koudougou portant renforcement des capacités des membres de la Commission Consultative du Travail (CCT) face aux conflits sociaux. Ledit atelier a vu le jour grâce à l'appui financier de la Commission de L'UEMOA à travers son CTDS et porté par le ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale. Cf. Conflits sociaux au travail, Sidwaya, 20 Avril 2016, p10.

III.3.2. Recommandations à l'endroit du CTDS

On pourrait formuler les recommandations suivantes à l'endroit du CTDS :

- Inscrire au budget du CTDS une ligne « appui aux cadres de dialogue social » :
- Élaborer une directive sur la gouvernance sociale au plan communautaire, y instaurer l'autonomie des cadres de dialogue social, intégrer des indicateurs sociaux car la paix sociale n'a pas de prix.
- Faire une étude sur les modes de financement des cadres de concertation.
- Instituer un forum social au niveau de l'UEMOA.
- Mettre en réseau les cadres nationaux de dialogue social pour faciliter les échanges d'expérience et de bonnes pratiques en matière de prévention et de résolution des conflits sociaux.
- Instituer une conférence sous régionale des administrations en charge du Travail des pays membres de l'UEMOA pour encourager le renforcement des capacités, les échanges d'expérience en technique d'intervention dans le secteur informel et en dialogue social.

CONCLUSION

L'objectif principal de cette étude était de montrer dans quelle mesure, l'UEMOA contribue à la promotion du dialogue social, en décrivant les activités menées par le Conseil et en étudiant des cas concrets de la contribution dudit Conseil lors de certaines crises. La recherche a permis de montrer que le Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) contribue à la promotion du dialogue social au sein des États membres de l'Union mais que des difficultés entravaient le fonctionnement effectif et efficace de l'organe.

Le CTDS pourrait être un organe privilégié de promotion du dialogue social en Afrique de l'Ouest. Malheureusement, il bénéficie de très peu de moyens techniques et financiers de la part de l'UEMOA (absence de siège, manque d'effectif, d'indépendance, de moyens financiers, le pluralisme syndical etc.). L'UEMOA gagnerait à renforcer l'efficacité de cet organe de promotion du dialogue social en le dotant de moyens conséquents.

À la suite de cette présente étude, une autre visant à relever, l'importance du rôle de l'État dans la promotion du dialogue social, serait un complément utile. En effet, pour que le dialogue social fonctionne, l'État ne peut rester passif même s'il n'intervient pas directement dans le processus. Il n'en demeure pas moins qu'il lui incombe, de créer un climat politique et social stable qui permette aux organisations de travailleurs et d'employeurs autonomes d'agir librement et sans crainte de représailles. Par conséquent, l'État doit fournir un soutien essentiel au processus de dialogue en mettant à la disposition des parties un cadre juridique, institutionnel et autre qui leur permette d'agir efficacement.

Le dialogue social se doit donc d'être promu car, les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix, la stabilité sociale et de stimuler l'économie.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

DAUXERRE Lydie, *La représentativité syndicale, instrument du dialogue social*, France, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2005, 583 p.

GUILLOT Jean-Paul, MICHEL Dominique-Anne, *Faire vivre le dialogue social dans la fonction publique hospitalière*, Paris, les Editions de l'atelier, 2011, 75 p.

GUILLOT Jean-Paul, RUBIA Carmen, *Oser le dialogue social dans l'entreprise, des exemples qui montrent que c'est possible*, Paris, les Editions de l'atelier/Editions ouvrières, 2009, 180 p.

JOBERT Annette, *Les nouveaux cadres du dialogue social, Europe et Territoires*, Bruxelles, Editions scientifiques internationales, 2008, 271 p.

MARTIN Philippe, *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, France, Presses universitaires de Bordeaux, Pessac, 2007, 342p.

Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001, 1019 p.

Paul N'DA, *Méthodologie de la recherche. De la problématique à la discussion des résultats : comment réaliser un mémoire, une thèse d'un bout à l'autre*, Abidjan, EDUCI (3ème édition revue et complétée), 2006, p.77

Articles

BIT, *Les services publics d'urgence : dialogue social dans un environnement en mutation*, Genève, 2002, 112 p.

Coordination des Centrales Syndicales de l'Espace UEMOA, *Lettre n°14/0001/SP-CCSEUEMOA*, Bamako, Février 2014.

J.C. Adreani, F.Conchon, *Méthodes d'analyse et d'interprétation des études qualitatives : Etat de l'art en marketing*, (Consulté le 30-08-2010), Disponible sur: www.escp-eap.net/.../2005.../ANDREANI_CONCHON.pdf

OUMAROU Moussa, *Le dialogue social dans l'administration publique des pays Membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)*, BIT Service du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, Genève, Janvier 2007, 71 p.

Sidibé, O. O., *Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail africain*, in Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1999, pp.130-141.

Rapports, Communiqués, mémorandum, discours

Acte additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA, *Article 2*, Ouagadougou, 17 Mars 2009, 5p.

ATTI B. Komi Anani, *Rapport Etude sur les crises sociales au Togo*, BIT, Juin 2013, 35p

DE Yero, *Rapport Etude sur les crises sociales au sein de l'UEMOA : Sénégal*, BIT, Juin 2013, 64p.

KONE Zobila, *Rapport Etude sur les crises sociales dans les pays de l'UEMOA : le cas de la Côte d'Ivoire*, BIT, Mai 2013, 27p.

OUEDRAOGO Touwendé Joachim, *Rapport Etude sur les crises sociales au Burkina Faso*, BIT, Mai 2013, 35p.

TRAORE Seydou Issa, *Rapport Etude sur les crises sociales dans les pays membres de l'UEMOA : cas du Mali*, BIT, 2013, 76p.

AHISSOU M. Bernard, *Rapport Etude sur les crises sociales des pays de l'UEMOA : cas du Bénin*, BIT, Mai 2013, 24p.

IBRAHIM Samaila, *Rapport Etude sur les crises sociales au Niger*, BIT, Juin 2013, 77p.

Traité modifié de l'UEMOA, *Article 19*, 40 p.

Règlement intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social, *Article 2*, Ouagadougou, 12 Juillet 2011, 8 p.

Webbographie

<http://terangaweb.com/quel-est-lapport-economique-de-luemoa/>

http://fr.wikipedia.org/wiki/Union_%C3%A9conomique_et_mon%C3%A9taire_ouest-africaine

www.uemoa.int

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>

www.affinity-data.com

www.escp-eap.net/.../2005.../ANDREANI_CONCHON.pdf

ANNEXES

Liste des annexes :

Annexe 1 : Acte additionnel portant création du CTDS

Annexe 2 : Déclaration sur les crises sociales

Annexe 3 : Guide d'entretien

Annexe 1 : Acte additionnel portant création du CTDS

**UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST AFRICAINE**



**La Conférence des Chefs d'Etats
Et de Gouvernement**

**ACTE ADDITIONNEL N° 02/2009/CCEG/UEMOA PORTANT CREATION ET
ORGANISATION DU CONSEIL DU TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL DE
L'UEMOA LA CONFERENCE DES CHEFS D'ETAT ET DE GOUVERNEMENT DE
L'UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE OUEST AFRICAINE**

- VU** le Traité constitutif de l'UEMOA, notamment en ses articles 4, 8, 16, 19, 40, 42, 43 et 45 ;
- PERSUADEE** de ce que la promotion d'un dialogue social efficace au niveau régional favorisera la réalisation des objectifs de l'UEMOA et la mise en œuvre des réformes économiques en cours dans chaque Etat membre et celles découlant de l'intégration économique et monétaire ;
- CONVAINCUE** de la nécessité de la création d'un cadre susceptible de favoriser la promotion d'un tel dialogue entre les autorités de l'UEMOA d'une part, les partenaires tripartites impliqués dans la gestion des relations de travail et des relations sociales en général, à savoir les Gouvernements des Etats membres, les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de travailleurs, d'autre part ;

- DESIREUSE** d'assurer les conditions de l'implication effective des partenaires sociaux et de la société civile dans le processus d'intégration de l'Union, à travers l'instauration d'un cadre permanent de dialogue social ;
- SOUCIEUSE** de la nécessité d'ériger le dialogue social en processus préalable pour le renforcement de la bonne gouvernance et de la démocratie pour réduire les tensions, favoriser la prévention et le règlement des différends ;
- CONSCIENTE** de la nécessité de construire un consensus social fort autour des enjeux, des objectifs de la construction communautaire, des politiques et réformes à mettre en œuvre ;
- Sur** recommandation du Conseil des Ministres de l'UEMOA, en sa session du 15 mars 2009 ;

ADOpte L'ACTE ADDITIONNEL DONT LA TENEUR SUIT :

Chapitre I : Définitions

Article premier :

Aux fins du présent Acte additionnel, on entend par :

Acteurs économiques : Ensemble désignant les partenaires sociaux, tels que définis ci-dessous et les regroupements de la société civile, représentatifs d'intérêts économiques.

Dialogue social : Tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des Gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun.

Partenaires sociaux : Ensemble constitué par les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs.

Société civile : Ensemble constitué par toutes organisations non étatiques à but non lucratif (à l'exception des partenaires sociaux), ayant vocation à influencer sur la prise de décision et à répondre de façon collective et organisée aux préoccupations d'intérêt commun. Sont notamment classées dans la société civile, les organisations non gouvernementales, les

associations professionnelles (autres que les syndicats), les organisations caritatives et les organisations de base.

Chapitre II : Création, Objet et Attributions

Article 2 :

Il est créé, au sein de l'UEMOA, un organe consultatif dénommé « le Conseil du Travail et du Dialogue Social » dont la mission est d'assurer la participation des partenaires sociaux et de la société civile à la réalisation des objectifs de l'Union.

Article 3 :

Le Conseil du Travail et du Dialogue Social a pour objectif de réaliser l'implication effective de tous les acteurs non étatiques dans le processus d'intégration de l'UEMOA, par notamment :

- l'examen et l'appréciation de toute question susceptible d'avoir un impact social dans l'Union ;
- le renforcement des mécanismes de consultation, de concertation tripartite au sein de l'Union ;
- l'appui à la consolidation du processus et des structures de dialogue social dans les pays membres.

Article 4 :

Le Conseil du Travail et du Dialogue Social donne des avis, à son initiative ou à celle des Etats membres, du Conseil des Ministres, de la Commission, des représentants des employeurs, des représentants des travailleurs. Toutes demandes de consultation du Conseil du Travail et du Dialogue Social lui sont transmises par le Président de la Commission.

Chapitre III : Composition, Organisation et Fonctionnement

Article 5 : Le Conseil du Travail et du Dialogue Social est composé pour chaque Etat membre ainsi qu'il suit :

- 3 représentants du Gouvernement ;
- 2 représentants d'organisations représentatives d'employeurs ;

- 2 représentants d'organisations représentatives de travailleurs ;
- 2 représentants de la société civile.

Le mode de désignation des représentants susvisés est précisé par Règlement Intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social.

Article 6 : Le Conseil du Travail et du Dialogue Social comprend :

- Une Assemblée Générale ;
- Un Bureau. Pour son fonctionnement, le Conseil du Travail et du Dialogue Social est doté d'un Secrétariat administratif permanent.

Article 7 : L'Assemblée Générale se compose des représentants tels que définis à l'article 5. L'Assemblée Générale est seule compétente pour rendre des avis et émettre des recommandations ou formuler des propositions.

Elle se réunit une fois par an en session ordinaire sur convocation de son Président, conformément au Règlement intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social.

Elle peut se réunir en session extraordinaire, en cas de besoin, sur l'initiative de son Président ou sur proposition des deux Vice-présidents, après consultation de leurs mandants.

Article 8 : Le Bureau est composé de trois membres, dont un Président (représentant gouvernemental), un Vice-président (représentant des employeurs) et un Vice-président (représentant des travailleurs).

Les modalités d'élection, ainsi que la durée du mandat des membres du Bureau sont fixées par le Règlement intérieur du Conseil du Travail et du Dialogue Social.

Article 9 : Les attributions du Secrétariat administratif permanent sont fixées par le Règlement intérieur. Le Secrétaire administratif est recruté, par voie de concours, par la Commission de l'UEMOA.

Il est nommé dans ses fonctions par le Président de la Commission, après avis conforme du Bureau du Conseil du Travail et du Dialogue Social. Le personnel administratif nécessaire au fonctionnement du Secrétariat administratif permanent est recruté par la Commission de l'UEMOA.

Article 10 : Le Conseil du Travail et du Dialogue Social coopère avec les structures chargées du dialogue social dans les Etats membres de l'Union, avec les partenaires de l'Union et toutes autres institutions contribuant à la promotion du dialogue social.

Article 11 : Le Conseil du Travail et du Dialogue Social élabore son Règlement intérieur.

Article 12 : Le fonctionnement du Conseil du Travail et du Dialogue Social est assuré par le Budget général des organes de l'Union. Les fonctions de membres de l'Assemblée Générale et du Bureau sont gratuites.

Chapitre IV : Dispositions transitoires et finales

Article 13 : Le présent Acte Additionnel, qui entre en vigueur à compter de sa date de signature sera publié au Bulletin Officiel de l'Union.

En foi de quoi, ont apposé leur signature au bas du présent Acte additionnel, ce 17 mars 2009 à Ouagadougou :

Pour la République du Bénin

Pour la République du Mali

S.E. Dr Boni YAYI
TOURE Président de la République

S.E.M. Amadou Toumani
Président de la République

Pour le Burkina Faso

Pour la République du Niger

S.E.M. Blaise COMPAORE
du Faso

S.E.M. Seini OUMAROU Président
Premier Ministre, Chef du Gouvernement

**CONTRIBUTION DE L'UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST-AFRICAINE DANS LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL**

Pour la République de Côte d'Ivoire

Pour la République du Sénégal

S.E.M. Laurent GBAGBO

Monsieur Abdoulaye DIOP

Président de la République

Ministre d'Etat, Ministre de l'Economie

Et des finances

Pour la République de Guinée-Bissau

Pour la République Togolaise

S.E.M. Raimundo PEREIRA

S.E.M. Faure Essozimna GNASSINGBE

Président de la République

Président de la République

Annexe 2 : Déclaration sur les crises sociales

UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST AFRICAINE



**DECLARATION SUR LES CRISES SOCIALES DANS LES PAYS
MEMBRES DE L'UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST AFRICAINE**

Nous, Ministres en charge du travail des Etats membres de l'UEMOA, Membres de la Commission de l'UEMOA et Membres du Conseil du Travail et du Dialogue Social, réunis dans le cadre d'une Concertation de haut niveau, tenue à Ouagadougou, le 6 décembre 2013,

- Après examen du rapport de synthèse sur les crises sociales dans les pays membres de l'Union ;
- Vu le caractère récurrent des crises sociales qui mettent à mal la cohésion sociale, la paix et la stabilité des Etats membres de l'Union, compromettant ainsi la construction communautaire ;
- Vu la demande pressante des acteurs économiques de disposer d'un environnement apaisé, essentiel à la production et à la croissance ;
- Vu les défis à relever par les pays membres de l'Union pour attirer les investisseurs et créer les conditions d'une lutte efficace contre le chômage et le sous-emploi ;
- Vu les conséquences humaines des crises sociales interminables et leur impact sur les populations les plus vulnérables ;
- Vu la création d'un Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) comme instrument de promotion du dialogue social et de prévention des conflits sociaux dans l'espace UEMOA ;
- Considérant le droit de grève et la liberté syndicale comme des droits fondamentaux des travailleurs ;
- Soucieux de la nécessité de trouver de façon consensuelle l'équilibre entre amélioration des conditions de vie des travailleurs et respect des exigences de la gestion macro-économique ;
- Convaincus que les crises à répétition trouvent leur source dans la faiblesse, le déficit, voire l'inexistence de mécanismes de prévention et de gestion des conflits ;
- Convaincus que l'enlisement des conflits sociaux procède d'un manque de confiance réciproque entre les acteurs sociaux ;

人

10

- Convaincus des risques politiques majeurs que font courir aux Etats les crises sociales non résolues ;
- Convaincus que la dégradation du climat social concourt à affaiblir la situation économique, à accroître la fragilité des travailleurs et à aggraver les situations de détresse humaine ;
- Notant que les crises sociales et leur durcissement naissent de l'insuffisance des réponses données aux revendications salariales et aux demandes à caractère purement économique ;
- Notant que le non respect des engagements pris contribue à accroître le sentiment de méfiance entre les acteurs sociaux, sapant ainsi la base essentielle du dialogue social ;
- Notant la faiblesse, voire l'inexistence, dans les Etats, de mécanismes solides de prévention et de gestion des conflits sociaux ;
- Notant les crispations inutiles nées du manque d'attention suffisante accordée aux droits fondamentaux du travail et à l'obligation de prestation d'un service minimum,
- Prenant en compte les nombreux défis à relever tant au niveau national qu'au niveau communautaire pour asseoir les conditions susceptibles d'assurer un développement économique harmonieux et garantir la compétitivité de l'espace ;
- Prenant en compte le souhait des acteurs sociaux des Etats membres de l'Union d'œuvrer ensemble pour apaiser le climat social et de contribuer ainsi au développement de l'Union ;
- Prenant en compte les expériences réussies de paix sociale assurée par la volonté des partenaires sociaux de travailler en bonne intelligence et en parfaite harmonie ;
- Prenant en compte l'efficacité des chartes sociales et des pactes sociaux, instruments de paix sociale ;

Recommandons ce qui suit :

- Que les plus Hautes Autorités nationales mettent la paix sociale au cœur de leurs priorités nationales ;
- Qu'à cet effet, elles accordent une attention particulière à la mise en place et/ou à la consolidation de mécanismes de prévention et de gestion des conflits sociaux, à travers un positionnement institutionnel idoine et des financements appropriés ;
- Que le recours au dialogue social constitue la voie privilégiée pour prévenir les conflits sociaux et créer les conditions de base pour un développement économique durable, porteur de progrès social pour les travailleurs et les populations de l'Union ;
- Que les plus Hautes Autorités veillent à la qualité du dialogue social en s'assurant de la représentativité et de la diversité des acteurs sociaux, animateurs des cadres nationaux créés à cet effet ;

人

✍

☺

**CONTRIBUTION DE L'UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE
OUEST-AFRICAINE DANS LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL**

- Que les plus Hautes Autorités définissent et mettent en œuvre un calendrier de concertation périodique avec les acteurs sociaux les plus représentatifs pour examiner toutes les questions sociales, les plates-formes revendicatives et surtout assurer un suivi effectif des doléances qui leur sont soumises à diverses occasions ;
- Que les acteurs sociaux veillent au respect des engagements pris et de la parole donnée, notamment en ce qui concerne les promesses faites aussi bien lors des négociations collectives conduites dans les entreprises et branches d'activités qu'à l'occasion des concertations menées au niveau national ;
- Que soient mis en place, à brève échéance, des mécanismes de conciliation rapide pour prévenir et gérer les conflits sociaux dans les secteurs d'activité névralgiques ou entreprises chargées de la fourniture de biens et services essentiels ;
- Que les partenaires sociaux s'engagent à assurer un service minimum susceptible d'atténuer les effets découlant des ruptures de biens et services essentiels ;
- Que les acteurs sociaux s'engagent à contribuer à la promotion de l'emploi des jeunes tant au niveau national qu'au niveau communautaire ;
- Que les acteurs sociaux s'engagent à renforcer la protection sociale au niveau national et communautaire ;
- Que les partenaires sociaux s'engagent à préserver le système éducatif condition de base pour assurer une formation de qualité facteur de développement des ressources humaines ;
- Que l'adoption de trêves, chartes et pactes sociaux soit initiée à brève échéance dans l'ensemble des Etats membres de l'Union avec l'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs et au besoin l'accompagnement du Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA ;
- Que l'engagement à respecter les accords et autres pactes sociaux soit traduit dans les faits de façon à donner du crédit aux mécanismes de dialogue social en suscitant davantage la mobilisation et l'implication effective des acteurs sociaux.

Fait à Ouagadougou, le 06 décembre 2013

Ont signé

Pour la Commission :

Seydou SISSOUMA

Pour les Ministres


Hamadou KONATE

Pour le CTDS


Ernest DJAGOUN AFOUDA

Annexe 3 : Guide d'entretien

1- Entretien avec le Président de la Commission dialogue sociale du CTDS (Bureau de 2013)

Les questions :

- *Avez-vous effectué des missions de promotion du dialogue social dans certains Etats membres ? si oui lesquels ?*
- *Quelles ont été les conclusions de votre rapport de la mission de la mission circulaire ?*

Les réponses :

- *Nous avons effectué plusieurs missions de promotion du dialogue social à l'intérieur des Etats de l'Union. Entre autres missions je peux citer :*
 - *La création de commissions techniques spécialisées : la commission dialogue sociale dont je suis le Président et la commission économique. Elles ont pour but de formuler des avis, de traiter des questions stratégiques relatives à la promotion du dialogue social dans l'Union dont la rédaction d'un document de plaidoyer sur lequel le Bureau du CTDS devra s'appuyer pour conduire ses actions et l'élaboration d'un Acte Communautaire destiné à promouvoir le dialogue social.*
 - *Elaboration de mille dépliants pour le grand public afin de vulgariser l'existence de notre organe et encadrement des étudiants et élèves des écoles de formation professionnelles dans la recherche portant sur des thèmes qui recourent la problématique du dialogue social.*
 - *L'appui des Etats membres à la mise en place de cadres institutionnels de dialogue social (Bénin, Burkina Faso, Mali) et l'appui à la conclusion de pactes et de chartes sociales (Côte d'Ivoire, Guinée Bissau, Togo, Niger...) etc.*
- *Les constats du rapport portaient sur les processus de dialogue social en cours dans les Etats membres, les cadres formels de dialogue social qui existent dans l'Union et les observations ou remarques que les partenaires sociaux ont formulées à l'endroit de la Commission et du CTDS. Il ressort dudit rapport que :*
 - *les processus de dialogue social sont en cours dans presque tous les Etats et les acteurs sociaux sont favorables au dialogue comme moyen privilégié pour prévenir les conflits et garantir la paix sociale ;*

- *cinq sur les huit pays de l'Union disposent de Cadres formels de dialogue social dotés de moyens et de ressources modestes ;*
- *deux pays seulement ont réussi à adopter un Pacte social en vigueur pour garantir une trêve sociale en vue de relancer les activités économiques et booster la croissance ;*
- *le CTDS tout comme la Commission de l'UEMOA ne sont pas bien connus par les populations ;*
- *que les partenaires attendent beaucoup du CTDS pour améliorer le fonctionnement des cadres de concertation ; renforcer les compétences des principaux acteurs en dialogue social et en techniques de négociation collective ; former des formateurs dans chaque pays pour qu'ils servent de relais dans les activités de renforcement des compétences ;*
- *le CTDS doit diversifier son portefeuille de partenariat et démarrer ses activités de lobbying pour mobiliser des ressources susceptibles de lui permettre de soutenir ses activités de promotion du dialogue social dans les pays membres de l'Union.*

2- Entretien avec le Directeur du Dialogue Social et des Représentations Professionnelles (Togo)

Les questions :

- ***Quel est le Rôle du CTDS?***
- ***Quelles sont les activités menées par les membres du CTDS?***
- ***Quelles sont les difficultés rencontrées dans l'exécution de vos missions?***
- ***Quel est le mode de désignation des membres du CTDS?***

Les réponses:

- *Le Conseil du Travail et du Dialogue Social, organe consultatif, a pour objectif de réaliser l'implication effective des partenaires sociaux dans le processus d'intégration de l'UEMOA.*

A ce titre, il est chargé, entre autres, de :

- *l'examen et l'appréciation de toute question susceptible d'avoir un impact social dans l'Union ;*
- *le renforcement des mécanismes de consultation, de concertation tripartite au sein de l'Union ;*

- *l'appui à la consolidation du processus et des structures de dialogue social dans les pays membres.*
- *Le CTDS donne des avis, à son initiative ou à celle des Etats membres, du Conseil des Ministres, de la Commission, des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs, sur les conséquences sociales éventuelles de toute proposition communautaire.*
- *Il émet aussi des recommandations ou formule des propositions sur les mêmes aspects.*

- ***Les activités que nous avons menées sont:***

- *La tenue des Assemblées générales conformément aux textes organiques du CTDS,*
- *La mise en place des organes de direction (bureau, secrétariat permanent, commissions spécialisées)*
- *La formation des membres du CTDS sur la négociation collective, les médiations et arbitrages*
- *Les missions circulaires du bureau dans les pays membres de l'Union,*
- *La mission du bureau en Europe (BIT Genève et Turin en Italie, France, Belgique)*
- *la Validation des études sur les conflits sociaux et le dialogue social dans l'espace UEMOA,*

- ***Difficultés rencontrées dans l'exécution de nos missions:***

- *Les difficultés sont essentiellement d'ordre financière. L'insuffisance du budget du CTDS ne permet pas le déroulement normal du programme d'activités du CTDS.*
- *Il est à noter aussi les changements des membres du Conseil consécutifs à des mutations et nominations qui interviennent dans les Etats membres de l'Union qui posent un problème de suivi par tous les membres.*

- ***Mode de désignation des membres du CTDS***

Le CTDS est composé de 72 membres répartis comme suit par Etat membre :

- *Trois (03) représentants du Gouvernement désignés par le Ministre chargé du travail et de l'emploi ;*
- *Deux (02) représentants d'organisations représentatives d'employeurs désignés par les organisations dont ils sont issus ;*
- *Deux (02) représentants d'organisations représentatives de travailleurs désignés par les organisations dont ils sont issus ;*

- *Deux (02) représentants de la société civile désignés par les organisations de la société civile légalement constituées et les plus représentatives.*

Le ministre chargé du travail prend un arrêté fixant la liste des membres de la délégation de l'Etat membre.

La durée du mandat est de deux (02) ans, renouvelable.

3- Entretien avec le Secrétaire Administratif Permanent du CTDS Dr. THIAM Birane

Les questions :

- *Quel est le rôle du Secrétaire Administratif Permanent?*
- *Quel état peut-on faire de la pratique du dialogue social au sein des Etats de l'Union ?*
- *Quelle est l'imprégnation ou l'appropriation réelle du CTDS par les Etats membres de l'Union ?*
- *Quels sont les acquis du CTDS ?*

Les réponses :

- *Sous l'autorité directe du Président du Bureau du CTDS, le Chargé du Secrétariat Administratif Permanent du Conseil du Travail et du Dialogue Social (CTDS) est chargé de :*
 - *préparer les réunions de l'Assemblée Générale du CTDS et d'en tenir le secrétariat ;*
 - *préparer les travaux des Commissions spécialisées et en assurer la bonne tenue ;*
 - *procéder à l'élaboration des fiches de mission pour toute prestation intellectuelle ;*
 - *tenir les archives du CTDS ;*
 - *tenir et mettre à jour le fichier d'experts du CTDS ;*
 - *assurer le suivi de l'évolution des chantiers de l'Union et identifier tout projet de décision susceptible de requérir l'avis du CTDS ;*
 - *esquisser les projets de budget du CTDS et assurer le suivi de la consommation des crédits alloués au Conseil ;*
 - *assurer la gestion de l'équipe d'appui du Secrétariat administratif ;*
 - *finaliser les documents de travail préparés par les Commissions spécialisées ;*

- *préparer le plan de formation des membres du CTDS et en assurer l'exécution ;*
- *assurer le suivi du dialogue social dans l'Union et en faire rapport au Bureau ;*
- *participer à l'organisation de missions périodiques auprès des partenaires du CTDS.*

- *Le dialogue social se déroule tant bien que mal. Les Etats membres de l'Union s'efforcent de mettre en place des cadres de dialogue social et d'en assurer l'animation. Seuls le Bénin, le Burkina Faso et le Mali ne disposent pas encore de cadres formels de dialogue social.*

Des processus de concertations sociales tripartites sont en cours dans tous les Etats mais ils sont confrontés à de nombreuses difficultés qui ont pour noms :

- *Non respect des accords signés ;*
- *Non respect de la parole donnée ;*
- *Accords conclus le plus souvent sous la pression sans réelle volonté de procéder à leur application à cause de leurs contenus surréaliste ;*
- *Pluralisme exacerbé des organisations syndicales de travailleurs et querelle de leadership entre les dirigeants des organisations ;*
- *Non détermination de la représentativité syndicale ;*
- *Non respect des procédures de déclenchement des conflits collectifs avec des débrayages intempestifs ;*
- *Crises sociales récurrentes ;*
- *Non respect de la liberté syndicale ;*
- *Non respect de la liberté de travail ;*
- *Gestion opaque des organisations syndicales ;*
- *Absence de démocratie sociale ;*
- *Faiblesse des capacités des acteurs sociaux ;*
- *Non maîtrise des techniques de dialogue social ;*
- *Obsolescence des conventions collectives de branche d'activité ;*
- *Inexistence de conventions collectives dans les branches d'activité émergentes (gardiennage, nettoyage, systèmes financiers décentralisés)*
- *Inadaptation des annexes de classification des emplois et des métiers au contexte actuel ;*

- *Le CTDS est un organe jeune dont le certificat de naissance remonte seulement en 2009 à travers l'Acte additionnel n°002/2009/CCEG/UEMOA du 17 mars 2009 signé par les Chefs d'Etat et de Gouvernement pour susciter l'implication effective des partenaires sociaux au processus de construction de l'Union.*

C'est un organe consultatif composé de 72 membres qui a été institué pour donner, à son initiatives à celle de la Commission, des Chefs d'Etat, du Conseil des Ministres, des avis, formuler des propositions ou émettre des recommandations aux Etats.

Le CTDS est très peu connu des acteurs et partenaires sociaux. C'est l'un des raisons qui ont conduit le Bureau a effectué une mission circulaire en février et mars 2014 pour faire connaitre le CTDS dans les Etats membres.

Il faut reconnaitre que les partenaires sociaux, tout comme les décideurs politiques ne se sont pas encore appropriés le CTDS qui, pourtant dispose de ressources humaine de qualité qui peut être mobilisé pour aider les pays à développer une nouvelle forme de gouvernance sociale.

- *On peut inscrire à l'actif du CTDS :*
 - *La réalisation d'études sur les crises sociales dans les huit pays membres de l'Union. ces études ont fait l'objet d'un atelier de partage à Dakar en septembre 2013.*
 - *Le rapport de synthèse des huit études enrichi des recommandations issues des échanges de l'atelier de Dakar ont servi de base de travail et de discussion à la concertation sociale de haut niveau qui s'est déroulée le 06 décembre 2013 à Ouagadougou. Ces concertations sociales avaient été rehaussées par la participation effective des Ministres en charge du Travail des pays membres de l'Union, du Collège des Commissaires, des cadres de la Commission et des membres du Conseil du Travail et du Dialogue Social.*
 - *La signature, par toutes les parties qui ont participé à la Concertation sociale du 06 Décembre 2013, d'une Déclaration sur les crises sociales dans l'espace UEMOA. Cette Déclaration contient une série de recommandations pertinentes destinées aux Etats membres de l'Union ainsi que des engagements forts pris par les différents acteurs pour mettre en œuvre des actions destinées à promouvoir le dialogue social.*
 - *Diversification de son portefeuille de partenariat avec des partenaires traditionnels comme le BIT et d'autres nouveaux partenaires : Comité Economique et Social Européen, la coopération française pour le développement, le Centre Européen de la négociation etc.*

- *L'ouverture d'une ligne, dans le budget du CTDS au titre de l'exercice 2015, destinée à accompagner les cadres de dialogue social des Etats membres de l'Union dans le financement des certaines activités.*
- *Elaboration de mille dépliants pour le grand public afin de vulgariser l'existence de notre organe et encadrement des étudiants et élèves des écoles de formation professionnelles dans la recherche portant sur des thèmes qui recourent la problématique du dialogue social.*

4- Entretien avec le Directeur de Cabinet du Commissaire du DDH

Les questions :

- *Quels types d'appui la Commission apporte au CTDS pour qu'il soit un organe efficace?*
- *Faites vous un suivi-évaluation des activités menées par le CTDS ?*

Les réponses :

- *La commission apporte un appui technique au CTDS sur le plan du renforcement des capacités, sur le plan organisationnel, sur le plan communicationnel, de même qu'un appui financier dans le fonctionnement de l'organe.*
- *Pour le moment aucun système de suivi-évaluation des activités du CTDS n'est mis en œuvre. Il n'en demeure pas moins que la Commission de l'UEMOA dans son ensemble et particulièrement le Département du Développement Humain, département auquel est logé le CTDS, a un regard bienveillant sur toutes les activités menées par le CTDS.*

5- Entretien avec le personnel (deux agents) de la Commission de l'UEMOA

Les questions :

- *Avez-vous entendu parler du CTDS ? Si oui, quel est son rôle ?*
- *Selon vous quels sont les objectifs du CTDS ?*

Les réponses :

- **Pour M.X :**

- *Le CTDS est le Conseil du Travail et du Dialogue Social. Il a été créé en 2009 et a pour rôle comme son nom l'indique, la promotion du dialogue social.*
- *Les objectifs du CTDS, vraiment j'ignore le contenu de la décision de création du CTDS mais je crois qu'il a pour objectif l'appui à la consolidation du processus et des structures de dialogue social dans les pays membres.*

- **Pour Mme Y :**

- *J'ai entendu parler vaguement du CTDS. Ici à la Commission de l'UEMOA il y a beaucoup d'organes qui existent sans que nous les agents nous soyons vraiment au parfum. Le sigle CTDS signifie le Conseil du Travail et du Dialogue Social.*
- *Honnêtement j'ignore les objectifs de ce CTDS.*