



Conseil Economique et Social

Distr.
GENERALE

E/1984/6/Add.22
8 avril 1993

Original : FRANCAIS

Session de fond de 1993

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports initiaux présentés par les Etats parties au Pacte sur les
droits faisant l'objet des articles 6 à 9, conformément à la
première étape du programme établi par le Conseil économique
et social dans sa résolution 1988 (LX)

Additif

SENEGAL

[14 octobre 1992]

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
<u>Première partie</u>		
CADRE JURIDIQUE GENERAL D'APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS AU SENEGAL	1 - 109	5
Introduction	1 - 3	5
Cadre national	4 - 5	5
Cadre international	6 - 8	6

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
<u>Deuxième partie</u>		
DROITS PRECIS GARANTIS PAR LE PACTE	9 - 167	8
I. Le droit au travail, à un emploi et à la non-discrimination dans l'emploi ou dans la formation professionnelle.- Article 6	9 - 110	8
A. Le Sénégal est partie aux quatre Conventions de l'OIT et de l'ONU	9 - 13	8
B. Situation générale de l'emploi, du sous-emploi et du chômage	14 - 42	8
C. Les principales composantes de la politique de plein emploi au Sénégal	43 - 56	18
D. Travail productif - productivité de l'emploi	57 - 59	22
E. Les conditions d'emploi ne portent pas atteinte aux libertés politiques et économiques de l'individu	60	22
F. Aperçu des programmes de formation technique et professionnelle	61 - 77	23
G. Difficultés de la réalisation des objectifs du plein emploi et leurs solutions	78 - 86	27
H. Exclusions, restrictions et discrimination en matière d'emploi ou de profession	87 - 101	29
I. Rôle de l'assistance internationale dans l'exercice des droits susmentionnés	102 - 110	33
II. Le droit pour toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables dans les domaines de la rémunération, d'une existence décente, de la sécurité et de l'hygiène du repos et des loisirs. - Article 7	111 - 122	35
A. Adhésion du Sénégal à différentes conventions du travail	111	35
B. Le salaire : sa fixation et son évolution dans le temps	112 - 117	36
C. Répartition des rémunérations entre secteur privé et secteur public (par mois en francs CFA)	118	37

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
D. Prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité du travail	119	37
E. Egalité de chance et de promotion	120	38
F. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés	121 - 122	38
III. Le droit syndical et les conditions de son exercice ainsi que le droit de grève. - Article 8	123 - 145	39
A. Conditions de fond et de forme pour former un syndicat	126 - 131	39
B. Restriction à la liberté de former un syndicat	132 - 133	42
C. Droit des syndicats de former des fédérations et de s'affilier à des organisations syndicales internationales	134 - 136	42
D. Liberté syndicale et négociations collectives	137 - 141	43
E. Le droit de grève et son exercice	142 - 145	44
IV. Le droit qu'à chaque personne à une sécurité sociale, y compris une assurance maladie. - Article 9 . . .	146 - 167	45
A. Régime juridique de la sécurité sociale . . .	146 - 148	45
B. Branches de sécurité sociale	149 - 154	45
C. Principales caractéristiques du régime en vigueur	155 - 160	46
D. Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles	161 - 162	47
E. Mesures de politique générale de nature à assurer l'exercice du droit pour chacun à une sécurité sociale et à une protection sanitaire	163 - 167	48

CADRE JURIDIQUE GENERAL D'APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL
RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS AU SENEGAL

Introduction

1. Le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels a été adopté et ouvert à la signature, à la ratification et à l'adhésion par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966. Il est entré en vigueur le 3 janvier 1976, conformément aux dispositions de son article 27, qui dispose que le [présent] pacte entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du trente-cinquième instrument de ratification ou d'adhésion.

2. La République du Sénégal a adhéré au Pacte le 26 décembre 1977, après y avoir été autorisée par la loi 77-111 du même jour. Le Pacte est entré en vigueur à l'égard de notre pays en avril 1978, conformément aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article 27. L'adhésion de la République du Sénégal au Pacte, tout comme aux autres instruments internationaux traitant des droits de l'homme, témoigne de la volonté politique sans équivoque des pouvoirs publics de ce pays, d'en faire un pays de droit, où la norme juridique prime sur tout, y compris l'Etat lui-même.

3. Cette volonté politique s'est, il faut le rappeler, manifestée le jour même de l'accession du Sénégal à la souveraineté internationale, marquée par l'élaboration et l'adoption d'une loi fondamentale constitutionnelle, qui a mis en place un Etat démocratique fondé sur la primauté du droit et plus spécialement celle des droits de l'homme, tels qu'ils sont définis par la Déclaration de l'homme et du citoyen de 1789 et par la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, ainsi que par les autres instruments internationaux de ce genre constituant la Charte internationale des droits de l'homme.

Cadre national

4. La Constitution constitue la base d'un Etat démocratique et social fondé sur le principe de la séparation des pouvoirs entre un pouvoir exécutif comportant un chef de l'Etat et un gouvernement, un pouvoir législatif dont les membres sont élus au suffrage universel et qui est le dépositaire de la souveraineté nationale et un pouvoir judiciaire composé de la magistrature, d'une cour suprême, des cours et tribunaux et qui a pour rôle essentiel la protection des droits et libertés fondamentaux de l'homme.

5. S'agissant justement de ces droits et libertés, on remarquera que la Constitution ne s'est pas contentée d'y faire simplement référence dans son préambule, mais elle les a fait figurer en bonne place dans le corps même du texte aux articles 6 à 11 qui organisent et garantissent les droits civils et politiques et aux articles 12 à 20 qui traitent des droits économiques sociaux et culturels de l'homme.

Cadre international

6. Cette primauté du droit se manifeste également au niveau de la même constitution qui, en son article 79, dispose que "les traités ou accords

régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie".

7. C'est enfin en vertu de ce même principe de la primauté du droit que la République du Sénégal est à ce jour partie à 26 instruments internationaux consacrés aux droits de l'homme qu'il nous paraît opportun de rappeler dans un document aussi important que ce rapport. Il s'agit notamment de :

- L'arrangement international en vue d'assurer une protection efficace contre le trafic criminel dit "la traite des blanches", signé à Paris le 18 mai 1904
- La Convention relative à l'esclavage, signée à Genève le 28 septembre 1926
- La Convention relative à la traite des femmes majeures, signée le 11 octobre 1933
- La Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide, signée le 9 décembre 1948
- La Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, approuvée le 2 décembre 1949
- Le Protocole relatif aux victimes de guerre, signé à Genève le 22 août 1949
- La Convention relative au statut des réfugiés, adoptée le 28 juillet 1951
- Le Protocole amendant la Convention relative à l'esclavage de 1926, approuvé le 23 octobre 1953
- La Convention relative au statut des apatrides, adoptée le 28 septembre 1954
- La Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, adoptée le 7 septembre 1956
- La Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, adoptée par l'UNESCO le 14 décembre 1965
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté le 16 décembre 1966
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, adopté le 16 décembre 1966
- Le Protocole facultatif relatif aux droits civils et politiques, adopté le 16 décembre 1966

- Le Protocole relatif au statut des réfugiés, adopté le 16 décembre 1966
- La Convention de l'OUA sur les réfugiés du 10 septembre 1969
- La Convention internationale sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid, adoptée le 30 novembre 1973
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979
- La Convention internationale contre la prise d'otages, adoptée le 2 juin 1990
- La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, adoptée par l'OUA le 23 septembre 1991
- La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, adoptée le 10 décembre 1984
- La Convention internationale contre l'apartheid dans les sports, adoptée le 10 décembre 1985
- La Convention internationale sur les droits de l'enfant, adoptée le 26 janvier 1991.

8. Ce rappel a été fait pour annoncer que c'est en vertu de ces principes fondamentaux qui guident sa politique internationale et du respect de ses engagements internationaux que la République du Sénégal présente dans ce document le rapport initial couvrant les articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, conformément à l'article 16 du Pacte.

Deuxième partie

DROITS PRECIS GARANTIS PAR LE PACTE

I. Le droit au travail, à un emploi et à la non-discrimination dans l'emploi ou dans la formation professionnelle.- Article 6

A. Le Sénégal est partie aux quatre Conventions de l'OIT et de l'ONU

9. Il faut d'abord rappeler que la République du Sénégal est partie à la Convention No 122 sur la politique de l'emploi et à la Convention No 111 sur la discrimination dans l'emploi et la profession de l'OIT. A cet égard, des rapports annuels sont régulièrement présentés et examinés par la Commission chargée du suivi de l'application de ces conventions. La dernière présentation de rapports sur ces deux conventions date de 1990.

10. Le Sénégal est partie à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale pour laquelle il est également à jour dans la présentation de ses rapports. Il en est de même pour la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, dont le dernier rapport a été déposé en 1991.

11. Ces quatre conventions posent toutes le principe du droit au travail comportant le droit à un emploi librement choisi ou accepté et qui donne à la fois la possibilité de gagner décemment sa vie que tout Etat partie doit reconnaître sur son territoire.

12. A ce sujet, il convient de noter que ce droit au travail et à un emploi librement choisi ou accepté est d'ordre constitutionnel prévu à l'article 20 de ce texte fondamental qui renvoie à une loi pour leur garantie et leur protection. Cette loi n'est autre que le Code du travail qui traite de cette question en donnant la définition du travail forcé qu'il considère comme "le travail auquel l'individu est soumis par la contrainte ou sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son gré" (art. 3). L'article 249 prévoit une peine d'emprisonnement de six jours à trois mois et une amende de 20 000 à 100 000 francs CFA pour les auteurs d'infractions aux dispositions de l'article 3 dudit code.

13. La nécessité que ce travail ou cet emploi permette de mener une vie décente est également garantie par les textes dans la mesure où chaque catégorie d'emploi qui s'exerce au Sénégal est régie par un statut comportant un barème de salaires tenant compte à la fois de la qualification et de la prestation fournies par le travailleur. Ce barème peut être modifié soit par la loi, soit de façon conventionnelle entre salarié et employeur.

B. Situation générale de l'emploi, du sous-emploi et du chômage

1. Situation, niveau et évolution de l'emploi

14. L'évolution et la configuration de la main-d'oeuvre au cours de ces dernières années ainsi que la croissance et la structure de la production et des agrégats macro-économiques laissent penser qu'à court terme les déséquilibres sur le marché de l'emploi vont persister. En 1992, la

population résidente du Sénégal serait de 7 930 273 habitants. Aussi constate-t-on qu'elle aura plus que doublé en un quart de siècle puisqu'elle est passée de 3 000 000 d'habitants environ en 1960 à 6 719 384 en 1986 et à près de 8 000 000 en 1992. La situation de la demande d'emploi est marquée par un certain nombre de considérations qu'il conviendrait de relever dans ce document.

a) La forte dépendance économique des jeunes

15. La population sénégalaise est très jeune : 46 % et 65 % qui ont respectivement 15 et 25 ans (plus de 5 000 000), ce qui constitue certes un atout du point de vue des potentialités de développement mais elle reste présentement dépendante économiquement de la population active estimée en zone urbaine à 45 % des actifs potentiels et à 33 % de la population totale du pays.

b) L'inégale répartition de la main-d'oeuvre

16. Le problème de l'évolution de la main-d'oeuvre au Sénégal se pose plus en termes de taux de croissance annuel élevés et de mauvaise répartition de cette main-d'oeuvre qu'en termes de pression démographique. Le déséquilibre dans la répartition spatiale est d'autant plus manifeste que plus de la moitié des 3,2 millions d'urbains se concentre dans la seule région de Dakar, c'est-à-dire 0,3 % du territoire national avec une densité de population de 80 fois supérieure à la moyenne nationale. Cette inégale répartition est accentuée par l'entrée massive des jeunes dans la vie active, ce qui exerce une forte pression sur le marché urbain du travail.

c) L'aggravation du chômage urbain

17. La récente enquête sur l'emploi, le sous-emploi et le chômage dans la zone urbaine de la région de Dakar (96 %) montre que la situation est très critique avec un nombre de chômeurs qui, bien qu'ayant baissé de 12 % (25 000) en avril 1991 à son niveau habituel (149 039), se situerait à 24,4 % (124 743) des actifs urbains ou à 32 % si l'on tient compte des chômeurs découragés. Le taux de chômage "absolu" devant se situer au niveau national entre 19 et 20 %, soit 300 000 actifs inoccupés, c'est-à-dire que l'effectif des chômeurs aura augmenté de 5,5 % par an de 1976 à 1992 pour une augmentation de croissance économique moyenne de 2,2 %.

d) Les groupes ciblés les plus vulnérables

18. Les jeunes et les femmes constituent les groupes les plus défavorisés tant du point de vue de l'expérience professionnelle que de l'accès à la formation et à l'emploi. L'emploi féminin est marqué par un taux d'activité de 39,3 % et une faible proportion de la population active de 36,1 % alors que les jeunes constituent 50 % de la demande globale d'emplois.

e) L'inadéquation formation-emploi

19. Les différentes études confirment le handicap considérable que constitue le manque de formation pratique de base de près de la moitié des actifs. La plupart des jeunes chômeurs sans expérience, bien qu'ayant suivi au moins le cycle primaire (75,5 %), n'ont souvent appris aucun métier ni acquis de qualification professionnelle (67,6 %), soit 48 373.

f) Le rôle du secteur informel urbain

20. Le secteur informel urbain joue un rôle prépondérant dans l'absorption de l'excédent de main-d'oeuvre. Les actifs habituellement occupés et salariés ne représentent que 40 % (177 254) avec moins du tiers dans le secteur moderne alors que 170 554 indépendants, 60 951 apprentis et 16 296 aides familiaux sont dans l'informel. Le rôle que joue le secteur informel dans la formation pratique expliquerait que parmi les actifs occupés qui comptent près de 50 % d'analphabètes, 83,8 % aient acquis un métier ou une qualification.

g) La précarité des emplois et sous-emplois

21. La dégradation de la qualité des emplois se reflète dans les taux importants des sous-emplois liés au caractère saisonnier de certains emplois et aux activités des petites entreprises informelles avec un niveau record de 61 % contre 12 % dans les établissements et entreprises de taille plus importante. Il s'y ajoute que les travailleurs ayant perdu leur emploi pour cause de licenciements, fermetures d'entreprises, démissions, fin de travail temporaire constituent 50 % des actifs au chômage.

h) L'exode rural et l'attrait économique de Dakar

22. L'attrait économique urbain, en particulier pour la région de Dakar, se confirme avec les importantes migrations de population des zones rurales et des villes secondaires, à l'exception des régions de Tambacounda (1,8 %) et de Kolda (1 %) en direction de Dakar qui, de 1980 à 1990, a accueilli 27 % (423 959) de sa population résidente. Le chiffre de 61 590 personnes ayant séjourné à l'étranger est certainement lié au rapatriement et au déplacement de la Mauritanie vers le Sénégal de 120 000 personnes dont 70 000 Sénégalais comprenant plus de 32 000 actifs habituellement occupés en Mauritanie dont le plus grand nombre s'est établi dans les régions de Saint-Louis, Dakar et Louga.

i) La faiblesse de la productivité et du revenu rural

23. En 1992, 58 % de la population totale résiderait en zone rurale. Parmi ces ruraux, 66 % sont considérés comme actifs potentiels. La population active est ainsi considérée comme toute occupée, avec évidemment d'importants écarts de productivité. Le secteur primaire concentrerait 67 % de la population active occupée avec un important niveau de sous-emploi et une faible productivité comme l'atteste la contribution du secteur au PIB (25 à 28 %). Le niveau de la production peut être considéré comme faible par rapport aux potentialités du secteur et aux ressources humaines qu'elle aura mobilisées compte tenu de la mécanisation et des adaptations technologiques, qui semblent ne pas s'être partout accompagnées de l'extension des superficies

cultivées. Compte tenu des aléas climatiques, il est très difficile d'apprécier l'impact des conditions agro-écologiques (relief, terre), des méthodes de culture, des techniques de production (mécanisation) sur les performances des activités agricoles et des incidences de l'évolution de la production sur l'emploi. Les activités traditionnelles du secteur requièrent certes peu de technologie et sont à très forte intensité de main-d'oeuvre, mais l'agriculture aura aussi été un secteur supprimant des emplois avec un taux d'accroissement de la population rurale (1,8 %).

j) Les perspectives d'emploi

24. Les études passées et récentes n'ont pas encore permis de déterminer l'incidence de la croissance économique sur l'évolution de l'offre d'emploi, de sorte que l'essentiel des projections démographiques du moment porte plus sur la demande d'emploi que sur la capacité d'absorption éventuelle de l'économie nationale (1992-1995-2002). Il importe de connaître les perspectives d'emploi qui s'offrent aux actifs urbains et ruraux constitués, paradoxalement, le plus souvent de candidats à l'exode, de travailleurs ayant perdu leur emploi et évidemment de jeunes inexpérimentés à la recherche de leur premier emploi, pour qui le secteur informel urbain, la migration internationale, les emplois temporaires et saisonniers du secteur moderne constituaient à priori leur seule voie d'accès à l'emploi et au revenu.

k) La situation du marché de l'emploi et des coûts salariaux dans le secteur moderne

25. Cette situation sera présentée ici en situation du marché proprement dit qui sera examinée en trois volets, à savoir : le secteur fonction publique, le secteur public et parapublic et le secteur privé, tandis que les coûts salariaux seront vus sous leurs aspects effectifs et un salaire.

Tableau 1. Evolution des effectifs et masse salariale dans la fonction publique de 1981/82 à 1985/86

	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85	1985/86
Nombre de fonctionnaires	68 843	63 011	66 310	67 718	67 034
Variation annuelle (en pourcentage)	2,8	6,3	5,2	2,1	1,0
Traitements (en milliards de francs CFA)	111,8	83,3	92,7	100,4	106,6

Note : Selon les données du FMI, en 1988, le nombre moyen de fonctionnaires était de 67 400, soit 9,8 fonctionnaires pour 1 000 habitants.

Tableau 2. Evaluation des effectifs et masse salariale dans le secteur parapublic en 1986/87

Selon la Direction de la statistique, le nombre d'entreprises parapubliques existant au Sénégal était de 44 en 1986 et de 45 en 1987 avec comme effectifs :

Sans les saisonniers : 18 900

Avec les saisonniers : 26 500

pour une masse salariale respective de 33,3 milliards et 34,8 milliards de francs CFA.

Note : Le coût annuel moyen du personnel permanent est de 1 760 000 francs CFA par personne et correspond à 8,2 fois le PIB par habitant.

Tableau 3. Evolution des effectifs et de la masse salariale dans le secteur privé en 1986

Les effectifs dans le secteur privé s'élevaient en 1986 à 60 194, dont 43 452 permanents, et 22 573 saisonniers pour 951 entreprises toutes branches confondues.

La masse salariale distribuée au cours de la même année (sans les charges sociales) était de 79 862,9 milliards de francs CFA dont 74 635,8 millions pour les effectifs permanents, soit 1 717 600 francs CFA pour les effectifs permanents et un coût salarial annuel moyen égal à huit fois le PIB. Le coût salarial global (avec charges sociales) est égal à 90 222,3 millions de francs CFA.

Tableau 4. Coûts salariaux mensuels du personnel sénégalais dans l'industrie (en francs CFA)

Catégorie sociale	Total	Effectifs	Salaires	Charges
Cadres supérieurs et assimilés	742 000	525	655 000	87 000
Techniciens supérieurs et assimilés	458 000	1 193	404 000	54 000
Techniciens et agents de maîtrise	197 000	6 451	174 000	23 000
Employés, ouvriers et manoeuvres	92 000	23 940	81 000	11 000

Source : Note de conjoncture de la Caisse centrale de coopération de mars 1990.

Tableau 5. Comparaison du niveau du salaire mensuel moyen entre le secteur public et le secteur privé suivant les éléments indiqués ci-dessus (en francs CFA)

<u>Secteur</u>	<u>Salaire total</u>
Fonction publique	135 333
Secteur parapublic	146 666
Secteur privé selon la catégorie :	
Cadres supérieurs et assimilés	742 000
Techniciens supérieurs et assimilés	458 000
Techniciens et agents de maîtrise	197 000
Employés, ouvriers, manoeuvres	92 000

Note : Il faut rappeler qu'un franc français équivaut à 50 francs CFA.

2. Principales politiques et mesures en vue d'assurer le plein emploi

26. L'examen des principales politiques et mesures en matière de plein emploi nécessite un exposé préliminaire sur les facteurs économiques et sociaux qui les conditionnent. Il s'agit des grands agrégats économiques, y compris le produit intérieur brut (PIB) et le contexte social en cours dans le pays.

a) Les grands agrégats et l'évolution du produit intérieur brut

27. En ce qui concerne les grands agrégats et l'évolution du PIB, il faut signaler que, depuis 1986, malgré un taux de croissance démographique encore élevé de 2,7 %, on relève notamment que : a) le taux de croissance annuel moyen du PIB a été positif; b) l'impasse budgétaire a été réduite à 2,6 % du PIB en 1988 contre 4 % en 1984; c) le déficit extérieur a été réduit de 17,3 % en 1984 à 9,16 % en 1989; et d) les tendances inflationnistes ont été amorties, atteignant 2 % en 1989 contre 12 % en 1984.

28. S'agissant du facteur travail, on note à ce niveau que le taux d'activité (population active, population totale) n'a cessé de décroître, passant de 44 % en 1972 à 41 % en 1986 en raison du rajeunissement de la population. L'emploi rural domine largement avec 92 % de l'emploi total en 1972. Cette part a baissé régulièrement pour atteindre 89 % en 1986 en raison de la croissance moins rapide de la population rurale que celle de la population totale (migration, émigration). De 1972 à 1986, l'emploi rural a augmenté au rythme annuel moyen de 2,2 %.

29. L'emploi du secteur moderne public et privé représentait 8 % de l'emploi total en 1972, dont 3,8 % pour le secteur public (administration centrale, établissements publics à caractère administratif et collectivités territoriales). Ces proportions sont passées respectivement à 10,9 % et 4,6 % en 1986 grâce à des taux de croissance annuelle moyens de 4,78 % pour l'ensemble du secteur moderne, 4,1 % pour le secteur public et 5,2 % pour le secteur privé.

30. Il faut cependant reconnaître la fragilité d'une telle situation visible à travers les résultats de l'année 1989 dont le PIB (prix constants en 1987) était de 1 428 milliards, soit une chute de 1,6 % par rapport à 1988 (1 452,3 milliards) qui avait enregistré un accroissement de 5 % par rapport à 1987 (1 382,4 milliards). C'est pourquoi le gouvernement a décidé la poursuite de la réforme et son approfondissement en même temps qu'il a pris des mesures touchant aux variables de base de l'économie nationale (population, ressources naturelles) de manière à réaliser une pleine transformation structurelle de l'économie nationale.

31. Cet approfondissement de politique en cours concerne particulièrement :

a) La mise en oeuvre de mesures de compression de personnel et de réduction de la masse salariale du secteur public (notamment au prix de blocage des salaires jusqu'à 1992);

b) La restructuration de l'économie à travers, d'une part, une restructuration et une réhabilitation plus profonde jusqu'à ce que les entreprises bancaires aient acquis l'assise financière suffisante pour être le moteur de l'activité et de la croissance économique généralisée et, d'autre part, la réduction des coûts de production (énergie et salaires) qui ne s'est pas réalisée et qui peut expliquer l'apparition d'effets pervers sur le plan social (réduction d'effectifs du secteur privé et public) apparus pendant la mise en oeuvre de la nouvelle politique industrielle. Ainsi, pour le futur, le gouvernement estime que toutes les actions doivent être entreprises pour rendre les entreprises compétitives sur le marché intérieur et extérieur;

c) La relance de la croissance à travers la promotion des secteurs générateurs de valeur ajoutée, par un appui aux groupements professionnels locaux et aux projets de développement intégré (agro-sylvo-pastorale) et dans le secteur des industries, par la promotion des petites et moyennes entreprises (PME). Toutes ces actions doivent se prolonger par une action de renforcement de la formation professionnelle;

d) La mise en oeuvre de mesures de correction des effets de mesures d'ajustement structurel sur le plan social, dont notamment le lancement d'une agence d'exécution de travaux d'intérêt public (AGETIP) chargée de la gestion d'un fonds de création d'emplois, la délégation à l'insertion, à la réinsertion et à l'emploi (DIRE) pour promouvoir la réinsertion des personnes déflatées sur laquelle le gouvernement s'est penché et qui a donné son agrément pour le financement de 125 projets (dont 107 dirigés par les femmes) de petite et moyenne dimensions et a préparé un plan de l'emploi pour le court et le moyen terme. La création de l'office national de la formation professionnelles en 1987, chargé d'impulser les actions de formation professionnelle par des investigations dans les différents secteurs d'activités et une bonne connaissance des besoins en formation des acteurs professionnels. La liaison organique monde du travail et formation professionnelle avec la création du ministère du travail et de la formation professionnelle en mars 1990.

e) Les facteurs limitant la croissance économique que l'on doit voir ici en termes de productivité. En effet, au niveau de la main-d'oeuvre des entreprises, le constat d'inefficience des personnels d'exécution et même parfois de la maîtrise fait obstacle à la modernisation des méthodes et instruments de travail, l'efficacité d'éventuels investissements se trouvant limitée par le manque d'adaptabilité des personnels appelés à les mettre en oeuvre, à l'amélioration de la communication interne, et à l'accroissement de la production dans les entreprises. Le nombre relativement important de la main-d'oeuvre concernée, de l'ordre de 15 000 personnes, indique l'ampleur des actions d'alphabétisation fonctionnelle à engager pour améliorer le niveau de cette population. Le même problème demeure dans le secteur primaire où les producteurs à la base (agriculteurs, éleveurs, forestiers, artisans, ruraux) sont de l'ordre de 2 040 000 personnes en demande de formation. Le secteur informel n'est pas en reste, il est connu pour son dynamisme et sa souplesse d'adaptation. Compte tenu de l'évolution technologique, et dans la perspective d'améliorer ses capacités et sa productivité, ce sont 300 à 500 entrepreneurs par an et plus de 1 000 apprentis par an qui sont demandeurs de formation.

b) Le contexte social

32. L'examen de ce contexte s'articulera autour de ces résultantes perçues comme des contraintes et sur lesquelles il s'agira d'agir très rapidement afin d'atténuer leur pression sociale qui, à terme, si rien n'était fait risquerait de déboucher sur une véritable explosion, Il s'agit entre autres de la démographie des secteurs de la santé et de l'éducation.

i) Le profil démographique du Sénégal

33. En utilisant les données du plan d'orientation pour le développement économique et social 1989/1995 (VIIIe plan MPC-198), on peut résumer comme suit ce profil :

a) Une croissance rapide de la population proche de 3 % par an, qui doit se maintenir jusqu'à l'an 2005, voire 2010, et pourrait connaître un ralentissement après;

b) Une population résidente qui était d'environ 7 millions d'habitants en 1988 et qui a plus que doublé en l'espace de 30 ans (elle était de 3 millions en 1960);

c) Une inégale répartition géographique de cette population concentrée dans la partie occidentale et centrale dans des zones aux sols épuisés où les problèmes d'eau se posent avec acuité, alors que les régions les plus avantagées en potentialités hydrauliques enregistrent les densités les plus faibles (7 à 30 habitants au km²);

d) Une urbanisation rapide, qui est passée de 23 % en 1969 à 39 % en 1988 et principalement marquée par une forte concentration dans l'agglomération dakaroise. Le processus d'urbanisation a tendance à s'accélérer.

34. En considérant la structure par âge de cette population, on retient notamment :

a) Un important taux d'accroissement de la population d'âge scolaire, estimé à 4,5 % en 1986, soit environ 310 000 enfants chaque année au seuil de l'école;

b) De même, l'entrée massive des femmes dans la vie active exerce une forte pression sur le marché du travail dans les villes et dans certaines zones rurales;

c) En considérant le taux de scolarisation brut en 1989, soit 60 %, c'est une population d'environ 400 000 enfants qui n'accèdent pas à l'école mais qui avec l'âge seront demandeurs de formation.

ii) Le secteur de la santé au Sénégal

35. L'état de santé des populations s'est notablement amélioré avec la disparition des grands fléaux. En 30 ans, l'espérance de vie a gagné 10 années, passant de 38 ans en 1960 à 48 ans en 1986. Le taux de mortalité générale a sensiblement décru, de 2 % à 18 % pour la même période. Cependant, la mortalité infantile juvénile reste encore élevée avec 135 % en milieu urbain et 249 % en milieu rural.

36. Au niveau de l'encadrement sanitaire, on a déployé des efforts constants qui ont amélioré les services à la disposition des populations. En 1988, pour 100 000 habitants, on comptait 6,6 médecins, 2,9 pharmaciens, 0,8 dentiste et 35 infirmiers, agents sanitaires et agents techniques médicaux auxquels

s'ajoutent les agents de santé communautaires (ASC) et le personnel de santé des forces armées qui interviennent également à ce niveau.

37. Les principales contraintes et difficultés du secteur de la santé sont
a) l'insuffisance quantitative et qualitative du personnel, due essentiellement à une absence de planification et de gestion des ressources humaines; b) l'insuffisance quantitative du personnel de formation sanitaire; et c) l'inadéquation de la formation et de l'emploi des agents de santé.

iii) Le secteur de l'éducation au Sénégal

38. Enseignement primaire : En 1988/89, les effectifs scolarisés dépassaient 655 000 élèves. Au cours du VIII^e plan, le taux de scolarisation est passé de 55,8 à 55 %. L'accroissement moyen annuel des effectifs qui était de 6 % de 1961 à 1978 et de 6,7 % de 1978 à 1985 est tombé à 3,9 % de 1985 à 1988. Cette baisse concerne plus fortement le secteur public où le taux d'accroissement annuel est passé de 7,9 % en 1978-1985 à 4,2 % en 1985-1988.

39. Enseignement moyen : En 1987-1988, l'enseignement moyen était dispensé à 107 000 élèves, soit 16,5 % de la population scolarisable correspondante. Ces effectifs globaux correspondent à un accroissement sur la période de 1979-1980 et 1987-1988. On enregistrait un total de 64,9 %, les effectifs passant de 69 500 à 107 000 élèves.

40. Enseignement secondaire général technique : Les effectifs scolarisés (secteurs public et privé) s'élevaient à 38 700 en 1987-1988; ils connaissent à ce niveau d'enseignement, le taux d'accroissement moyen annuel le plus élevé qui est de 10,9 % contre 6,3 % pour l'élémentaire et 5,5 % pour l'enseignement moyen. Malgré un accroissement des effectifs globaux, on observe un taux de transition relativement faible, d'où un rendement interne de l'ordre de 30 %, mais surtout des abandons scolaires importants, de l'ordre de 35 % par an en 1990-1991. Sur un effectif total des cycles terminaux (CM2-3^eme et terminale) de 162 500 élèves, 57 250 quittent le monde scolaire sans possibilité immédiate de faire autre chose dans la vie.

41. Enseignement supérieur : Les effectifs dans l'enseignement supérieur sont disproportionnés par rapport aux besoins du pays. En dix ans, les effectifs de l'Université de Dakar sont passés de 11 677 étudiants (1979-1990) à 18 000 si l'on ajoute les effectifs des écoles techniques. Le nombre d'entrées dans l'enseignement supérieur avoisine 7 000. Le nombre de sorties sera à l'avenir au moins du même ordre. Or le renouvellement de cadres supérieurs (2 000) du secteur moderne et de 3 500 cadres moyens et techniciens supérieurs correspond au maximum à 150 recrutements par an. Et les étudiants ne sont guère formés à travailler dans le secteur informel.

42. Le secteur de l'éducation au Sénégal accuse un rendement interne faible et cela à divers niveaux :

a) L'engorgement des premiers cycles entraîne des taux de réussite qui ne dépassent guère 10 % dans de nombreuses disciplines. Au second cycle, le système n'a pu produire en juin 1990 que quatre étudiants ayant obtenu la maîtrise (maîtrisards) en sciences physiques. Du fait qu'il y a peu de passerelles ou de réorientations positives prévues, le coût général de l'étudiant est devenu exorbitant de 1 283 000 francs CFA à 2 371 000 francs CFA. Sur un effectif de 1 000 étudiants (dont 75 % de Sénégalais), 275 atteignent la 4ème année et 265 obtiennent la maîtrise en sciences juridiques, 397 et 389 en sciences économiques, 308 et 195 en lettres et sciences humaines, 244 et 156 en sciences.

b) L'éparpillement des structures de formation au Sénégal, qui se caractérise par une pléthore d'institutions (environ 200) dont 23 à caractère privé, 107 à caractère public, 7 à caractère parapublic.

Source : Rapport du Ministère du plan - Banque mondiale, septembre 1990.

C. Les principales composantes de la politique de plein emploi au Sénégal

43. Il s'agit ici de l'élimination de tout obstacle aux ajustements sur le marché de l'emploi tel que les distorsions éventuelles dans les coûts relatifs des facteurs techniques, du travail et du capital et dans les incitations industrielles, dans le système éducatif et de formation professionnelle et aussi de l'amélioration de l'environnement fiscal, législatif, tarifaire, social et culturel des entreprises.

44. Au départ, à l'objectif de plein emploi, l'Etat a pendant longtemps fait correspondre l'objectif de croissance de la production, de sorte que le département de l'emploi se concevait de 1960 à 1982 comme une structure chargée du placement (Service de la main-d'oeuvre), de l'application des normes, de la législation sociale et du travail (Direction du travail) et de gestion des ressources humaines de l'Etat et des services publics (Direction de la fonction publique).

45. L'Etat qui, durant les 20 premières années d'indépendance, visait une croissance régulière et élevée de la production susceptible d'assurer un niveau adéquat d'emploi et de revenu, s'était appuyé en priorité sur les cultures d'exportation, une politique d'industrialisation accélérée et de développement du secteur parapublic dans le cadre duquel semblait pouvoir s'opérer la gestion des secteurs stratégiques, la relance des investissements publics, l'impulsion de la création de richesses nationales et leur répartition équitable, ainsi que l'emploi des cadres et techniciens nouvellement formés.

46. Les résultats auxquels on avait abouti à la fin des années 70 sur le marché de l'emploi, ainsi que les implications sociales des déséquilibres macro-économiques et financiers, ont amené le gouvernement à procéder, au début des années 80, à une révision de ses orientations avec des programmes de stabilisation, de redressement, puis d'ajustement structurel, à moyen terme et à long terme à partir de 1985. L'Etat a alors décidé de se désengager, autant que faire se pouvait, du secteur productif, d'assainir la gestion de ses finances publiques et d'entreprendre des politiques sectorielles d'ajustement industriel, agricole et des actions spécifiques de promotion de la petite entreprise et de la moyenne industrie et de création directe d'emplois et de revenu, comme partie intégrante et essentielle de sa politique de développement économique et social.

47. L'obligation de l'Etat vis-à-vis du citoyen, même dans un contexte d'option libérale où l'essentiel du pouvoir économique est détenu par le secteur privé, consiste à traduire dans les options politiques et économiques, dans la législation sociale et du travail, dans les programmes sectoriels de développement, le droit au travail et à la protection contre le chômage et la pauvreté.

48. Le Sénégal, qui a ainsi adhéré aux conventions et pactes internationaux, dont le Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, plaide depuis toujours pour une stratégie de développement intégrée à l'échelle sous-régionale (CEAO, CEDEAO) et continentale (intégration africaine), comme seule voie susceptible de lever les obstacles majeurs à la libre circulation des biens et des services et à la migration internationale de travailleurs.

49. C'est ainsi que le plan d'action Lettre de politique-développement (LPD) de 1985-1992 comportait, outre les incitations industrielles à la production, d'autres mesures, dont notamment :

a) L'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi et la simplification de la réglementation sociale et des procédures avec la suppression du monopole de placement du service de la main-d'oeuvre, l'évaluation du niveau d'efficacité de ces prestations de service et la mise en oeuvre de sa réforme, ainsi que la révision de certaines des propositions de la législation sociale et du travail en vue d'assurer une plus grande mobilité de l'emploi;

b) L'accroissement de la productivité de la main-d'oeuvre, et l'encouragement à la création d'emplois dans les entreprises au moyen de
i) l'étude de la relation entre la productivité de travail et les salaires, l'élaboration, l'adoption et la mise en oeuvre d'un plan d'action en vue d'un abaissement du coût moyen relatif de la main-d'oeuvre et une augmentation de sa productivité; ii) l'étude de la réforme du système de financement des dépenses sociales à la charge des employeurs, l'adoption des conclusions et recommandations, l'élaboration d'un plan d'action et sa mise en oeuvre; et iii) l'étude de la participation des travailleurs au capital des entreprises et leur intéressement aux résultats d'exploitation.

c) Une réinsertion efficace des travailleurs licenciés dans le cadre des ajustements sectoriels, avec l'extension du Fonds de réinsertion existant aux autres secteurs, l'élaboration d'un mécanisme de financement, sa mise en place et son démarrage;

d) La création d'un nombre substantiel d'emplois permanents dans l'économie, par le développement d'un secteur privé fondé sur des politiques de croissance et la mise en place de nouvelles opportunités de sortie volontaire d'activités salariales et de réinsertion.

50. Au plan institutionnel, l'Etat, en vue de prévenir les effets de la crise économique et les conséquences de l'ajustement, a mis en place différentes structures qui ont contribué à la définition et à la mise en oeuvre de programmes spécifiques de lutte contre le chômage et le sous-emploi. Ainsi, la Direction de l'emploi, créée en 1979 et érigée en 1981 en Secrétariat d'Etat à l'emploi, devenait en 1987 une Délégation à l'insertion, à la réinsertion et à l'emploi (DIRE), puis un Commissariat à l'emploi, en avril 1991. D'autres institutions ont été spécifiquement créées à cet effet (Office national de formation professionnelle), Agence d'exécution de travaux d'intérêt public (AGETIP) et un certain nombre d'agences privées et d'ONG prennent part à l'exécution des programmes d'emploi et à la restructuration du système éducatif et de formation professionnelle.

51. La restructuration industrielle, la réforme du secteur parapublic et l'assainissement des finances publiques dans le cadre desquels les recrutements sont restés limités aux seuls besoins compatibles avec l'objectif de réduction des déficits, de même que la mise en oeuvre de l'opération "départ volontaire", ont inévitablement eu pour corollaire des pertes d'emplois parfois relativement importantes. Aussi, la Délégation à l'insertion, à la réinsertion et à l'emploi, puis le Commissariat général à l'emploi se sont vu confier deux missions essentielles : d'une part, la définition d'une politique de l'emploi et la mise en place des instruments nécessaires à sa mise en oeuvre, en particulier dans le domaine de l'information sur le marché de l'emploi et la planification de l'emploi, ainsi que des programmes spécifiques d'insertion et de réinsertion; d'autre part, la mise en place d'un dispositif de reconversion professionnelle pour le recyclage et la reconversion des "maîtrisards" ^{1/}, des déflatés ^{2/} et des autres catégories de salariés touchés par les mesures d'ajustement. Déjà, pour la décennie 1975-1985, face au risque d'aggravation du sous-emploi et du chômage urbain et à la faiblesse de la productivité des activités rurales, l'Etat avait mis en place des programmes de création directe d'emplois par la gérance des kiosques à pain, par l'installation de magasins témoins, par le

^{1/} Titulaires d'une maîtrise.

^{2/} Ce terme, au Sénégal, s'applique aux personnes qui ont été licenciées pour raisons économiques et ont reçu une indemnité pour départ prématuré.

soutien aux microréalizations (GOPEC), par la promotion de petits projets ruraux (PPR) et par l'opération "maîtrisards".

52. L'adoption du Plan d'action pour l'emploi (PAPE) et de la déclaration de la politique de la population en 1988 procéderait d'une analyse économique et financière de la situation démographique et économique et des diverses actions d'insertion et de réinsertion passées et entreprises dans le contexte de la politique d'ajustement. L'Etat, à travers le mécanisme d'intervention du Fonds national de l'emploi (FNE), a tenté une approche originale pour le financement des programmes et actions d'insertion et de réinsertion, avec un assouplissement des modalités et des conditions de prêts, un meilleur encadrement et un suivi rapproché des promoteurs. Il est évident qu'à terme ce mécanisme devait être progressivement dépassé dans le cadre d'organismes spécialisés de crédit, car l'appui au système productif ne peut se réduire au financement de microprojets et de PME, avec l'appui du seul Fonds national de l'emploi (FNE).

53. En vue de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi par le stage, la formation, la mise à niveau et le perfectionnement, les employeurs sont convenus avec l'Etat, en 1986, d'aider à la mise en application de la Convention nationale qui reprend, dans une nouvelle approche, les stages de qualification et de reconversion professionnelle, ainsi que les programmes de sénégalisation et de relève des agents retraitables.

54. Pour la migration internationale, l'Etat s'engage, pour atténuer la pression de la demande d'emploi sur l'offre intérieure, à mieux organiser et à contrôler la migration des travailleurs sénégalais afin de les faire tirer un meilleur profit de leur séjour à l'étranger. Toutefois, le plan d'action soulignait déjà en 1988, en vue de prévenir les risques de voir les efforts de relance des investissements et de la croissance de l'économie contrariés par l'étroitesse du marché intérieur de biens et services et par la conjoncture internationale, la nécessité de l'intégration économique régionale pour soutenir les programmes de développement.

55. S'agissant des résultats, le Plan d'action prioritaire pour l'emploi, dans le cadre duquel s'inscrit le programme d'action pour la création d'emplois pour les jeunes de 1989, a été aussi pertinent que les précédents plans d'urgence et à moyen terme et à long terme de 1982, même si le problème de l'emploi, du chômage et du sous-emploi reste encore préoccupant.

56. Le programme d'ajustement structurel a enregistré, du point de vue de la balance des paiements, de la balance commerciale, des finances publiques, de la réforme du secteur parapublic et de la restructuration bancaire, des progrès tangibles. Cependant, au moment où finit la première phase de l'ajustement (1985-1992), la reprise de la croissance de la production à un rythme élevé et soutenu susceptible d'assurer un niveau adéquat de revenu n'est pas encore effective. Aussi, le problème de l'emploi et du revenu se caractérise par une faiblesse du revenu réel et une très forte dépendance économique des jeunes et des femmes. Il s'agit dans l'immédiat, compte tenu de la démographique, de créer davantage de richesse (PNB) et de mieux la répartir, même s'il est démontré que le rythme de la croissance démographique

(2,9 %) affecte très sensiblement les perspectives de développement du pays. Ainsi, semble généralement admise la difficulté de réussir une politique de développement économique sans assurer à un plus grand nombre de Sénégalais urbains et ruraux un emploi stable et rémunérateur. La question délicate à laquelle le gouvernement s'emploie à trouver une solution durable est de savoir comment assurer à un plus grand nombre d'actifs sans emploi (près de 500 000 d'ici l'an 2002) ou sous-employés, un emploi stable et rémunérateur dans le cadre d'une politique active de l'emploi et du Programme national de l'emploi dont la première phase coïncide avec la phase terminale du huitième Plan de développement et le cinquième cycle de programmation du PNUD (1992-1996).

D. Travail productif - productivité de l'emploi

57. La politique spécifique de promotion de l'emploi, bien que couvrant un vaste domaine, s'articule, pour le cas du Sénégal, autour des programmes d'appui aux activités productives. Le secteur informel urbain, avec un ensemble d'activités à très petite échelle, l'auto-emploi, un dispositif d'apprentissage et de formation-insertion à faible intensité de capital, participe à la création d'emplois productifs, à l'absorption de l'excédent de main-d'oeuvre dans le contexte de l'ajustement et à la lutte contre la pauvreté. Le soutien à la moyenne entreprise et à la moyenne industrie revêt aussi une importance capitale, même s'il n'est pas envisageable à terme de limiter la stratégie au seul palliatif que sont les fonds d'appui.

58. S'agissant de la productivité et des incitations industrielles, la Banque mondiale a financé, dans le cadre d'un programme d'appui, une série d'études portant notamment sur la relation entre la productivité du travail et les salaires, sur la réforme du système de financement des dépenses sociales à la charge des employeurs et sur la participation des travailleurs au capital des entreprises et leur intéressement aux résultats d'exploitation. L'impact de l'application de la plupart des mesures des plans d'action qui visaient la correction des distorsions dans les coûts relatifs des facteurs techniques, du travail et du capital, aura été, en termes de croissance, de gain de productivité et d'emploi relatif. Aussi, reste-t-il à savoir si, au plan des politiques macro-économiques, l'établissement d'un lien entre la productivité et la flexibilité des salaires de moins de 2 % de la population active qui, de toute évidence, est un élément essentiel d'une politique active de l'emploi, sera pris en considération par les chefs d'entreprise.

59. Il faut signaler enfin que la législation sénégalaise du travail comporte des dispositions incitatives à la productivité qui consistent à allouer des primes de productivité et des primes de rendement (articles 91 et 85 du Code du travail).

E. Les conditions d'emploi ne portent pas atteinte aux libertés politiques et économiques de l'individu

60. Les libertés politiques et économiques de l'individu sont d'ordre constitutionnel au Sénégal. Ainsi, la liberté d'aller et de venir, la liberté de constituer une association ou une société, le droit à la propriété, le droit au travail et celui de choisir son emploi, le droit d'adhérer à un

syndicat et de ne pas y adhérer, sont parmi les droits fondamentaux reconnus à tous ceux qui vivent au Sénégal. Ces droits et libertés sont également garantis en matière d'emploi dont les conditions ne peuvent en aucun cas leur porter atteinte. Les tribunaux veillent scrupuleusement à l'exercice libre de ces droits fondamentaux en matière d'emploi et ne manquent pas de sanctionner toute violation portée à leur connaissance.

F. Aperçu des programmes de formation technique
et professionnelle

61. Les deux premières décennies de l'indépendance du Sénégal ont enregistré d'énormes efforts en matière de création de structures de formation destinées, d'une part, aux producteurs et, d'autre part, aux cadres et techniciens supérieurs. Le secteur secondaire restait encore légèrement mal pourvu, notamment au niveau des techniciens secondaires ou intermédiaires, face à la multiplicité des institutions et des actions de formation professionnelle, le problème de la coordination se posait déjà à cette époque, et cela avec acuité.

62. Les années 80 ont été singulièrement marquées dans le domaine de la formation professionnelle par la tenue des Etats généraux de l'éducation et de la formation, la création de nouvelles institutions de gestion d'appui et de coordination de la formation professionnelle, la création de nouvelles structures de formation et la réforme de certaines filières de l'enseignement technique. La Commission nationale de la réforme de l'éducation et de la formation (CNREF), issue des Etats généraux de l'éducation et de la formation tenus en janvier 1981, a déposé ses conclusions en 1984. Elle proposait une formation prise en charge, soit par la voie des écoles de formation professionnelle moyenne, soit par la voie de l'apprentissage. Elle recommandait, dans ses conclusions, une distinction entre l'enseignement technique qui prépare à l'enseignement supérieur et la formation professionnelle qui débouche directement sur la vie active avec la possibilité, pour les élèves ayant suivi la formation professionnelle, d'accéder à l'enseignement supérieur par le biais de passerelles entre les différentes filières de la formation permanente. La Commission des Etats généraux de l'éducation et de la formation a beaucoup insisté sur la nécessité d'instituer une éducation permanente offrant aux individus des possibilités de recyclage et de reconversion professionnelle. Elle suggérait aussi la création d'organes de gestion et de structures de formation professionnelle.

63. Parallèlement aux Etats généraux, on a également noté la création de nouvelles institutions de gestion, d'appui et de coordination de la formation professionnelle. C'est le cas du Secrétariat d'Etat à l'enseignement technique et à la formation professionnelle, créé à nouveau en 1983; il devait assurer la promotion et la gestion de la formation professionnelle au Sénégal. Il fut supprimé en 1985 pour voir confier encore la formation professionnelle au Ministère de l'éducation nationale, au sein duquel l'administration de ce volet était séparée de celle de l'enseignement technique. Ce fut également le cas de l'Office national de formation professionnelle (ONPF) qui, conformément à la décision du Président de la République prise lors du Conseil interministériel du 7 juillet 1980 sur l'enseignement technique et la

formation professionnelle, a été créé par la loi No 86-44 du 11 août 1986. Selon cette loi, l'Office national de la formation professionnelle est appelé généralement à assister le gouvernement dans l'orientation de sa politique de formation professionnelle initiale, et il continue à suivre la mise en oeuvre juridique, financière et technique de cette politique.

64. D'autres structures nouvelles de formation ont été créées pendant la même période; il s'agit, entre autres, du Centre national de qualification professionnelle (CNQP), du Centre de formation professionnelle et technique (CFPT/SJ) et des Centres régionaux de formation professionnelle (CRFP).

65. Le Centre national de qualification professionnelle (CNQP) a été créé en 1986; il constitue une structure de formation originale de par son statut d'établissement public à caractère administratif. Sa création répond à une volonté politique basée sur la recherche d'une liaison étroite de la formation et de l'emploi. Doté d'un conseil d'administration composé de représentants de l'Etat, des employeurs et des travailleurs, ce Centre assure principalement deux missions : la préparation à l'emploi des jeunes issus du système scolaire sans qualification professionnelle, le perfectionnement professionnel des agents en activité et le conseil en formation des entreprises.

66. Le Centre de formation professionnelle et technique (Sénégal/Japon), qui est le fruit de la coopération sénégalaise-japonaise, a été créé en 1984 conformément aux décisions du Conseil interministériel du 7 septembre 1982 relatives à la formation des cadres intermédiaires et d'agentes de maintenance. Il a pour vocation : la formation des techniciens pour les secteurs publics et privés par le recrutement de jeunes issus du système scolaire; le perfectionnement, la spécialisation, la reconversion et la promotion des professionnels en activité; l'aide à l'insertion des jeunes sortant du Centre. Le Centre doit mettre à la disposition des services publics et des entreprises privées des techniciens qualifiés en maintenance industrielle à mi-chemin entre ouvriers qualifiés et techniciens supérieurs.

67. Les Centres régionaux de formation professionnelle (CRFP) proviennent d'un projet appuyé par le Fonds européen de développement à partir d'une étude menée dans trois régions et sur l'axe Dakar-Thiès pour évaluer les besoins en emplois actuels et à venir du secteur productif. Il a démarré en 1982 et dispose actuellement de cinq antennes fonctionnant dans la vallée du fleuve et au sud du pays.

68. Il faut signaler, enfin, que des partenaires étrangers français, belges, suisses et allemands ont également apporté leur précieux concours à quelques établissements de formation évoluant notamment dans le domaine de l'agriculture et de la maintenance hospitalière ou encore dans la lutte contre la sécheresse.

69. Les années 80 ont pris fin avec la réforme de certaines filières avec les réaménagements apportés à divers baccalauréats techniques. Il s'agissait de transformer ceux d'entre eux qui avaient une double finalité (ouverture sur

l'enseignement et insertion professionnelle) en brevet de technicien (diplôme professionnel) dans les spécialités (mécanique auto, chaudronnerie et ouvrages métalliques).

70. Au début des années 90, on a enregistré (en mars) le renforcement de l'option énoncée au milieu des années 80 par le détachement de la formation professionnelle du Ministère de l'éducation nationale. Cette nouvelle étape dans le système éducatif et de la formation reste marquée par la création d'un Ministère du travail et de la formation professionnelle, ce qui constitue un engagement réel de lier davantage le travail et la formation professionnelle. La formation qui, face à l'éducation nationale, privilégiait jusqu'ici la formation initiale des jeunes techniciens, semble prendre un nouveau tournant. Ainsi, toutes les structures qui s'occupaient de la formation des producteurs (paysans, pêcheurs et artisans ruraux) et de l'économie domestique (centre d'enseignement technique féminin) jadis rattachées à l'ex-Ministère du développement social furent transférées au Ministère du travail et de la formation professionnelle qui dépendait techniquement du Ministère de l'éducation nationale.

71. Le Ministère du travail et de la formation professionnelle fut ainsi structuré en deux grandes directions : la Direction du travail et de la sécurité sociale et la Direction de la formation professionnelle. La Direction de la formation professionnelle se subdivise en deux divisions : la division de la formation professionnelle, qui administre toutes les structures autrefois placées sous la tutelle de cette direction au Ministère de l'éducation nationale, et la division de la formation pratique, qui s'occupe des établissements de formation qui dépendaient de l'ex-Ministère du développement social.

72. Le système de formation professionnelle sénégalais, après 32 ans d'indépendance, a enregistré certes des performances significatives; cependant, il n'est pas encore suffisamment orienté vers l'insertion dans le marché du travail, car un développement sélectif de la formation technique et professionnelle aurait des résultats positifs à court terme. Les diplômés de l'enseignement supérieur technique représentent moins de 25 % des diplômés de l'enseignement supérieur qui, eux, ne représentent que 5 % des actifs du chômage. Les diplômés de l'enseignement scolaire et universitaire semblent éprouver plus de difficultés à s'insérer dans le marché du travail que les non-diplômés qui, s'agissant de la qualification, ont un meilleur profil.

73. Les spécificités du système éducatif, le long cycle scolaire et universitaire et le temps relativement long qui s'écoule avant de trouver un emploi (trois ans en moyenne), font qu'en définitive, 40 % des travailleurs ont moins de 30 ans et 55 ans, et 7,9 % ont atteint ou dépassé l'âge de la retraite alors qu'ils sont toujours en activité dans le secteur privé. Dans ce cadre, le gouvernement a entrepris un important programme de réforme de l'éducation et de l'enseignement supérieur, mais aussi la restructuration du système de formation professionnelle piloté par l'Office national de formation professionnelle, avec l'appui de la Banque mondiale. Des initiatives complémentaires à celles de la Banque mondiale inscrites dans le projet de

développement sectoriel des ressources humaines (PDRH) sont envisagées dans le cinquième cycle de programmation du PNUD (1992-1995).

74. Les études en cours sur l'économie décrivent un chômage et un sous-emploi urbain important, une utilisation inefficace des potentialités de développement et des ressources humaines (femmes et jeunes), et une faible productivité de la main-d'oeuvre rurale, tous consécutifs à une incapacité globale de l'économie à créer des emplois stables et rémunérateurs, à des distorsions dans le système éducatif et de formation, à une croissance rapide de la population inégalement répartie sur le territoire et à l'avantage différentiel de certaines régions dans la dotation en facteurs et en établissements humains. Aussi, le gouvernement s'emploie-t-il à trouver et à appliquer, dans le cadre de sa Stratégie de développement et de programmes économiques (1992-2002), des solutions durables aux problèmes du développement économique et social, notamment dans les domaines de l'emploi, du chômage, du sous-emploi et de la pauvreté.

75. Cette volonté politique s'est déjà traduite dans le domaine de l'emploi par la convocation, en 1982, en 1988 et prochainement, des conseils interministériels sur la politique de l'emploi, par des changements majeurs dans la stratégie de développement économique et social et par d'importants aménagements de cadre institutionnel. Il faut rappeler que le gouvernement, devant la détérioration de la situation économique et sociale, a eu à entreprendre des programmes de stabilisation et de redressement, puis des politiques sectorielles, de réformes structurelles de l'industrie, de l'agriculture, des entreprises publiques non financières et du système bancaire, et à libéraliser l'économie. Ces ajustements structurels viseraient, entre autres objectifs, la résorption des déficits globaux et le rétablissement des grands équilibres macro-économiques et financiers en vue de créer les conditions de relance de la croissance de la production et de l'emploi.

76. Les objectifs généraux des ajustements sur le marché de l'emploi se rapportaient en tout ou partie à l'incapacité globale de l'économie à créer des emplois stables et rémunérateurs, à la faible productivité à des activités de production essentiellement saisonnières de la main-d'oeuvre rurale, à la dégradation continue du revenu réel par habitant, à la rigidité de certaines dispositions de la législation sociale du travail, et à l'avantage comparatif du capital sur le facteur travail.

77. Le gouvernement, à travers la Nouvelle politique industrielle (NPI) et la Nouvelle politique agricole (NPA), avait mis l'accent, dans le cadre de la politique générale de l'emploi, sur la réduction des distorsions de plus en plus marquées dans le système des incitations industrielles et économiques et sur le désengagement de l'Etat, des activités de production de biens et de services, au profit du secteur privé. Le diagnostic de l'économie nationale montre que l'un des défis majeurs des plans et programmes économiques à entreprendre à court terme et au cours de la décennie 1992-2002 consiste à éliminer, ou au moins à réduire sérieusement, les déséquilibres sur le marché de l'emploi avec près de 300 000 chômeurs habituels, 20 % d'actifs ruraux sous-employés et un nombre presque équivalent de femmes dont le travail

demande à être revalorisé d'ici à 1995. C'est ce défi que le système éducatif sénégalais se propose de relever avant l'an 2000.

G. Difficultés de la réalisation des objectifs du plein emploi
et leurs solutions

78. Les difficultés qui se dressent devant la politique du plein emploi au Sénégal sont d'ordre structurel dont les solutions relèvent des pouvoirs publics. En effet, dans le contexte actuel, il faut admettre que l'élaboration d'une politique active d'emploi plaide pour une stratégie de développement régional intégré de tous les secteurs avec, comme support, un Plan national d'aménagement du territoire (PNAT) et des schémas régionaux d'aménagement du territoire, le maintien des ajustements ou adaptations permanentes dans la structure de la production et dans la consommation, afin d'assurer le plein emploi productif des potentialités humaines et de développement.

79. S'agissant du Plan national d'aménagement du territoire, il avance à grands pas, car les projets de texte le concernant sont déjà déposés au Parlement où le processus d'adoption est en cours.

80. Quant à la structure de la production, il est à ce propos d'une urgente nécessité d'assister les structures compétentes dans la conception et l'adaptation permanente de la politique de l'emploi au contexte des politiques sectorielles et globales, afin qu'elles soient davantage prises en considération dans l'élaboration et dans les objectifs des programmes sectoriels de développement, projet de développement sectoriel des ressources humaines (PDRH), programme-cadre promotion de l'emploi et développement du secteur privé du PNUD et autres.

81. Le développement sectoriel des structures humaines, qui est une autre dimension de la politique active de l'emploi car tendant à infléchir très sérieusement la demande d'emploi et à améliorer sa qualité, ne peut pas se limiter à la planification familiale et à la dynamique de la population, mais il doit aussi conférer un rôle important à la formation, à la production de l'emploi et à la protection sociale.

82. Au niveau de la politique économique et sociale globale, il est impératif de lier la solution du problème de l'emploi, du chômage et du sous-emploi au rythme et au niveau de la croissance économique qui, pour nécessaire qu'elle soit, n'assure pas automatiquement, compte tenu du stade et du niveau de développement de notre pays, un niveau et une qualité d'emploi adéquats sur le marché de l'emploi. Aussi, le développement du secteur privé et de l'emploi par la croissance de la production, passe inévitablement par : a) une adaptation industrielle et une amélioration qualitative de la production dans le secteur moderne qui, bien que ne fournissant du travail aux actifs que dans une proportion variant autour de 10 %, contribue au PIB à concurrence de 28 %; b) l'acquisition de technologie adéquate dans le secteur agricole qui, avec 66 % des actifs, est comptabilisé pour moins de 30 % du PIB; c) des ajustements dans les niveaux et la composition des investissements publics (PTIP) dans les infrastructures et les établissements humains dans le cadre du

Programme national d'aménagement du territoire (PNAT); d) Une adaptation de la stratégie commerciale et une amélioration qualitative de la production et de la consommation par une politique de revenu et de prix appropriée.

83. Les objectifs généraux en 1992 se rapportent : a) à la nécessité d'arriver à ce qu'il y ait de moins en moins d'actifs sans emploi et immédiatement disponibles sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire que le rythme d'augmentation de l'offre d'emplois soit nettement plus rapide que celui de la demande d'emplois ou, en d'autres termes, que le rythme d'augmentation de la demande d'emplois soit nettement moins rapide que celui de l'offre en augmentant la capacité globale de l'économie à créer des emplois stables et rémunérateurs; b) aux forts taux de sous-emploi, à la faible productivité de la main-d'oeuvre mais aussi à l'importance de la population inactive féminine qui exige que le travail soit aussi productif que possible, dans tous les secteurs de développement, que soient augmentées les possibilités pour les travailleurs et les chômeurs d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper l'emploi qui leur convient et d'utiliser dans cet emploi leur qualification et leurs dons; c) à l'urgente nécessité d'améliorer la connaissance du marché de l'emploi et la planification de l'emploi en tenant compte de la profonde modification des hypothèses de base des modèles macro-économiques de planification du développement et des ressources humaines et de tester la validité des schémas d'analyse de notre économie sous l'angle moderne et traditionnel, structuré en tenant compte du stade de développement, des réalités culturelles et de la fonction sociale de l'activité de production et de consommation des ménages, en particulier urbains.

84. A cette fin, les objectifs immédiats sont la mise en place de l'appui institutionnel par la prolongation de l'assistance du PNUD et révision budgétaire de SEN/90/00Z; le rétablissement du fonctionnement des antennes régionales du Commissariat général à l'emploi; le transfert des acquis des projets SEN/87/013 et SEN/90/002 à l'assistance intérimaire du PNUD; le démarrage de la cellule d'appui à la politique de l'emploi et de coordination du Programme national de l'emploi; la finalisation de l'audit organisationnel de CESIA et restructuration du Commissariat général à l'emploi; l'accélération des programmes d'insertion.

85. Il faut éviter toute rupture de fonds par le bouclage de financement des projets dont la viabilité risque d'être compromise par l'irrégularité des décaissements; il faut systématiser la formation préliminaire (technique et gestion) en faisant de cette formation une condition de l'octroi des crédits; il faut maintenir des activités des structures d'accueil d'évaluation des projets, de suivi et de contrôle de l'exécution technique des projets; il faut renforcer de façon considérable, les ressources du Fonds national de l'emploi; il faut réaménager les accords de rétrocession et les contrats de collaboration en vue de faire aboutir les 1 700 dossiers déjà instruits dont ceux qui sont au profit des rapatriés; il faut réduire les coûts d'opportunité de la mise en oeuvre des projets en adoptant au besoin "le faire" plutôt que le "faire faire"; il faut systématiser la contribution des bénéficiaires par le truchement du crédit octroyé et la participation au montage technique de leur projet; il faut inscrire dans les priorités du gouvernement la recherche

des moyens de mise en oeuvre des programmes d'insertion et de réinsertion avec la possibilité de conclure un protocole avec le Fonds de promotion économique similaire à celui qui a été conclu avec la Commission nationale des contrats de l'administration; il faut prendre, dans le cadre du Fonds national de l'emploi, des mesures spécifiques d'assistance aux entreprises en difficulté, chaque fois que l'évaluation de leur potentiel le justifie; il faut déterminer rapidement les modalités selon lesquelles, un portefeuille de projets parmi les 3 200 en instance pourrait être transféré au Fonds de promotion économique; et enfin, il faut instituer sous l'autorité du Commissariat général à l'emploi, des comités de pilotage pour l'exécution de tout projet d'appui aux microprojets pour lui permettre d'assurer la cohérence des programmes en cause.

86. Il a été aussi décidé, en vue de l'élaboration du Programme national de l'emploi, de mettre en place le Comité de suivi des recommandations du symposium national sur l'emploi; redynamiser le cadre de concertation (comité de suivi institué d'accord partie avec les bailleurs de fonds, en application de la résolution de la réunion du 23 mars 1990 à Dakar; faire approuver par le gouvernement le tableau de bord de la politique de l'emploi et organiser les ateliers et les groupes de travail tels que recommandé par le symposium; préparer et organiser un séminaire-atelier sur l'enquête réalisée par le cabinet Synergie en vue de la réactualisation du programme national de réinsertion; commettre les consultants nationaux et solliciter l'expertise internationale pour l'évaluation des besoins d'assistance pour l'élaboration d'une politique active de l'emploi, qui concilie les objectifs sectoriels des différentes composantes du programme national de l'emploi, des programmes régionaux et de la politique économique; finaliser l'analyse des résultats de l'enquête emploi et convenir avec la Banque mondiale, conformément aux termes de référence des missions d'évaluation de juin et octobre 1991, du programme d'ajustement structurel, des études à approfondir sur la dimension sociale de l'ajustement et l'emploi; diffuser les résultats de l'enquête de façon adéquate, tant au niveau du gouvernement qu'à celui des bailleurs de fonds (en particulier, la Banque mondiale qui a mené sa propre enquête, mais sur un échantillon extrêmement réduit et celui de l'opinion publique; étudier la possibilité d'instituer un Fonds de solidarité chômage (FONSOC) sur la base des propositions d'une étude soumise par la CNTS et de la création d'une institution de promotion économique et sociale préconisée par le Ministère de l'économie, des finances et du plan; enfin, se fixer des objectifs quantifiés et précis de réduction du taux de chômage urbain, du sous-emploi, d'augmentation de la capacité de l'économie à créer des emplois et déterminer leur répartition sectorielle éventuelle et de formation professionnelle en procédant à une évaluation des coûts d'opportunité.

H. Exclusions, restrictions et discrimination en matière d'emploi ou de profession

1. Exclusions et discrimination

87. Il faut d'abord rappeler que, dès son accession à la souveraineté internationale, le Sénégal a retenu comme principe fondamental de sa politique nationale, l'égalité entre tous les êtres humains vivant sur son territoire,

l'égalité entre les hommes et les femmes et l'absence de tout privilège fondé sur la race, le sexe, la religion, la famille ou l'origine des personnes. Ce principe est clairement défini par la loi constitutionnelle dans ses articles 1er, 4 et 7.

88. Au plan international, la République du Sénégal a adhéré à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, signée à New York le 7 mars 1966, et cela, depuis le 1er février 1972, à la suite de la loi 72-10 en date du même jour, autorisant la ratification de cette Convention. Cette adhésion a eu d'importantes répercussions sur la législation nationale. C'est ainsi que de nombreux textes, dont le Code pénal et le Code de procédure pénale, ont été modifiés pour les adapter aux dispositions pertinentes de cet instrument international qui donne la définition du terme discrimination.

89. En ce qui concerne les emplois, il convient de souligner que les mesures de politique de l'emploi adoptées par le Gouvernement sénégalais, conformément à l'esprit du Programme mondial pour l'emploi élaboré par le BIT, concernent pour l'essentiel le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles, le libre choix de l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi et de travail, les discriminations positives visant à protéger ou à assister des personnes (enfants et personnes du troisième âge), en raison de leur sexe (travail de nuit des femmes et des enfants), de conditions physiques (handicapés physiques), des charges de famille (droit à la sécurité sociale) et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il faut noter aussi que le Sénégal a ouvert l'accès des professions paramilitaires, comme la police, aux femmes.

90. Par ailleurs, la déréglementation du travail et l'amélioration de la flexibilité de ce marché ont été présentées en 1985 comme une condition essentielle de la croissance économique et de la création d'emplois. La plupart des diagnostics font valoir que la législation du travail fait obstacle aux nécessaires adaptations structurelles en entravant le développement du secteur privé moderne.

91. Dans ce cadre, la révision du Code du travail a abouti, entre autres mesures, à l'abolition du monopole de placement du Service national de la main-d'oeuvre (SMO). L'Etat, qui s'est porté garant de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, avait entrepris sa réforme comme mesure d'accompagnement en vue de lui faire jouer sa mission de service public et autorisé l'ouverture de bureaux privés de travail intérimaire. La réforme du Service national de la main-d'oeuvre, dont l'étude fut achevée en 1986, et le plan d'action soumis au gouvernement en 1987 n'ont pas pu bénéficier de l'appui des bailleurs de fonds dans le cadre du PAGD. Dans ces conditions, le Service de la main-d'oeuvre n'a pas pu jouer sa véritable fonction de service d'accès à l'emploi, de centre d'orientation des demandeurs d'emploi, de gestion de l'information et d'organisation de la migration internationale des travailleurs.

92. Les révisions successives du Code des investissements et du Code du travail ont, par ailleurs, permis à maintes occasions de procéder à des ajustements sur le marché de l'emploi sans pour autant qu'il ait été possible d'évaluer l'impact de leur application, compte tenu de l'étroitesse du marché de l'emploi salarié moderne et du poids important du secteur informel. Aussi, ne peut-on en aucun cas affirmer que la plupart des restrictions réglementaires relevées en 1987 continuent de peser sur le fonctionnement du marché de l'emploi, même si l'amélioration des mécanismes exigent une plus grande flexibilité du marché.

93. Pour notre pays, réputé un Etat de droit, la législation sociale et du travail est indissociable du mécanisme de fonctionnement du marché de l'emploi, et ce dernier s'appuie sur le premier dont l'évolution dépend en partie du cadre institutionnel, du contexte politique, de la situation économique et sociale, mais aussi des rapports entre les travailleurs, les employeurs et l'Etat, en sa double qualité d'employeur et d'administrateur.

94. C'est à ce propos un paradoxe que, dans leur évaluation, les institutions internationales de développement reprochent aux syndicats de travailleurs dont la vocation première est la défense des intérêts de leurs membres, leur prise de position dans le cadre de la concertation tripartite ou soulignent avec insistance l'opposition ou les réserves d'agents de l'Etat à des mesures d'ajustement structurel.

95. Il faut distinguer l'agent de l'Etat syndicaliste, qui exprime sa réserve ou son opposition à la mesure de politique économique et sociale, de celui qui, membre d'une commission ou d'un groupe d'experts, peut dans l'exercice de ses fonctions avoir des points de vue similaires ou divergents de ceux des institutions internationales.

2. L'orientation et la formation professionnelles discriminatoires dans le pays

96. La discrimination raciale, religieuse ou fondée sur le sexe ou la nationalité n'a pas de place dans le système éducatif et de formation professionnelle sénégalais. Ce principe est posé en premier lieu par l'article 8 qui dispose que "chacun a le droit de s'instruire sans entrave aux sources accessibles à tous" et par l'article 16 de la Constitution qui prévoit que "l'Etat et les collectivités publiques créent les conditions préalables et les institutions publiques qui garantissent l'éducation des enfants". Ce principe se trouve repris et confirmé par la première loi d'orientation de l'éducation nationale du 3 juin 1971 qui dispose en son article premier : "au sens de la présente loi, l'éducation nationale tend : i) à élever le niveau culturel de la population; ii) à former des hommes et des femmes libres et capables de créer les conditions de leur épanouissement à tous les niveaux, de contribuer au développement de la science et de la technique et d'apporter des solutions efficaces aux problèmes de développement national". L'article 2 de ce texte ajoute que "L'éducation nationale sénégalaise est démocratique. Elle s'inspire dans son principe du droit reconnu à tous les êtres humains de recevoir l'instruction et la formation

correspondant à leurs aptitudes et à participer à la production sous toutes ses formes, selon ses propres capacités".

97. La loi 91-22 du 16 février 1991 portant nouvelle loi d'orientation de l'éducation nationale reprend ce principe de non-discrimination en lui donnant un contenu sans équivoque. Ainsi, selon l'article premier de ce texte, l'éducation nationale tend : a) à préparer les conditions d'un développement intégral assumé par la nation tout entière : elle a pour but de former des hommes et des femmes capables de travailler efficacement à la construction du pays. Elle porte un intérêt particulier aux problèmes économiques, sociaux et culturels rencontrés par le Sénégal dans son effort de développement, et elle garde un souci constant de mettre les formations qu'elle dispense en relation avec ces problèmes et leurs solutions; b) à promouvoir les valeurs dans lesquelles la nation se reconnaît : elle est une éducation pour les libertés, la démocratie pluraliste et le respect des droits de l'homme développant le sens moral et civique de ceux qu'elle forme; elle vise à en faire des hommes et des femmes dévoués au bien commun, respectueux des lois et règles de la vie sociale et oeuvrant à les améliorer dans le sens de la justice, de l'équité et du respect mutuel; c) à élever le niveau culturel de la population : elle permet aux hommes et aux femmes qu'elle forme d'acquérir les connaissances nécessaires à leur insertion harmonieuse dans la communauté et à leur participation active à la vie de la nation; elle leur fournit les instruments de réflexion, leur permettant d'exercer un jugement; participant à l'avancée des sciences et des techniques, elle maintient la nation dans le courant du progrès contemporain.

98. Enfin, la loi 61-34 du 13 juin 1961 modifiée portant Code du travail du Sénégal en son article premier "considère comme travailleur quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée".

3. Les principaux cas de distinction d'exclusion ou de préférence en matière d'emploi ou de formation professionnelle

99. Les cas d'exclusion en matière d'emploi que l'on peut relever à l'heure actuelle au Sénégal sont fondés sur le sexe avec l'interdiction de l'accès des femmes aux emplois purement militaires et paramilitaires, à l'exception toutefois du corps des forces de police qui est ouvert aux femmes. Ces cas suscitent bien entendu des polémiques au sein de la classe sociale du pays, avec la dénonciation qu'en font les partisans de l'égalité entre les sexes qui luttent chaque jour pour briser cette exclusion des femmes dans l'accès à ces corps.

4. Cumul d'emplois à évolution

100. Le cumul d'emplois plus connu sous le nom de "travail noir" est interdit par le Code du travail du Sénégal en ses articles 157 A à 157 F qui en font une infraction générale punie de peines d'amende et d'emprisonnement. Cependant, il faut admettre que cette pratique en la matière est très peu

répandue. Par contre, l'exercice d'un travail à temps partiel ou d'une petite activité informelle (commerce) cumulativement avec un emploi à temps plein existe au Sénégal sans qu'il ne soit possible d'évaluer son impact sur le monde du travail.

101. Il existe un problème à ce niveau que l'Etat, tout comme les employeurs, a du mal à résoudre. C'est celui de la relève des agents à l'âge de la retraite dans le secteur privé (55 ans) qui sont très peu à faire valoir leur droit à une pension de retraite. Cela est dû à divers facteurs dont, entre autres, les exigences des charges de famille, le chômage de leurs enfants qui doivent les prendre en charge pendant leurs vieux jours, la modicité des allocations de retraite.

I. Rôle de l'assistance internationale dans l'exercice
des droits susmentionnés

102. Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le Bureau international du Travail (BIT) ont permis au Gouvernement du Sénégal, de bénéficier d'un appui technique et logistique dans le cadre du projet SEN/87/003 pour la mise en place d'un dispositif de reconversion professionnelle pour le recyclage et la reconversion des maîtres d'apprentissage 3/, des défilés 4/ et des autres catégories de salariés touchés par les mesures d'ajustement. Cet appui institutionnel aura surtout permis la mise en place d'un dispositif de reconversion, des organes de fonctionnement du Fonds national de l'emploi, dont les structures décentralisées d'accueil, d'orientation, d'évaluation de projets, d'encadrement, de formation, de recyclage à travers le projet "Entreprendre".

103. La réalisation, en juillet-août 1987, en coopération avec le BIT avec le financement du PNUD, d'une mission d'audit des systèmes de financement prévisionnels du programme d'insertion, a facilité la mise au point d'un plan d'opération et de procédures d'évaluation, qui ont permis de mettre à la disposition du gouvernement, dès que le Fonds national de l'emploi (FNE) a été opérationnel en novembre 1987, un prêt d'ajustement de la Banque africaine de développement (BAD) de 5 millions (UCF) et de la Banque mondiale de 5 millions de dollars des Etats-Unis pour alimenter le FNE. Cependant, le crédit d'ajustement octroyé par la Banque mondiale destiné au FNE, du reste largement déprécié en 1991 par rapport au cours du dollar de 1987, n'a pu être mobilisé au niveau du Trésor. Dans ce cadre, le règlement intérieur du FNE défini par le Conseil d'administration et approuvé par arrêté présidentiel du Ministre, Secrétaire général de la présidence de la République, détermine les modalités de rétrocession de la ligne de crédit FNE à l'établissement financier, les conditions d'octroi des crédits, le décaissement de toute autre tranche étant assujettie à la justification par la banque de la tranche précédente.

3/ Voir note 1 ci-dessus (par. 51)

4/ Voir note 2 ci-dessus (par. 51)

104. L'accord de rétrocession fixe le tirage mensuel à 300 millions de francs CFA par institution de gestion. Son utilisation est toutefois essentiellement déterminée par le niveau des engagements du FNE dans l'octroi des crédits, le décaissement de toute autre tranche étant assujettie à la justification correcte par la banque précédente. Les conclusions de la même mission d'évaluation avaient conduit à la définition des attributions de la Délégation à l'insertion, à la réinsertion et à l'emploi (DIRE) rattachée à la présidence de la République, chargée de la gestion du FNE institué par décret No 1403 du 17 novembre 1987.

105. Pour les résultats de tels programmes dont la finalité est plus sociale qu'économique, le gouvernement a décidé de procéder de façon prioritaire à une évaluation permettant d'établir l'impact socio-économique des opérations d'insertion et de réinsertion soutenues par le FNE, le Fonds spécial, et le FNZR sur la base de l'enquête de feu Charbel Zarour réalisée de mars à mai 1991 avec l'appui du PNUD. La mission d'évaluation de la Banque mondiale de juin 1991 prévoit la mise en oeuvre durant l'exécution du SAL IV, des conclusions de cette étude, après consultation avec la banque. Ces actions envisagées devraient pouvoir s'inscrire dans le programme national de l'emploi que le Gouvernement s'est engagé à élaborer et à mettre en oeuvre pour 1992-1995, à la suite du Symposium national sur l'emploi.

106. En outre, le Gouvernement du Sénégal en réaction au fort mouvement migratoire des travailleurs et d'inactifs en provenance de Mauritanie, a sollicité après la phase d'urgence, l'assistance de la communauté internationale pour leur réinsertion économique et sociale sans trop longs délais. Dans ce cadre, il fut proposé un appui supplémentaire du PNUD dans un cadre d'exécution consacré en priorité à cette population, et un traitement différencié entre les groupes cibles originels du programme d'insertion et de réinsertion, et les rapatriés de Mauritanie, compte tenu de leur nombre, de l'urgence de la dimension politique de l'événement, des difficultés à satisfaire, des conditions d'accès au crédit du FNE mais surtout des résultats escomptés de la recherche de financement. Aussi, le projet d'appui SEN/90/002 à la réinsertion des Sénégalais rapatriés de Mauritanie, exécuté directement par le gouvernement, a permis le recensement et la validation de l'information statistique sur la population rapatriée, l'élaboration et la présentation à la réunion des bailleurs de fonds du 23 mars 1990 du Programme national de réinsertion des rapatriés de Mauritanie.

107. L'appui du PNUD a aidé à renforcer la capacité d'analyse et d'intervention de la Délégation à l'insertion, à la réinsertion et à l'emploi au sein de laquelle il fut institué une cellule d'exécution, de gestion et de coordination chargée par ailleurs, de mettre en oeuvre le volet "réinsertion économique", qui est un programme de réinsertion des Sénégalais rapatriés de Mauritanie. Cette cellule, appuyée par le projet SEN/90/002 du PNUD a, en principe, la charge de la conception et de la coordination de l'exécution tant au niveau central que régional de ce programme national de réinsertion des Sénégalais rapatriés.

108. Le Fonds national de réinsertion des Sénégalais rapatriés de Mauritanie et la définition du protocole de collaboration avec les ONG et les organismes d'exécution, de suivi et de supervision ont permis l'étude, l'évaluation et l'agrément dans un délai rapide de plus de 600 dossiers dès la première année d'activité. L'élan de solidarité ainsi créé à la réunion des bailleurs de fonds aura favorisé la mobilisation de 320 millions de francs CFA de contributions volontaires des travailleurs sénégalais en plus de la ligne de crédit de la Banque islamique de développement (BID) de 2 500 000 dollars ont pu être mobilisés et la seconde tranche sera décaissée sous peu.

109. Le programme national de l'emploi dont le "tableau de bord" de la politique de l'emploi élaboré à l'issue du Symposium national sur l'emploi, marque tout à la fois les objectifs et les éléments constitutifs. A cette fin, le Gouvernement sénégalais et le PNUD sont convenus, compte tenu de la priorité accordée à l'emploi, de consacrer un tiers des ressources du cinquième cycle de programmation du PNUD 1992-1996. Dans ce cadre, il va être institué, au commissariat général à l'emploi, une cellule d'appui à la politique de l'emploi, en vue de la mission de formulation prévue au cours du deuxième trimestre de 1992.

110. L'assistance du PNUD porte en priorité : a) Sur l'élaboration d'une politique active de l'emploi et la formulation d'un programme national de l'emploi pour 1992-1995; b) La mise en place ou le renforcement des organes administratifs, des instruments techniques financiers et des agences d'exécution pour la mise en oeuvre du programme national de l'emploi; c) La promotion du développement régional de l'emploi dont l'identification systématique des gisements d'emploi et des programmes spéciaux de travaux à haute intensité de main-d'oeuvre; et d) La conception de modules et de programmes spécifiques de formation à l'entrepreneuriat, de reconversion, de qualification et de requalification en faveur des groupes cibles du Fonds des Nations Unies.

II. Le droit pour toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables dans les domaines de la rémunération, d'une existence décente, de la sécurité et de l'hygiène du repos et des loisirs. - Article 7

A. Adhésion du Sénégal à différentes conventions du travail

111. Il faut d'abord signaler que la République du Sénégal est partie aux Conventions de l'Organisation internationale du Travail suivantes : la Convention sur la fixation des salaires minima (No 131), la Convention sur l'égalité de rémunération (No 100), la Convention sur le repos hebdomadaire-industrie (No 14), la Convention sur les congés payés révisés (No 132) et la Convention sur l'inspection du travail (No 129). Pour toutes ces conventions, notre pays a déjà déposé auprès de l'organisme compétent les rapports exigés sur leur application dans le domaine du travail et de l'emploi. C'est pourquoi, nous reprendrons dans ce document, certaines dispositions pertinentes de ces rapports.

B. Le salaire : sa fixation et son évolution dans le temps

112. Le salaire constitue l'élément essentiel des relations du travail, car en acceptant de se soumettre à l'autorité de l'employeur et de lui fournir la prestation attendue de lui, le salarié s'attend à cette contrepartie qui doit répondre à toutes les caractéristiques définies par la loi (art. 104 et suiv. du Code du travail). Selon ces textes, le salaire doit être équitable, c'est-à-dire qu'il doit correspondre à la valeur monétaire de la prestation fournie. Ce caractère équitable s'entend aussi qu'à travail égal, le salaire doit être égal pour tous quel que soit l'auteur de la prestation et sans distinction de couleur, de sexe ou autre.

1. Les méthodes de fixation du salaire

113. S'agissant des méthodes de fixation de salaires, elles sont variables d'un secteur à l'autre, toutefois le principe de l'égalité ci-dessus décrit reste de rigueur dans tous les cas. Ainsi, dans le secteur privé, c'est une commission mixte interprofessionnelle qui fixe le salaire. Celle-ci se réunit sur convocation du Ministère du Travail et elle est composée de représentants des organisations professionnelles de travailleurs et de celles des employeurs. Les salaires catégoriels sont fixés par branches d'activité professionnelle sur la base du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et à partir des classifications déjà existantes. Les décisions de cette commission paritaire qui, à l'origine, n'engagent que les syndicats signataires sera par la suite étendue par arrêté du Ministre chargé du travail dans tous les secteurs d'activités représentés sur l'ensemble du territoire national. Enfin les barèmes de salaire catégoriels sont établis par l'administration du travail et portés à la signature des membres de la commission mixte.

114. Dans le secteur public, pour ce qui concerne l'administration, le traitement des agents publics est fixé sur la base de classification en grades et échelons fixés par voie réglementaire. Chaque grade et chaque échelon correspond à un certain nombre de points ou indices. La valeur du point indiciaire est fixée d'autorité par l'Etat, mais qui tiendra compte de l'équilibre macro-économique et du coût de la vie.

115. S'agissant du SMIG, il existe au Sénégal et il est fixé par décret du Président de la République. Le SMIG ne s'applique pas aux professions agricoles et aux catégories de cadre du secteur privé. Cependant il existe dans ce secteur un SMIG. La fixation du SMIG par l'Etat est fondée sur un certain nombre de facteurs qui sont déterminés en liaison avec les syndicats et le patronat. Ainsi, en 1968, une commission paritaire (syndicat et patronat) avait fixé la qualité et la quantité des produits entrant dans la consommation d'un travailleur salarié. Il s'agissait de déterminer le minimum devant être assuré au salarié le plus défavorisé pour qu'il puisse satisfaire ses besoins réputés essentiels. Les données retenues ont permis de calculer le salaire minimum horaire par rapport aux prix d'achat des produits consommés. A ce niveau d'ailleurs, on relève qu'il existe un écart assez important entre le SMIG et l'évolution du coût de la vie. Ainsi le SMIG théorique était de 288,01 francs en 1989 soit un écart de plus de 86,95 francs CFA.

2. L'évolution du salaire

116. Le salaire évolue de façon défavorable au Sénégal. Ainsi on a noté une forte augmentation du coût de la vie de 1985 à 1989. Ce déséquilibre provient essentiellement du blocage du SMIG et des salaires de 1984 à 1989, ce qui a eu pour effet de baisser fortement le pouvoir d'achat des salaires et des agents de l'Etat. S'agissant du contrôle du SMIG, il faut rappeler qu'il est fixé d'autorité, qu'il a un caractère obligatoire pour tous. C'est pourquoi l'Inspection du travail et les tribunaux du travail veillent au respect de la réglementation en matière de salaire. Les infractions relevées sont pénalement punies par les peines d'emprisonnement et d'amende.

117. En ce qui concerne les inégalités de rémunération pour un travail de valeur égale, elles sont inconnues au Sénégal et, à ce sujet, il faut rappeler les dispositions pertinentes du Code du travail sur le principe à travail égal, le salaire doit être égal pour tous sans aucune discrimination fondée sur l'origine, le sexe ou le statut.

C. Répartition des rémunérations entre secteur privé et secteur public (par mois en francs CFA)

118. Les salaires moyens sont les suivants :

Secteur public

Fonction publique	135 000 F
Public et parapublic	146 000 F

Secteur privé

- cadres supérieurs et assimilés	742 000 F
- techniciens supérieurs et assimilés	458 000 F
- techniciens et agents de maîtrise	197 000 F
- employés, ouvriers, manoeuvres	92 000 F

D. Prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité du travail

119. Les conditions générales d'hygiène et de sécurité dans le travail au sein des entreprises sont déterminées par le Code du travail en ses articles 156 et 163. Pour la fonction publique, ces conditions sont prescrites par le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers qui régissent le secteur parapublic. Ces conditions générales sont placées sous la surveillance de l'inspecteur du travail qui veille à leur respect scrupuleux et qui peut dresser procès-verbal en cas d'infraction qui sera poursuivie devant le tribunal correctionnel. Aucune catégorie de travailleur ne se trouve exclue des régimes applicables en matière d'hygiène et de sécurité du travail. En ce

qui concerne les renseignements statistiques sur les accidents du travail et maladies professionnelles, on peut dire qu'à ce niveau, la situation évolue de façon favorable dans le sens de la diminution du nombre comme on peut s'en rendre compte ci-dessous :

- 1982 - Nombre d'accidents du travail : 14 295 dont 36 cas mortels
- Nombre de maladies professionnelles : 4 dont aucune mortelle
- 1987 - Nombre d'accidents du travail : 7 401 dont 14 cas mortels
- Nombre de maladies professionnelles : 3 dont aucune mortelle
- 1991 - Nombre d'accidents du travail : 4 262 dont 9 cas mortels
- Nombre de maladies professionnelles : 2 dont aucune mortelle

E. Egalité de chance et de promotion

120. Ce principe s'applique à tous les travailleurs des secteurs tant public que privé. Il s'exprime dans l'égalité de chance et d'accès à tous les emplois et à une évolution normale de la carrière sauf accident de parcours. En principe, aucun groupe de travailleur n'est exclu de ce principe bien que la situation des femmes à ce niveau se heurte à l'inaccession de celles-ci aux fonctions strictement militaires. Toutefois, des voix s'élèvent de plus en plus pour briser cette barrière dressée devant les femmes pour accéder à certains emplois.

F. Repos, loisirs, limitation de la durée du travail et congés payés

121. Le Code du travail, en ses articles 85, 134, 142 et 143, réglemente minutieusement les conditions de travail et pose les principes du repos hebdomadaire (49 heures au moins), de la durée du travail fixée à 40 heures par semaine, du congé annuel du travailleur fixé à deux jours ouvrables par mois pour le travailleur ayant accompli une période de référence égale à 12 mois de présence et ayant sa résidence habituelle au Sénégal. Le travailleur déplacé, quant à lui, bénéficie de cinq jours ouvrables de congé par mois. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont rémunérées au taux majoré par la Convention collective interprofessionnelle nationale (art. 41). Par ailleurs, il convient de signaler à ce niveau, que le Code du travail met un accent tout particulier sur le temps de travail et de repos des enfants et des femmes. En effet, selon l'article 36 dudit Code "le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de 11 heures consécutives au minimum", "le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie demeure régi par les dispositions des Conventions internationales de Washington étendues au Sénégal par les décrets du 28 décembre 1937".

122. Les jours fériés chômés et payés sont fixés par une loi de 1968 et ils comportent aussi bien la fête nationale, la fête internationale du 1er mai et les fêtes religieuses. Les loisirs des travailleurs intéressent de plus en plus les employeurs au Sénégal. C'est ainsi que nombreux sont ceux qui payent des voyages touristiques ou organisent des colonies de vacances à l'intention

des enfants de leurs employés. Ces gestes qui ne sont pas réglementés sont très appréciés par la classe ouvrière nationale. Il n'existe aucune difficulté dans la législation au sein des entreprises quant à l'exercice des droits ci-dessus énumérés pour les travailleurs. Aucune catégorie de travailleur n'est exclue du droit d'exercer ces droits non plus au Sénégal.

III. Le droit syndical et les conditions de son exercice ainsi que le droit de grève. - Article 8

123. Il faut d'abord signaler que le Sénégal est partie aux Conventions (No 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (No 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective. Il en est de même du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966. Notre pays a déjà présenté des rapports aux différents comités compétents sur l'application effective de ces conventions internationales.

124. Les conditions générales de formation des syndicats au Sénégal sont les suivantes : le droit syndical est reconnu au Sénégal depuis 1937 période à laquelle le Gouvernement français à coloration Front populaire a octroyé ce droit aux travailleurs africains avec cependant de nombreuses restrictions qui sont restées longtemps en vigueur. Elles n'ont disparu qu'au lendemain de la seconde guerre mondiale, en 1946. Cela a permis la naissance au Sénégal de centrales syndicales affiliées à celles de la métropole c'est-à-dire, la France. Ainsi devait-on assister à la création de la Confédération générale du Travail (CGT), de la Confédération africaine des Travailleurs chrétiens (CATC), de la Fédération ouvrière (FO). Cette affiliation aux centrales françaises a toutefois disparu sous la loi-cadre de 1956 avec la naissance de centrales syndicales africaines autonomes telles que l'Union générale des Travailleurs d'Afrique noire (UGETAN) ou la Confédération africaine des travailleurs croyants (CATC). Ces centrales ont également disparu avec l'accession à l'indépendance des anciens territoires français en Afrique.

125. C'est ainsi que depuis quelque trois décennies le Sénégal a connu une évolution très marquée de son droit syndical comportant de nombreuses constitutions, fusion et scission de syndicats que la nouvelle législation nationale du travail ne pouvait ignorer. C'est pourquoi la Loi fondamentale a, à l'alinéa 2 de son article 20, posé le principe de la liberté syndicale selon lequel "le travailleur peut adhérer à un syndicat et défendre ses droits par l'action syndicale dans les conditions définies par la loi. Cette loi n'est autre que le Code du travail du 15 juin 1961 qui a donné un contenu à ce principe en réglementant le syndicalisme et l'action syndicale au Sénégal.

A. Conditions de fond et de forme pour former un syndicat

126. Le droit syndical est d'une importance telle dans la législation sénégalaise qu'il occupe le titre II du Code du travail après les dispositions générales. Ainsi, l'article 4 de ce texte définit de prime abord l'objet d'un syndicat professionnel qui, selon lui "a exclusivement pour objet, l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux".

127. L'article 5 traitant des membres d'un syndicat précise qu'il s'agit "des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés en la même profession libérale qui peuvent constituer librement un syndicat". Le texte admet également que tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat dans le cadre de sa profession.

128. L'article 6 du texte traite des conditions proprement dites de formation d'un syndicat :

"Les fondateurs de tout syndicat professionnel, doivent déposer les statuts et la liste des personnes qui, à titre quelconque sont chargées de son administration et de sa direction. Pour chacune de ces personnes, il est indiqué les prénoms, nom, filiation, date et lieu de naissance de même que son origine professionnelle.

Ce dépôt a lieu, en triple exemplaire, contre accusé de réception à l'Inspection régionale du travail du ressort dans lequel, le syndicat est appelé à évoluer.

Dans le délai de trente jours suivant ce dépôt, ampliations des statuts déposés et de la liste des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat sont adressées par l'Inspecteur du travail au Ministre chargé de l'intérieur et au Procureur de la République. Un rapport d'enquête de l'Inspecteur du travail précisant les circonstances et les conditions de formation du syndicat et notamment, la date, le lieu du congrès constitutif et le origines professionnelles des membres accompagnent les documents.

Le Procureur de la République vérifie la régularité des statuts, ainsi que la situation au regard des prescriptions des articles 5 et 7 du Code du travail, de chacun des membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat.

Dans le délai de 30 jours, suivant la date de la transmission du dossier par l'Inspecteur du travail du ressort au Procureur de la République, ce dernier notifie directement ses conclusions au Ministre chargé de l'intérieur, à l'Inspecteur du travail du ressort dans lequel, le syndicat est appelé à évoluer, ainsi qu'aux dirigeants du syndicat.

Au vu des rapports établis par l'Inspecteur du travail et le Procureur de la République, le Ministre chargé de l'intérieur délivre ou non le récépissé conformément aux dispositions de l'article 812 du Code des obligations civiles et commerciales.

A partir de la notification du rapport du Procureur de la République, les membres qu'il aura déclaré incapables d'occuper les fonctions de direction ou d'administration du syndicat, du fait qu'ils ne remplissent pas les conditions fixées aux articles 5 et 7, sont considérés comme exclus d'office de la direction de l'administration du syndicat, même si le Ministre chargé de l'intérieur délivre le récépissé

sous réserve du recours des intéressés devant le tribunal civil. Les membres déclarés incapables d'occuper les fonctions de direction ou d'administration, ne pouvant se prévaloir de la qualité de dirigeants de l'organisation ni auprès des tiers, ni auprès des services publics et des tribunaux du travail. Le syndicat est tenu de pourvoir à leur remplacement.

Après la délivrance par le Ministre chargé de l'intérieur du récépissé valant reconnaissance de l'existence du syndicat, le Procureur de la République pourra, en cas de violation des articles 5, 7, 24 et 25 du Code du travail, demander la dissolution du syndicat au tribunal civil.

Les organismes chargés de l'administration des syndicats doivent être renouvelés au moins une fois tous les deux ans en assemblée générale ou congrès. Les membres de ces organismes sont rééligibles.

Les modifications apportées aux statuts et les changements survenus dans la composition, l'administration ou la direction du syndicat doivent être portées dans les mêmes conditions à la connaissance des mêmes autorités et vérifiées dans les mêmes conditions.

Dans le premier semestre suivant la fin de chaque exercice, les dirigeants statutairement compétents de tout syndicat, sont tenus de communiquer au Ministre chargé du travail et au Procureur du ressort, un rapport annuel faisant apparaître notamment les statistiques de ses effectifs, le montant des cotisations encaissées et la situation financière, en particulier le bilan du syndicat pour l'année précédente."

129. Les articles 7 à 11 du Code du travail traitent des conditions particulières relatives aux membres d'un syndicat et qui ont trait à la nationalité des dirigeants qui doivent être sénégalais, avoir leur domicile légal au Sénégal, jouir de leurs droits civils et civiques. Les femmes mariées peuvent adhérer aux syndicats de leur choix sans autorisation de leur mari. Les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer aux syndicats de leur choix et sauf opposition parentale peuvent continuer à adhérer aux syndicats. Ils peuvent dans les mêmes conditions se retirer librement de syndicats sauf à s'acquitter de la cotisation des six derniers mois.

130. Enfin en cas de dissolution du syndicat, l'article 12 détermine les modalités de dévolution des biens, qui en aucun cas ne peuvent être répartis entre ses membres.

131. Les articles 13 à 22 du Code déterminent la capacité civile des syndicats professionnels ainsi que des conséquences juridiques de celle-ci au plan de l'action en justice et de la gestion des biens constituant leur patrimoine.

B. Restriction à la liberté de former un syndicat

132. Il existe effectivement des restrictions à l'exercice du droit de former des syndicats au Sénégal. Celles-ci portent sur une catégorie bien déterminée de travailleurs ayant un statut très particulier. Il s'agit des agents des Forces armées (au sens large) des forces paramilitaires (forces de police) des magistrats de l'ordre judiciaire. En effet, de par le rôle d'équilibre que ces agents sont appelés à jouer au sein de la société sénégalaise, les pouvoirs publics ont estimé qu'ils devaient être exclus du droit de former des syndicats qui pourraient entraver la conduite de leur mission. Cependant, cette exclusion est compensée de diverse manière au plan des avantages matériels et moraux dont ils bénéficient sans avoir besoin de les revendiquer.

133. S'agissant des dispositions juridiques qui prévoient ces restrictions, elles sont essentiellement d'ordre statutaire exprimées dans des textes de loi et du règlement. Il s'agit notamment : du statut des forces armées, du statut particulier de la gendarmerie, du statut des forces de police (loi 66-07 du 18 janvier 1966, art. 8), du statut de la magistrature (loi 84-21 du 2 février 1984, art. 10), du statut du service des douanes (art. 8, loi 69-64 du 30 octobre 1969). Ces restrictions ne sont pas appelées à évoluer dans le temps pour des raisons liées à la mission d'ordre public dévolue à ces corps de l'Etat.

C. Droit des syndicats de former des fédérations et de s'affilier à des organisations syndicales internationales

134. Ce droit est doublement reconnu en droit sénégalais du fait que le Code du travail en son article 24 dispose que "les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions légales peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux. Ils peuvent se constituer en union sous quelque forme que ce soit". L'article 26 reconnaît à ces unions tous les droits conférés aux syndicats professionnels. Par ailleurs, l'article 28 du même Code reconnaît aux associations professionnelles qu'il assimile aux syndicats professionnels pour tout ce qui touche la défense de leurs intérêts industriels, commerciaux, agricoles et artisanaux.

135. En application de ces prescriptions légales, on relève qu'au Sénégal, l'organisation syndicale se présente sous forme pyramidale. A la base, on y rencontre les sections syndicales dirigées par un bureau qui fonctionne au sein des entreprises et des établissements. Les sections syndicales sur une base professionnelle se regroupent en fédération ayant à leur tête un bureau fédéral. Les fédérations syndicales constituent entre elles, une centrale qui prend l'appellation de confédération syndicale dirigée par un bureau confédéral et qui exerce une compétence nationale. On dénombre une bonne douzaine de confédérations syndicales au Sénégal; celles-ci voient leurs activités coordonner par une structure souple qu'elles ont mise en place.

136. S'agissant du droit des centrales syndicales de s'affilier aux organisations syndicales internationales, cela découle de leur liberté reconnue par le Code du travail. C'est ainsi qu'il est établi que les

centrales sénégalaises sont membres de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA), l'intersyndicale de l'Organisation de l'Unité africaine (OUA). Il n'existe aucune restriction juridique de nature à entraver le droit qu'ont les syndicats sénégalais de se constituer en fédération ou en union et de s'affilier aux organisations internationales.

D. Liberté syndicale et négociations collectives

137. Le principe de la liberté syndicale fait l'objet du chapitre VII du Code du travail comportant l'article 29 qui dispose ce qui suit :

"Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions du présent texte sera considérée comme abusive et donnera lieu à dommage-intérêts."

138. Ce principe légal est d'application rigoureuse au Sénégal et on ne relève aucun cas de restriction à l'encontre des activités des syndicats qui, encore une fois, exercent librement leurs activités sur toute l'étendue du territoire national. Le même principe est réaffirmé à l'article 85 du Code en ce qui concerne les clauses obligatoires des conventions collectives susceptibles d'être étendues. Le libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs figure parmi ces clauses obligatoires.

139. S'agissant de l'encouragement aux négociations collectives, l'on note que le Code du travail est encore plus large comme on peut le constater à l'article 79 qui dispose que "la Convention collective du travail est un accord relatif aux conditions de travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un ou plusieurs syndicats ou groupements professionnels de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeur ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

140. L'article 84 fait de la Convention collective susceptible d'être étendue un domaine exclusivement réservé aux organisations syndicales les plus représentatives. Cette représentativité est déterminée par le Ministre du travail qui devra réunir l'avis des services compétents et tenir compte des éléments d'appréciation suivants : les effectifs et les résultats des élections des délégués du personnel, l'indépendance du syndicat, les cotisations et l'expérience du syndicat, l'étendue et la nature de son activité.

141. Le droit des conventions collectives est particulièrement développé au Sénégal où l'on dénombre au moins une centaine de conventions simples et étendues en vigueur depuis quelque 60 ans. Ce droit est vivement encouragé par les pouvoirs publics, car constituant une source appréciable des relations conventionnelles de travail.

E. Le droit de grève et son exercice

142. Le droit de grève est reconnu en premier lieu par la Constitution du Sénégal qui dispose à l'alinéa 3 de son article 20 que "le droit de grève est reconnu. Il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent. Il ne peut en aucun cas porter atteinte à la liberté du travail". En application de cette disposition constitutionnelle, le Code du travail est venu réglementer de façon minutieuse le droit de grève au Sénégal qui encore une fois est l'une des solutions d'un conflit collectif du travail.

143. Ainsi, selon l'article 245 du texte, "la grève ou le lock-out ne sont licites que lorsque le Ministre du travail a notifié aux parties sa décision de ne pas soumettre le différend collectif à la procédure de l'arbitrage ou lorsqu'il s'abstient de faire cette notification pendant le délai de 8 jours suivant l'envoi du rapport du conciliateur". A contrario, la grève ne peut intervenir qu'après l'échec de la procédure de conciliation prévue aux articles 232 à 237 et d'arbitrage prévue aux articles 238 à 244 du Code. Cependant, il ne faut pas voir en cette démarche, une restriction quelconque au droit de grève mais de simples précautions en raison des conséquences graves qui découleraient d'un débrayage des travailleurs. C'est la même idée de précaution qui a guidé le législateur lorsqu'il a introduit dans le Code du travail, en 1971, un article 246 bis relatif aux réquisitions de travailleurs en cas de grève et à prévoir des sanctions pénales à l'encontre des auteurs des infractions tendant à entraver la liberté du travail.

1. Restrictions à l'exercice du droit de grève

144. Le principe est que les agents publics qui se voient priver du droit de former un syndicat ne peuvent pas jouir du corollaire de ce droit qu'est la grève. Il s'agit des agents du corps militaire, paramilitaire et de la magistrature qui, selon les statuts qui les régissent ne peuvent pas exercer le droit de grève.

2. Le droit de grève dans la fonction publique

145. Le droit de grève est également réglementé par le statut général de la Fonction publique (loi 61-33 du 15 juin 1961) en ce sens que ceux-ci, d'après le texte, voient leur droit soumis à des conditions spéciales dont l'autorisation préalable de l'autorité compétente. Ils peuvent par ailleurs, être réquisitionnés par les autorités et tout refus de répondre à l'ordre de réquisition constitue une infraction pénale punie comme telle.

IV. Le droit qu'a chaque personne à une sécurité sociale y compris à une assurance maladie. - Article 9

A. Régime juridique de la sécurité sociale

146. Le droit à la sécurité sociale est régi au Sénégal par divers textes législatifs et réglementaires qui sont : le Code du travail (loi 61-34 du 15 juin 1961), le Code de la sécurité sociale (loi 73-37 du 31 juillet 1973), les Institutions de prévoyance sociale (75-50), le statut de l'IPRES, et le statut général de la Fonction publique (loi 61-33 du 15 juin 1961). Le principe est que tous les travailleurs salariés bénéficient du régime de la sécurité sociale ainsi que les membres de leur famille. Les fonctionnaires de l'Etat sont couverts par un régime spécial géré par le Fonds national de retraite.

147. Le financement de la sécurité sociale est assuré exclusivement par les cotisations versées par les employeurs pour le régime des prestations familiales et des accidents du travail. Par contre, une participation paritaire des employeurs et des travailleurs est applicable au régime de l'assurance maladie.

148. Il faut signaler aussi que la République du Sénégal a adhéré aux conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur la sécurité sociale notamment la Convention (No 102) concernant la sécurité sociale de 1958 (loi 62-46 du 13 juin 1962) et la Convention (No 121) concernant les prestations en cas d'accident du travail et les maladies professionnelles de 1964 (loi 66-14 du 18 janvier 1966).

B. Branches de sécurité sociale

149. Les branches de sécurité sociale fonctionnant au Sénégal sont au nombre de cinq essentiellement. Elles sont décrites dans les paragraphes ci-dessous.

1. Les soins médicaux

150. Ils sont assurés aux travailleurs salariés et aux membres de leur famille par les institutions de sécurité sociale que sont la Caisse de sécurité sociale, l'IPRES. Les Institutions de prévoyance maladie (IPM) quant à elles assurent exclusivement la prise en charge des soins médicaux occasionnés par des maladies et accidents non professionnels.

2. Les prestations de maternité

151. Elles sont assurées par la Caisse de sécurité sociale au titre de la branche des prestations familiales.

3. Les prestations pour accidents du travail
et maladies professionnelles

152. La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est assurée par la Caisse de sécurité sociale qui verse une rente à la victime ou à ses ayants droit en cas de décès. Des indemnités sont également versées à la victime d'accident du travail en cas d'incapacité partielle.

4. Les allocations familiales

153. Elles sont versées au travailleur ou à son épouse suivant certaines conditions de fond et de forme. Ces allocations sont prises en charge par la Caisse de sécurité sociale.

5. L'allocation vieillesse

154. L'Institution de prévoyance retraite du Sénégal (IPRES) assure à ses participants (travailleurs) qui ont atteint l'âge d'admission à la retraite, une pension de retraite; les conjoints survivants, les enfants à charge, les participants reconnus inaptes au travail salarié peuvent également bénéficier de la pension ou une tranche de la pension de retraite dans les conditions déterminées par la réglementation.

C. Principales caractéristiques du régime en vigueur

155. Les principales caractéristiques de ces différentes branches sont les suivantes :

1. Soins médicaux

156. Seuls les agents fonctionnaires de l'Etat sont exclus des soins médicaux administrés aux travailleurs et à leur famille par les institutions de sécurité sociale que sont la Caisse de sécurité sociale, l'IPRES, les IPM. Cependant, les fonctionnaires bénéficient de soins médicaux dans le cadre des formations sanitaires, centres médicaux et hôpitaux publics.

2. Prestations de maternité

157. Le droit est ouvert à toute femme d'un travailleur salarié, à toute femme salariée dont le mari n'exerce aucune activité professionnelle rémunérée à la suite d'une naissance sous contrôle médical d'un enfant né viable et inscrit sur les registres de l'état civil. Ce droit naît du jour de la naissance pour prendre fin au deuxième anniversaire de l'enfant.

158. Pour l'indemnité journalière de congé de maternité, le droit est ouvert à toute femme salariée enceinte pendant la durée de son congé de maternité fixé à 14 semaines, dont 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. Le congé de maternité peut être prolongé de trois semaines au maximum en cas d'inaptitude à reprendre le travail à la suite de maladies consécutives à la grossesse et aux couches.

3. Prestations pour accident de travail et maladie professionnelle

159. Tous les travailleurs salariés, agents non fonctionnaires de l'Etat, travailleurs soumis au Code de la marine marchande, les apprentis, les détenus exécutant un travail pénal et les assurés volontaires ont droit à ces prestations. Les maladies professionnelles sont celles inscrites au tableau des maladies professionnelles.

4. Allocations familiales

160. Elles sont attribuées aux travailleurs salariés ou en cas de chômage dans la limite de six mois et en prorata temporis pour chacun des enfants à sa charge âgé de plus de deux ans. La limite d'âge est portée à 18 ans pour l'enfant placé en apprentissage et à 21 ans si l'enfant poursuit des études supérieures ou si, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, il est dans l'impossibilité de se livrer à un travail salarié.

D. Prévention des accidents du travail
et des maladies professionnelles

161. En plus de ses efforts pour la prise en charge et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, la Caisse de sécurité sociale développe chaque année un programme de prévention des risques professionnels. Ce programme consiste notamment :

a) A recueillir des diverses catégories d'établissement, tous les renseignements permettant d'établir des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus, de leurs fréquences et de leurs effets, notamment de la sécurité et de l'importance des incapacités qui en résultent;

b) A procéder ou faire procéder à toutes enquêtes jugées utiles en ce qui concerne l'état sanitaire et social, les conditions d'hygiène et de sécurité des travailleurs;

c) A vérifier si les employeurs observent les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation en vigueur;

d) A recourir à tous les procédés de publicité et de sensibilisation pour faire connaître tant dans les entreprises que parmi les populations, les méthodes de prévention;

e) A favoriser par des subventions ou des avances, l'enseignement de la prévention;

f) A créer et développer des institutions, oeuvres ou services dont le but est de susciter et perfectionner les méthodes de prévention, de réadaptation et de rééducation, les conditions d'hygiène et de sécurité et plus généralement, l'action sanitaire et sociale.

162. Par ailleurs, la réglementation sociale en vigueur au Sénégal donne pouvoir aux inspecteurs du travail d'inviter tout employeur à prendre toute mesure justifiée de prévention comportant notamment l'affichage apparent dans chaque atelier ou chantier à l'intention des travailleurs des dispositions essentielles de cette réglementation en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

E. Mesures de politique générale de nature à assurer l'exercice du droit pour chacun à une sécurité sociale et à une protection sanitaire

163. L'examen de la situation démographique, économique et sociale du Sénégal pour l'année 1991 révèle les efforts considérables déployés dans le domaine social et la couverture sanitaire. Cette situation se présente comme suit :

a) Effectif de la population

- Recensement de 1976 :	4 980 000 habitants
- Recensement de 1980 :	6 896 808 habitants
- Taux d'accroissement naturel de la population :	2,9 %

b) Répartition géographique de la population

- Population urbaine :	2 653 943
dont Daka :	1 488 941
- Accroissement de la population urbaine :	4,0 % l'an

c) Effectifs par âge

- 0 à 20 ans :	3 976 783, soit 57,7 %
- 20 ans à 59 ans :	2 642 875, soit 38,3 %
- 60 ans et plus :	2 777 150, soit 4 %

d) Rapport de masculinité : 95

e) Fécondité et nuptialité

- Age médian de l'allaitement :	18,8 mois
- Nombre idéal d'enfants :	6,8 (toutes femmes)
- Durée moyenne intervalle intergénérationnel :	33 mois en 1978
- Age médian au premier mariage :	16,6 (20-49 ans)
- Taux de célibat définitif :	0,5

f) Contraception

- Connaissances des méthodes contraceptives	
- Toutes méthodes :	89,8 %
- Méthodes modernes :	69,2 %

- Utilisation passée
 - Toutes méthodes : 32,6 %
 - Méthodes modernes : 6,3 %
- Utilisation actuelle
 - Toutes méthodes : 10 %
 - Méthodes modernes : 2,6 %

g) Mortalité et morbidité

- Espérance de vie à la naissance : 54 ans
- Quotient de mortalité infantile (0-1 an) : 86 %
- Quotient de mortalité juvénile (1-4 ans) : 113 %
- Taux de mortalité maternelle :
 - Zone urbaine : 450 décès pour 1 000 naissances
 - Zone rurale : 950 décès pour 1 000 naissances
- Morbidité infantile
- Prévalence de certaines affections
 - Diarrhée : 38 % (enfants de moins de 5 ans)
 - Paludisme : 50 %

h) Couverture vaccinale

BCG	66 %
DTC	44 %
Rougeole	47 %
VAT1 (femmes enceintes) . .	48 %
VAT2 (femmes enceintes) . .	33 %

i) Couverture sanitaire

- Nombre de médecins/habitants : un médecin pour 18 437 habitants
- Nombre d'hôpitaux/habitants : un hôpital pour 441 000 habitants
- Nombre de sages-femmes : une sage-femme pour 3 582 femmes
en création
- Nombre de postes de santé : un poste pour 11 300 habitants

j) Situation économique et sociale au Sénégal

- PIB (prix courant) 1 604,8 milliards CFA (contre 1 452,3 milliards en 1988 et 1 382,4 en 1987)
- PIB par tête d'habitant : 208 000 francs CFA
- Taux de chômage : 12 %
- Taux d'activité : 44 %
- Taux de scolarisation : 58 %
 - Garçons : 68,5 %
 - Filles : 49 %

- Taux d'alphabétisation :
 - Hommes : 37,4 %
 - Femmes : 18 %
- Répartition ethnique :
 - Wolof 43,7 %
 - Pular 23,2 %
 - Sérère 14,8 %
 - Diola 5,5 %
 - Mandingue . . 4,6 %
 - Autres 8,2 %
- Religion :
 - Musulmane . . 94 %
 - Chrétienne . . 5 %
 - Autres 1 %

Source : RGPH/MEN/EDS.

164. Il convient de souligner que toutes les mesures de politique générale prises par les pouvoirs publics sénégalais visent un seul objectif, celui de l'amélioration du cadre et de la qualité de la vie et de favoriser l'instauration d'un bien-être pour toutes les catégories de la population. En effet le Sénégal a adopté en juin 1989 une politique nationale de santé qui est guidée par deux principes : le droit à la santé pour tous les citoyens, et l'approche des problèmes de santé dans le cadre du développement économique et social par une médecine préventive, éducative, curative et sociale.

165. Les principaux axes de cette politique de santé sociale fondée sur la stratégie des soins de santé primaire sont : l'amélioration de la couverture sanitaire particulièrement en zone rurale et semi-urbaine; l'amélioration de la santé de la mère et de l'enfant; le développement des actions préventives et éducatives; la rationalisation des activités curatives; la rationalisation et le développement des ressources humaines, maternelles et financières et la maîtrise des variables démographiques.

166. Tels sont résumés les principaux aspects de la politique sénégalaise en matière de sécurité sociale et de couverture sanitaire qui est un des droits fondamentaux de l'homme.

167. Pour conclure, il faut admettre que le qualificatif de pays de droit reconnu au Sénégal au plan mondial n'est pas un slogan mais une réalité tangible que les Sénégalais et avec eux, la communauté internationale, vivent tous les jours.
