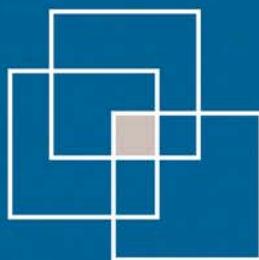




Organisation
internationale
du Travail

PROGRAMME PAYS DE PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT AU NIGER

2012 - 2015



**PROGRAMME
PAYS DE PROMOTION
DU TRAVAIL DÉCENT
AU NIGER**
2012 - 2015



Organisation
internationale
du Travail



Gouvernement de la République du Niger

REMERCIEMENTS

Le Gouvernement nigérien et M. François Murangira, Directeur du BIT à Dakar adressent leurs sincères remerciements à tous ceux et celles qui, de près ou de loin, avec patience et méthode, ont contribué à la réalisation de ce document. Ce message est également adressé aux équipes techniques nationales tripartites, à tous les partenaires nationaux et internationaux, aux départements techniques ministériels ainsi qu'aux membres de l'Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent - Bureau de pays de Dakar (ETD-BP/Dakar).

Un remerciement particulier est adressé à Mme Faustina Van aperi Mukazi, Spécialiste principale pour les activités des travailleurs et point focal du BIT pour le Niger, pour son rôle déterminant dans le processus de consultation, à M. Redha Ameer, coordonnateur de l'Unité de programmation de l'ETD-BP/Dakar, pour la supervision technique tout au long du processus de formulation du PPTD, et à Mme Caroline Kane-Niang, assistante à la communication pour la prise en charge des aspects liés à la publication.

Le travail conjoint de l'ensemble de ces acteurs a rendu ce précieux document disponible.

AVANT PROPOS

Les emplois productifs et décents sont au cœur de l'agenda du développement au Niger. Ils sont le fondement d'une vie digne de chaque nigérienne et de chaque nigérien. C'est pourquoi les mandants tripartites de l'OIT au Niger se sont résolument engagés à combler l'énorme déficit de travail décent par la formulation et la mise en œuvre du Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD).

La formulation du PPTD Niger s'est caractérisée par une approche participative et inclusive pilotée par la partie nationale tout au long du processus. Les mandants tripartites de l'OIT au Niger ont participé à l'identification des principaux enjeux, défis et propositions d'axes d'intervention. Ces éléments ont été développés, enrichis et structurés dans un projet de document de PPTD pour le Niger. La signature du PPTD a été un moment fort avec une présence massive des représentants de haut niveau de la partie nationale, démontrant ainsi une appropriation nationale effective.

Par rapport aux expériences dûment capitalisées, le PPTD Niger comporte un certain nombre d'innovations, notamment pour ce qui concerne le pilotage du processus de formulation par la partie nationale et la réflexion autour des ressources nécessaires à sa mise en œuvre : suivi-évaluation, stratégie de communication et renforcement des capacités des membres du comité de pilotage. Le PPTD Niger est un document vivant qui doit être mis à jour et amélioré sur la base des résultats pertinents du suivi et de l'évaluation de son impact. Il constitue une immense contribution à l'accélération de la réalisation de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007 – 2015).



Charles Dan
Directeur Régional
Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique

PREFACE

Le déficit de travail décent caractérisé par le chômage, le sous emploi, la pauvreté et la précarité a été pendant longtemps et continue encore à être une source de grande préoccupation dans beaucoup de pays à travers le monde, en particulier ceux en voie de développement.

Le Niger à l'instar de ces pays, n'y a pas échappé et, pour y faire face, le Gouvernement a été amené à adopter plusieurs programmes et stratégies de développement parmi lesquels figure la Stratégie de Développement accélérée et de Réduction de la Pauvreté.

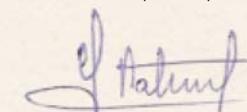
Le programme de renaissance du Niger du Président de la République actuellement mis en œuvre à travers la Déclaration de Politique Générale du Premier Ministre enregistre des résultats importants quant aux progrès réalisés en matière de développement économique et social comme l'atteste le taux de croissance de l'ordre de 14 % attendu pour cette année 2012.

Dans le souci de garantir davantage l'impact de la croissance sur les progrès sociaux du pays, le Gouvernement a décidé, à travers le présent Programme Pays de Travail Décent, d'enrichir ses stratégies en prenant en compte les outils prestigieux proposés par le BIT à cet effet, à savoir la Déclaration sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail, l'Agenda du Travail Décent, la Déclaration sur la Justice sociale et une Mondialisation équitable et le Pacte Mondial pour l'Emploi.

Le PPTD qui sera intégré dans le Programme de Développement Economique et Social (PDES) en cours d'élaboration a l'adhésion de l'ensemble des partenaires sociaux ; ce qui constitue un gage de large succès dans sa mise en œuvre.

L'adoption de ce PPTD qui marque un tournant important dans l'action du Gouvernement en faveur de l'amélioration des conditions de vie des nigériens est le témoignage de l'excellente coopération entre le Gouvernement du Niger et le BIT et nous donne l'occasion d'exprimer ici notre gratitude à l'endroit de cette institution spécialisée des Nations Unies.

Madame SABO Fatouma Zara Boubacar Zakaria
Ministre de la Fonction publique et du Travail





Gouvernement de la République du Niger



Organisation internationale du Travail

Protocole d'accord entre la République du Niger et l'Organisation internationale du Travail représentée par le Bureau international du Travail

Attestant de la qualité des relations entre le Gouvernement de la République du Niger et l'Organisation internationale du Travail (OIT), représentée par le Bureau international du Travail (BIT);

Attendu que l'OIT coopère avec ses États Membres en vue de réaliser les principes et objectifs énoncés dans sa constitution;

Attendu que l'OIT et les mandants tripartites de la République du Niger (gouvernement, employeurs et travailleurs), tels qu'identifiés ci-dessus, souhaitent renforcer la coopération technique et travailler ensemble pour atteindre les objectifs du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) établi à cet effet;

Comprenant la nécessité de renforcer les capacités des mandants tripartites nigériens afin de leur permettre d'atteindre les objectifs du travail décent;

Prenant en compte les principes et valeurs de la Déclaration de l'OIT relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail et son suivi (1998), de la Déclaration de l'OIT sur la Justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) ainsi que des axes stratégiques du Pacte mondial pour l'Emploi;

Il a été convenu, entre le Gouvernement de la République du Niger et l'Organisation internationale du Travail, ce qui suit :

Article 1 :

Les deux parties s'engagent, par le présent protocole, à coopérer pour la mise en œuvre du PPTD joint en annexe.

Article 2 :

L'Organisation internationale du Travail s'engage à fournir au Niger l'appui technique nécessaire pour mettre en œuvre ledit programme, et entreprendre ainsi, avec les mandants tripartites, les autres partenaires techniques et financiers, les efforts nécessaires en vue de mobiliser les ressources pour le financement des activités prévues dans le programme pays pour le travail décent.

Article 3 :

Pour toutes les questions liées à la mise en œuvre du PPTD et aux activités connexes du Bureau international du Travail (BIT) dans le pays, le Gouvernement appliquera au BIT, à ses biens, ses fonctionnaires et toute personne désignée par le BIT pour exécuter des tâches en son nom, les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1949) et de son annexe I relative à l'OIT.

Le Gouvernement traitera et sera responsable de toute réclamation émanant de tiers ou tout litige découlant des opérations en vertu de ce Protocole d'accord dirigé contre l'OIT, ses fonctionnaires ou toute autre personne fournissant des services pour compte, et les mettra à l'abri des réclamations et des litiges. Si la réclamation ou le litige survient par la négligence grave ou la faute intentionnelle des personnes ci-dessus, les parties se consulteront pour trouver une solution satisfaisante.

Aucune disposition du présent Protocole d'accord et aucun acte s'y rapportant ne peuvent être considérés comme comportant une renonciation aux privilèges et immunités de l'OIT.

Article 4

Le Programme Pays pour le Travail Décent sera mis en œuvre durant la période 2012-2015. Par consentement mutuel consigné par écrit, les parties peuvent amender toutes les dispositions du présent Protocole d'accord ou étendre le programme, y compris en cas de non achèvement dans le délai prévu.

Article 5

Le PPTD en annexe fait partie intégrante du présent Protocole d'accord. En cas d'incompatibilité entre les dispositions dudit Programme et celles du Protocole d'accord, les dernières prévaudront.

Pour toutes les questions qui ne sont pas spécifiquement couvertes par cet accord, les dispositions pertinentes des règlements, règles, directives et procédures de l'OIT s'appliqueront.

Article 6

Le présent protocole d'accord, rédigé en deux exemplaires originaux, en français, entre en vigueur à partir de la date de sa signature. Dans le cas où le Protocole d'accord serait traduit dans une langue autre que le français, la version originale en français prévaudra.

Signé le 13 juillet 2012 à Niamey, Niger

Pour et au nom du Gouvernement de la République du Niger
La Ministre de la Fonction Publique et du Travail



Madame Sabo Fatouma Zara
Boubacar Zakaria

Pour et au nom de l'Organisation internationale du Travail en Afrique de l'Ouest
Le Directeur de l'ETD OIT/BP-Dakar



François Murangira

Pour et au nom des organisations de travailleurs du Niger
Le Coordonnateur du mois de l'Intersyndicale des Travailleurs (ITN)



Amadou Harouna Maïga

Pour et au nom des organisations d'employeurs du Niger
Le Président de la Fédération des Organisations Patronales



Adolphe Sagbo

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACT/EMP	Bureau des Activités pour les Employeurs de l'OIT
ACTRAV	Bureau des Activités pour les Travailleurs de l'OIT
ADMITRA	Projet de Modernisation de l'Administration du Travail/BIT
AMO	Assurance Maladie Obligatoire
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
AT	Administration du Travail
AT/MP	Accident du Travail et Maladies Professionnelles
BAD	Banque Africaine de Développement
BIT	Bureau international du Travail
CCIAN	Chambre de Commerce, d'Industries et d'Artisanat du Niger
CCT	Commission Consultative du Travail
CEACR	Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et des Recommandations
CIT	Conférence internationale du Travail
CNPN	Conseil National du Patronat Nigérien
CNSS	Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
CRADAT	Centre régional africain pour le Développement de l'Administration du Travail
EMP/ENTREPRISE	Département de la création d'emplois et du développement de l'Entreprise du BIT
EMP/POLICY	Département des politiques de l'Emploi du BIT
ENA	Ecole Normale d'Administration
FAFPPA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FNR	Fonds National de Retraite
FOP	Fédération des Organisations Patronales du Niger
GENDER	Bureau pour l'Égalité entre Hommes et Femmes
GIP	Groupe d'Intérêt Public pour le développement de l'assistance technique et de la coopération internationale (GIP Inter)
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
INS	Institut National des Statistiques
IPEC	Programme International pour l'Abolition du travail des enfants/BIT
IT	Inspection du Travail
ITN	Intersyndicale du Niger

MFPT	Ministère de la Fonction publique et du Travail
MFPE	Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi
MPME	Micro, Petites et Moyennes Entreprises
MPPFPE	Ministère de la Population, de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant
NIT	Normes internationales du Travail
NORMES	Département des Normes internationales du Travail /BIT
OIT	Organisation internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
PAMODEC	Projet de Promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
PIB	Produit Intérieur Brut
PNUAD/ UNDAF	Plan-cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
PPTD	Programme pays de Promotion du Travail Décent
RBTC	Budget Régulier pour la Coopération Technique (<i>Regular Budget for Technical Cooperation</i>)
SDARP	Stratégie de Développement Accélérée et de Réduction de la Pauvreté
EMP/SKILL	Département des Compétences et de l'Employabilité
SMIT	Système d'information sur le marché du travail
SSTE	Santé et Sécurité au Travail et Environnement
TURIN (CIF-OIT)	Centre International de Formation de l'OIT de Turin

SOMMAIRE

Remerciements	I
Avant Propos	II
Préface	III
Protocole	IV
Sigles et abréviations	V
Sommaire	VI
Résumé	VII
Introduction	VIII
1. Contexte du pays	1
1.1. Bref aperçu sur le contexte administratif et politique	1
1.2. Contexte démographique et socioéconomique	1
1.3. Emploi et pauvreté	3
1.4. Situation en matière de dialogue social	4
1.5. Normes internationales du travail ratifiées	5
1.6. Situation en matière de protection sociale	6
1.7. Situation en matière d'égalité de genre	8
1.8. Priorités de développement du pays	9
1.9. Réponse du Système des Nations Unies	10
1.10. Coopération avec le BIT et leçons tirées	10
1.11. Processus de formation du PPTD	11
1.12. Participation des partenaires sociaux dans le processus de formulation	13
2. Priorités du Programme Pays	13

3. Réalisations à court et moyen terme	
3.1. Réalisation 1 : Des stratégies nationales et sectorielles d'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) sont élaborées et mises en oeuvre	15
3.2. Réalisation 2 : La Politique Nationale de l'Emploi est mise en oeuvre	16
3.3. Réalisation : Une stratégie et un programme pilote pour institutionnaliser un socle national de protection sociale intégrant l'économie informelle est développée	17
3.4. Réalisation : Les organes du dialogue social sont renforcés et fonctionnels ...	18
3.5. Réalisation : Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées, notamment en ce qui concerne le travail des enfants	19
4. Plan d'exécution	21
5. Mise en œuvre et gestion	21
6. Modalités relatives au suivi et à l'évaluation de la performance	22
7. Les ressources	23
Annexe 1 : Liste des partenaires identifiés	25
Annexe 2 : Alignement du PPTD Niger avec le cadre national de développement DSRP abrogé	26
Annexe 2 bis : Alignement du PPTD Niger avec le cadre international de développement (PNUAD)	28
Annexe 3 : Liste des normes internationales de travail ratifiées par le Niger	30
Annexe 4 : Indicateurs du travail décent adoptés par les mandants en août 2011 et juillet 2012	31
Annexe 4 : tableau synoptique PPTD du Niger	32

RÉSUMÉ

Aux termes d'un processus dynamique dont la participation et le consensus auront été les piliers inamovibles, le Niger se dote d'un Programme Pays de Promotion du Travail Décent. Cette avancée significative dans le processus de développement du pays traduit sa volonté d'insérer l'ensemble des initiatives en matière de promotion de l'emploi et d'organisation du travail dans un cadre cohérent et consensuel, dont l'efficacité est garantie par l'inscription d'actions pertinentes et réalistes et le renseignement régulier d'indicateurs de performance. Le PPTD constituerait à la fois le guide du gouvernement pour la promotion du travail décent, et le principal cadre à travers lequel l'OIT fournit son appui à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et au renforcement des capacités dans ce domaine.

L'engagement des mandants tripartites à travers la formulation du PPTD est d'offrir un cadre intégré et concerté d'intervention en s'appuyant sur les avantages comparatifs de l'OIT et tirant les leçons des expériences passées. Un accent particulier sera donc mis sur l'approche multidisciplinaire et la démarche partenariale associant les autres acteurs du développement, notamment dans le cadre du PNUAD, pour une meilleure synergie dans les interventions.

Le PPTD tire ses orientations de l'analyse du contexte socio économique et de la situation du pays en matière de création d'emplois et de développement des entreprises, de protection sociale, de dialogue social et de tripartisme et de respect des normes internationales du travail. Le diagnostic a révélé des déficits de travail décent liés notamment à la prédominance de l'informel dans le monde rural et agricole : la faible effectivité de l'application des normes internationales, le déficit d'entreprises, l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi (nombre, qualité, type), la persistance des disparités de genre dans l'accès à l'emploi, l'exclusion de la protection sociale de plus de 90 % (travailleurs et entreprises), la faiblesse institutionnelle de la santé/sécurité sur les lieux du travail particulièrement dans le secteur dynamique de la construction.

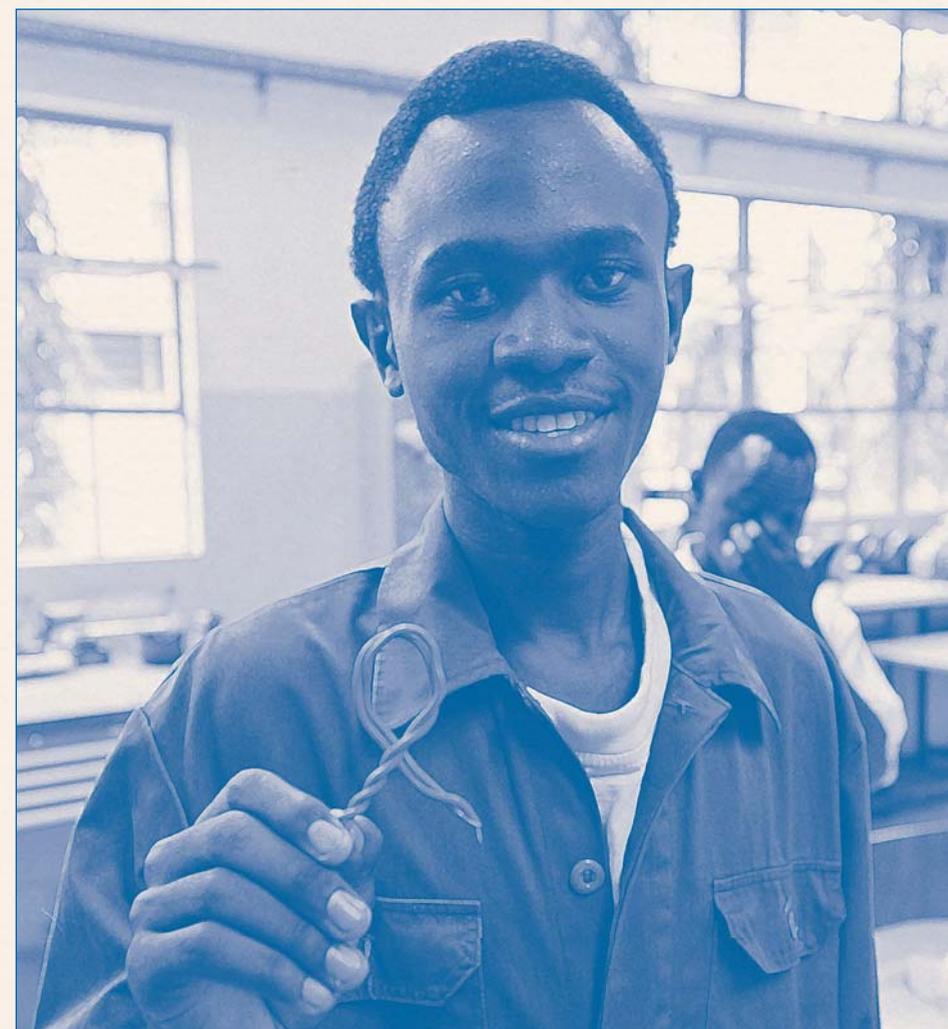
De l'identification des déficits de travail décent, découle le choix d'un axe d'intervention prioritaire :

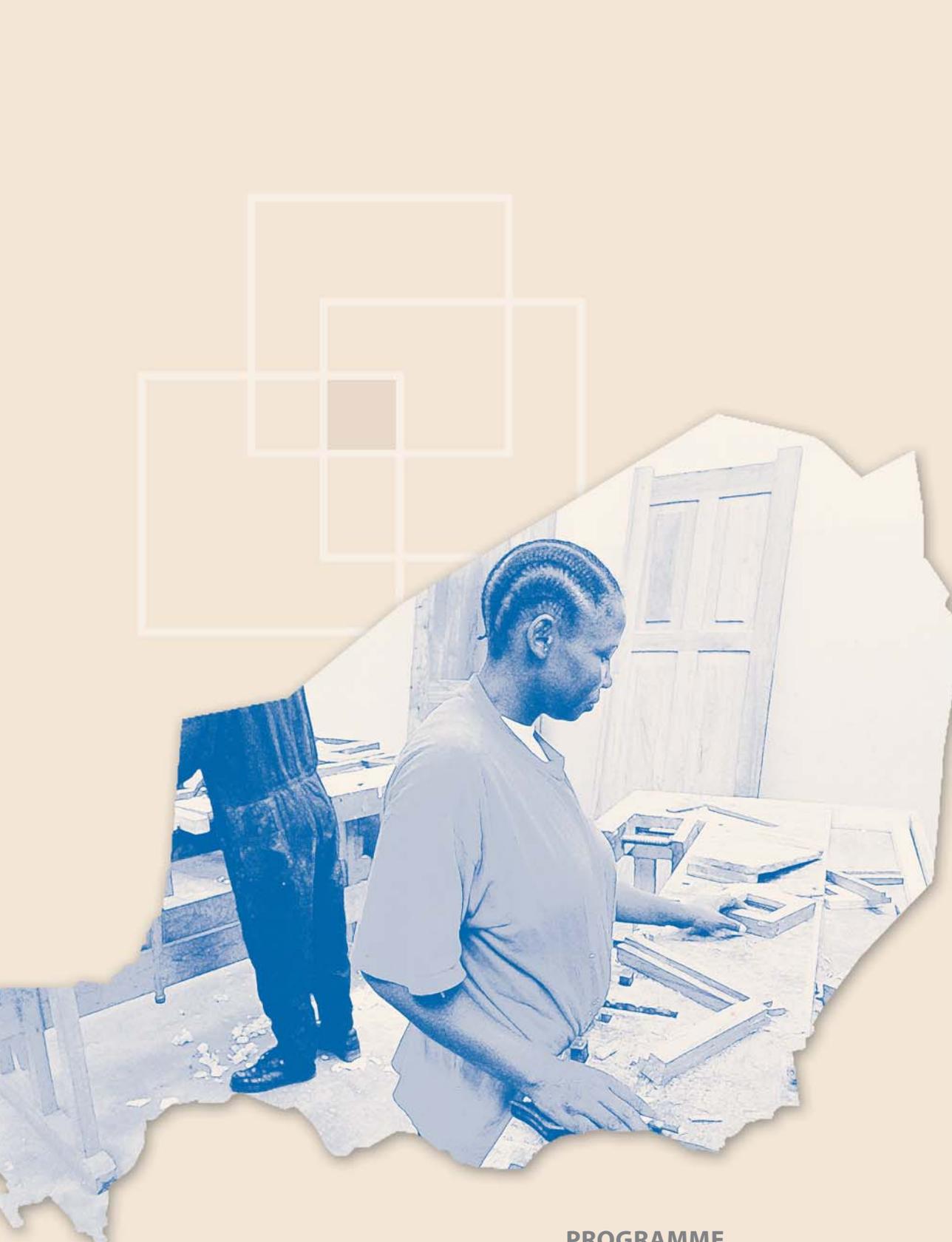
« La promotion de la création d'emplois décents et productifs pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes, par le renforcement du dialogue social ».

Le PPTD Niger décline cet axe prioritaire en résultats, avec, pour chaque résultat, les produits concourant à son atteinte et les indicateurs de résultat permettant de vérifier l'atteinte des objectifs déterminés. Les activités à mener pour atteindre les produits sont déclinées dans la partie matricielle du PPTD. La mise en œuvre du PPTD est effectuée sous l'égide des partenaires tripartites nationaux avec l'appui du BIT, en collaboration avec les partenaires techniques et financiers du Niger.

A cet effet, une rencontre préparatoire a donné l'occasion aux participants de discuter des principaux défis et d'identifier de façon consensuelle les déficits de travail décent sur lesquels le Niger devrait se pencher et d'esquisser des solutions et des stratégies pour résoudre ou diminuer ces déficits. Le suivi et l'évaluation relèvent de la responsabilité des mandants tripartites avec l'appui technique du BIT.

Dans le cadre de son appui, le BIT veillera entre autres, au respect des règles et pratiques en matière de mise en œuvre de programmes, en l'occurrence, l'établissement de rapports annuels, du rapport à mi-parcours (attendu à la fin de l'année 2, soit fin 2013) et du rapport final d'évaluation. Le suivi et l'évaluation porteront sur l'impact du PPTD en termes qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus.





**PROGRAMME
PAYS DE PROMOTION
DU TRAVAIL DÉCENT
AU NIGER**
2012 - 2015

INTRODUCTION

État Membre de l'OIT (1967), le Niger s'est engagé à atteindre les huit Objectifs du Millénaire pour le développement en 2015. Le gouvernement est assisté dans ce cadre, par l'ensemble des agences des Nations-Unies dont l'Organisation internationale du Travail qui délivre son appui à travers un Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD)¹. Pour assurer son appropriation par le monde du travail nigérien et l'engagement du Niger à sa réalisation, la formulation de ce programme repose sur la participation directe des mandants (gouvernement/ partenaires sociaux - organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes du programme).

L'ensemble des acteurs de la formulation du PPTD, forts des valeurs de la République du Niger – « Fraternité, Travail, Progrès » reconnaissent l'impérative nécessité d'adopter, dans le cadre du programme national de développement, une approche institutionnelle concertée, intégrée et cohérente, pour organiser la réalisation de l'Agenda du travail décent dans le pays. Par cette démarche engagée des représentants des organisations à la base de la réalisation du « travail décent », le Niger progresserait ainsi, tant socialement qu'économiquement, vers une croissance dans un climat de sécurité et de paix. Cet engagement des nigériens pour le développement du Niger a été non seulement confirmé au niveau international mais également au niveau national par la Déclaration de Politique Générale adoptée le 16 juin 2011, et l'initiative « 3 N » lancée par le nouveau Président de la République élu : « *les Nigériens Nourrissent les Nigériens* ».

La première partie de ce PPTD traite du contexte socio-économique national et des déficits de travail décent, la deuxième décline les priorités du programme pays, la troisième présente les résultats du Programme Pays de Travail Décent et les autres parties traitent des questions liées au pilotage et au suivi - évaluation. Ce PPTD est délivré, accompagné de matrices opérationnelles.

1. Ce pays, lors de la 11^{ème} Réunion régionale africaine de l'OIT à Addis Abeba, en 2007, avait adopté « l'Agenda du travail décent pour l'Afrique, 2007-2015 », et s'était engagé à se doter, dans le cadre de la coopération avec le BIT, d'un PPTD. Toujours en conformité avec ses engagements, le gouvernement du Niger avait ensuite souscrit à la « Déclaration de l'OIT sur la Justice sociale pour une mondialisation équitable » lors de la Conférence internationale du Travail en juin 2008.



**PROGRAMME
PAYS DE PROMOTION
DU TRAVAIL DÉCENT
AU NIGER**
2012 - 2015

1. CONTEXTE DU PAYS

1.1. Bref aperçu sur le contexte administratif et politique

Vaste pays sahélo-saharien, le Niger est totalement enclavé² au centre ouest de l'Afrique. Il est encadré par le Burkina Faso au sud-ouest, le Mali à l'ouest, l'Algérie au nord-ouest, la Libye au nord, le Tchad à l'est, le Nigéria au sud et le Bénin au sud-ouest. Le territoire du Niger couvre une superficie de 1.267.000 km², dont plus de deux tiers se trouvent en zones désertique ou semi-désertique. Le Niger compte huit régions (Agadez, Diffa, Dosso, Maradi, Tahoua, Tillabery, Zinder et Niamey la capitale). L'organisation administrative du pays comprend 63 départements, 37 communes urbaines, 214 communes rurales, 4 villes à statut particulier. Un processus de décentralisation amorcé en 1999 est opérationnel avec l'installation de conseils municipaux.

Après une période transitoire d'une année sous l'autorité du Conseil Suprême pour la Restauration de la Démocratie (CSDR) et des changements institutionnels participatifs, un nouveau Président de la République, a été élu par un suffrage direct en avril 2011.

1.2. Contexte démographique et socioéconomique

1.2.1 Contexte démographique

Au plan démographique, la population nigérienne est passée de 11 060 291 en 2001, à 15.203.822 en 2010³ dont 79,6% en milieu rural⁴. Elle est caractérisée par une forte proportion de jeunes⁵ : plus de la moitié de la population nigérienne est âgée de moins de 15 ans (51,9%); deux (2) nigériens sur trois (3) sont constitués de jeunes de moins de 25 ans (66%) et 33% des nigériens sont des jeunes compris entre 15 ans et 35 ans. De plus, on note une égalité presque parfaite entre les hommes et les femmes (respectivement 49,9% et 50,1%). La croissance annuelle démographique de 3,3%⁶ que le pays affiche, est l'une des plus élevées au monde. Cette croissance rapide est la conjugaison d'un niveau élevé de fécondité de 7,1 enfants par femme⁷ (actuellement le plus élevé au monde selon l'INS) et d'une baisse de la mortalité infantile de 123 pour mille en 1998 à 81 pour mille depuis 2006.

La forte croissance démographique que le Niger enregistre dote le pays d'un important potentiel en ressources humaines et crée donc d'énormes besoins

2. Le port le plus proche se situe à plus de 1.000 km. (Cotonou au Bénin)

3. Institution Nationale de la Statistique du Niger (2010)

4. Idem

5. Idem

6. Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH 2001)

7. EDSN-MICS 2006

en services essentiels de base notamment : l'alimentation, l'éducation, la santé, l'emploi et la sécurité devenus, avec le contexte actuel dans la région, une des premières priorités. La satisfaction de ces besoins exige des investissements sans cesse croissants, provenant entre autres des faibles ressources générées par l'économie nationale.

1.2.2. Contexte socio-économique

Sur le plan socio-économique, les indicateurs du Niger révèlent une situation de pauvreté quasi généralisée qui constitue une menace importante pour la stabilité sociopolitique du pays et la gestion durable des ressources naturelles. L'enquête sur les indicateurs de base du bien-être (QUIBB)⁸, réalisée en 2005 par l'Institut National de la Statistique (INS), a fait ressortir une proportion de 62,1% de la population nigérienne pauvre, dont 42,5% sont des pauvres durables et 19,6% des pauvres transitoires. Cependant, l'Enquête Nationale sur le Budget Consommation (ENBC) des ménages (2007) affiche une tendance à la baisse avec 59,5% de nigériens pauvres.

Au plan économique, la configuration de l'économie nigérienne met en évidence une faible diversification et le rôle dominant des secteurs rural et informel. En effet, l'économie nationale reste fondamentalement informelle : environ 75% du PIB provient du secteur informel. Par ailleurs, elle repose essentiellement sur les productions agro-sylvo-pastorales⁹, basées sur des techniques et technologies de production archaïques et inefficaces d'une part, et soumises à une forte poussée démographique et aux aléas climatiques d'autre part.

La croissance de l'économie nigérienne est très volatile, du fait de sa forte dépendance du secteur primaire et de la pluviométrie. Cette volatilité induit de fortes incertitudes sur le revenu de la population. Aussi, la croissance économique moyenne (PIB réel) de 5,25%, enregistrée entre 2001 et 2008, reste insuffisante pour permettre de réduire significativement la pauvreté et permettre au Niger de converger vers l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) à l'horizon 2015. Notons que selon les analyses de la SDRP (2008 – 2012), pour obtenir une réduction significative du taux de pauvreté, un taux de croissance économique d'au moins 7% est nécessaire sur la durée. Ce taux pourrait atteindre 14% pour l'année 2012 selon le FMI avec l'exploitation récente des gisements de pétrole ayant débuté en novembre 2011, et l'augmentation récente du prix de kg de l'uranium avec le principal partenaire AREVA SA qui améliore aussi les recettes de 8 milliards de FCFA.

8. QUIBB : Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base du Bien-être

9. La part du secteur primaire dans la formation du PIB est de 42,8% en moyenne par an entre 2002-2006 (Document SDRP 2008 – 2012, page 25, Octobre 2007)

1.3. Emploi et pauvreté

Le taux de scolarisation des 7-12 ans est plus ou moins de 57%. Les diplômés seraient de plus en plus nombreux à se retrouver sans un emploi (72 000 jeunes recensés en 2009). Cette situation a une incidence certaine sur la situation de l'emploi. Peu instruits dans un système moderne d'éducation, les Nigériens, particulièrement ceux du milieu rural, peuvent difficilement prétendre à des activités économiques autres que celles qu'offrent l'agriculture et l'artisanat. Ainsi, 2 ménages sur 3 vivent dans une famille dont le chef de famille est un exploitant agricole. La majorité de la population active se retrouve ainsi dans l'économie de subsistance ou économie informelle. L'artisanat est aussi un autre secteur très dynamique qui draine plus de 600 000 emplois de survie pour la grande majorité des personnes occupées dans ce domaine dans et hors de Niamey, la capitale.

Implantées de manière éparse sur toute l'étendue du territoire, les entreprises recensées dans l'économie formelle sont au nombre de 5000 dont 75% occupent 4 à 5 employés¹⁰. Les 10 grandes entreprises du Niger ont plus de 100 salariés. Les services publics et parapublics occupent plus ou moins 120 000 travailleurs situant ainsi le gouvernement comme le principal employeur du pays. Ces chiffres donnent une idée sur le nombre de personnes actives dans l'économie informelle quand on sait que la population active est de 5 486 396. La faiblesse des investissements inhérente à la crise politique expliquerait le fait que la création d'emplois semble être à son niveau le plus bas.

Le taux de chômage s'élève officiellement à environ 16% ; il est plus important dans les centres urbains (19,4%) que dans les zones rurales (15,2%). Les femmes sont plus touchées par le chômage avec un taux de 25% contre près de 12% pour les hommes; les tranches d'âge 15 - 29 ans enregistrant les taux les plus élevés (24%). Les personnes les plus exposées au chômage sont celles justifiant d'un niveau d'instruction relativement faible. Par ailleurs, la population des enfants travailleurs atteint plus de 15% de la population active. Cette situation est en partie expliquée par la pauvreté des ménages qui les pousse à détourner leurs enfants des structures éducatives ; ce qui se traduit par la baisse de la qualité de la main d'œuvre entraînant ainsi un cercle vicieux de la pauvreté. Ainsi, 57,6% des enfants sont actifs lorsqu'ils sont sans instruction.

En outre, le taux de sous-emploi est très élevé; il est de 34,62% dont 38,33% pour les femmes et 32,93% pour les hommes. Le sous-emploi concerne principalement les populations rurales (86,3%) en raison du caractère saisonnier de l'activité agricole.

Il existe une inadéquation structurelle entre la demande d'emploi et l'offre d'emploi en raison de forte croissance démographique d'une part, et d'autre part, de la déficience structurelle de l'offre, liée notamment aux aspects ci-après : (i) au caractère archaïque des techniques de production en particulier dans le secteur

10. Source : Agence Nationale pour l'Emploi.

rural, (ii) au caractère embryonnaire du secteur secondaire, et (iii) à la désorganisation du secteur informel.

De façon générale, l'offre d'emploi recule alors que la demande est en constante progression, stimulée par la forte croissance démographique.

Le secteur urbain informel qui occupe environ 15% des actifs urbains, est en croissance rapide, particulièrement dans le transport, le commerce et le bâtiment. Toutefois, l'emploi y est précaire, peu qualifié, peu productif avec des revenus très faibles ; d'où la vulnérabilité permanente des acteurs.

Ainsi, les défis en matière d'emploi sont particulièrement de deux ordres : (i) occuper la population en dehors de la saison culturale (huit à neuf mois de l'année) et (ii) offrir l'emploi aux populations urbaines, notamment les jeunes diplômés. En effet, apporter une réponse durable à la demande d'emploi des jeunes sortis de l'école demeure, à l'évidence, la condition pour préserver l'avenir et ouvrir des perspectives meilleures à la jeunesse.

1.4. Situation en matière de dialogue social

Le Niger, malgré la prédominance du secteur informel, dispose de bases organisationnelles du dialogue social complexes à plusieurs niveaux institutionnel avec l'ouverture à la société civile.

Les différentes missions de l'Administration du travail sont exécutées par le Ministère chargé du travail mais aussi parfois, concomitamment, par d'autres ministères connexes, ce qui pose un défi de coordination. Les textes fondamentaux comme le code du travail ne disposent pas de suffisamment de textes d'application permettant à l'inspection du travail d'avoir une base juridique claire et détaillée.

Le Niger dispose de deux organisations patronales, le Conseil National du Patronat Nigérien - CNPN, et la Fédération des Organisations Patronales du Niger – FOP. Ces organisations ont des ressources humaines et financières très limitées du fait de la faiblesse de la vie associative au niveau des employeurs. Comme défi principal, les organisations des employeurs ont mis en avant la difficulté d'aboutir à des accords avec les centrales syndicales dans les cas litigieux freinant ainsi les activités des entreprises jusqu'à la fermeture de certaines d'entre-elles.

Les douze centrales syndicales veillent à maintenir un système de protection sociale des travailleurs dans les secteurs secondaire et tertiaire. Considérant le nombre de personnes occupées dans l'économie formelle, le taux de syndicalisation semble relativement important dans les entreprises publiques, parapubliques et privées avec des représentations de certaines centrales syndicales dans les principales

11. En Afrique, le taux syndical n'est pas encore quantifié officiellement. Nous nous basons sur les capacités de mobilisation des syndicats des travailleurs lors des fêtes du 1^{er} mai (Fête du Travail), par exemple.

régions du pays.¹¹ Le dynamisme de la vie associative de la société civile et dans l'économie informelle est à relever avec la mise sur pied d'un syndicat national des travailleurs de l'économie informelle, l'UGSEIN dirigé par une femme. En 2009, une Intersyndicale (ITN) a été créée par six (6) centrales syndicales (CGSL-Niger, CDTN, CNT, USPT, USTN, UGTN) pour leur concertation. Il reste qu'en leur qualité d'acteurs du monde du travail, les centrales syndicales sont faiblement impliquées dans la formulation, la réalisation des politiques nationales de développement. Dans le cadre du partenariat international, tant bilatéral que multilatéral, dans le domaine de la bonne gouvernance leur rôle devrait être renforcé et orienté vers un syndicalisme de développement pour le travail et l'emploi décent et productif. Les syndicats ont constitué un réseau de cadres syndicaux pour l'emploi.

Créées pour la prévention des conflits, plusieurs institutions de dialogue social coexistent et rencontrent dans l'ensemble des problèmes pour disposer des moyens humains et matériels de fonctionnement suffisants. Parmi ces institutions figurent, entre autres, la Commission Nationale du Dialogue social – la CNDS qui a été créée en 2000 avec l'appui du BIT et la Commission consultative du Travail.

L'analyse approfondie du fonctionnement de l'ensemble des institutions et de leur impact sur le travail décent s'avère nécessaire. Dans tous les cas, un audit du dialogue social pourrait aider à diagnostiquer les obstacles réels à la promotion du dialogue social et au bon fonctionnement des structures existantes.¹²

Les principaux défis, dans le cadre du tripartisme et du dialogue social semblent être la faiblesse des capacités des institutions et le déficit de coordination entre ces institutions, et les difficultés de mobilisation de la base en faveur d'un changement social adéquat.

1.5. Normes internationales du travail ratifiées

Le Niger a ratifié 36 conventions internationales du travail (34 en vigueur) dont les huit conventions fondamentales et une seule convention prioritaire sur les quatre (la convention no.81 sur l'inspection du travail). Le BIT a bien reçu l'instrument de ratification de la convention no.183 sur la protection de la maternité, mais n'a pu l'enregistrer faute de la déclaration spécifiant la durée du congé maternité comme exigé par l'article 4.2 de ladite convention. Le Niger a également ratifié des conventions ayant un statut dit « intérimaire », telles que les conventions n°11 sur le droit d'association (agriculture), et n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima.

En ce qui concerne la « soumission » de tous les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail dans un délai de 12 mois à l'organe législatif compétent – en l'espèce, il s'agit de l'Assemblée Nationale - le pays accuse un important retard. La mise en œuvre des normes ratifiées touche seulement une minorité d'entreprises et de travailleurs. Le Niger est notamment confronté

12. UNDAF2009-2013, page 14

à des problèmes d'application effective des conventions no.29 (travail forcé) et nos.138/182 sur le travail des enfants, lesquels ont donné lieu à une mission de haut niveau en 2006 diligentée par la Conférence internationale du Travail.

Dans le cadre de l'application des conventions sur le travail des enfants, le Niger présente un certain nombre de déficits. En effet, selon l'ENTE de 2009, les enfants économiquement occupés représentent 50,4% des enfants de 5 à 17 ans, avec des disparités au niveau du lieu de résidence, au niveau des secteurs et entre les régions. Il est observé une forte incidence en milieu rural avec 58,7% contre 10% à Niamey et 32,7 dans les autres centres urbains. Au niveau du genre, il ressort également que dans le groupe d'âge, 5-17 ans, 53,1% des filles sont économiquement occupées contre 47,7% pour les garçons. Il est également à remarquer que parmi ces enfants économiquement occupés, deux sur trois, soit 61,8%, se trouvent impliqués dans les travaux dangereux. Cette incidence du travail des enfants a un impact dans la scolarisation, où on observe un fort taux d'abandon scolaire, les problèmes d'assiduité scolaire, et la faiblesse des résultats scolaires. En effet, 42,5% des enfants allant à l'école sont économiquement occupés, avec une proportion d'enfants économiquement occupés plus importante chez les enfants ne fréquentant pas l'école (57,9%). Il est à souligner que les causes du travail des enfants au Niger restent principalement liées à la pauvreté de l'environnement social et climatique, la méconnaissance des conséquences du travail des enfants par les parents, la faible scolarisation, au chômage, à l'exode rural des familles des zones rurales vers les zones urbaines ou à l'étranger et à la faiblesse des services sociaux de base.

1.6 Situation en matière de protection sociale

Les retraites ne suffisent plus à faire face à la cherté de la vie. L'indemnisation des fonctionnaires pensionnés est demandée par les organisations syndicales. Selon les consultations pendant la mission de formulation du PPTD (juillet 2010), il s'avère que seuls les fonctionnaires actifs bénéficient d'allocations familiales (2500 FCFA) par enfant jusqu'à 6 enfants, de prestations du Fonds National des Retraites (FNR), d'une prise en charge médicale à hauteur de 80%. La CNSS verse aussi aux assurés sociaux des allocations familiales (1000 FCFA) par enfant sans limitation du nombre. Outre les allocations familiales, la CNSS accorde aussi des allocations prénatales, de maternité et aux foyers des travailleurs, la couverture des accidents de travail, la retraite à 60 ans et la retraite anticipée à 55 ans. Dans un pays où l'espérance de vie est de 58 ans et le taux de couverture sociale de 3% par an en 2011, les mécanismes de protection sociale devraient davantage être focalisés sur les besoins des jeunes ménages, afin de leur permettre de devenir eux-mêmes de réels opérateurs économiques, grâce à l'organisation du travail décent.¹³

Parmi les pistes à étudier pour l'amélioration de la protection sociale on peut citer : i) l'accès aux services sociaux de base tout en tenant compte des moyens

13. http://www.indexmundi.com/fr/niger/esperance_de_vie_a_la_naissance.html : les jeunes manquent en effet d'emploi faute d'une politique inclusive de travail décent.

disponibles, ii) la formulation d'une politique de logements sociaux, iii) l'organisation d'une meilleure couverture des soins de santé, iv) l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, v) l'élaboration d'un code de la sécurité sociale, vi) la finalisation de l'étude actuarielle de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, vii) le renforcement des capacités opérationnelles de fonctionnaires par un système de formation efficace et viii) la vulgarisation des conventions nationales et internationales en matière de sécurité sociale (traduction en langues nationales et diffusion auprès de médias). La majorité des travailleurs dans l'économie informelle en milieu urbain et rural restent exclus des dispositifs et programmes de sécurité sociale.

La protection sociale au Niger se caractérise aujourd'hui par un ensemble de dispositifs et de programmes :

- Les travailleurs du secteur formel privé et les contractuels et auxiliaires de l'État sont couverts par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Cet ensemble de dispositifs couvre les trois branches minimum de la Convention 102 de l'OIT : retraite, prestations familiales et risques professionnels. Le risque maladie de ces travailleurs est couvert par des contrats de groupes auprès d'assureurs commerciaux dans certaines entreprises ou, plus rarement, par des mutuelles d'entreprise. Les assurés bénéficient, à travers des mécanismes d'assurance sociale et d'imputation budgétaire, de prestations en pension vieillesse et survivance, allocations familiales, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles¹⁴. D'un autre côté, les mutuelles de santé couvrent un peu plus de 2% de la population. L'essentiel de l'effectif de ces mutuelles est constitué par les travailleurs d'entreprises privées, les militaires et les douaniers (mutuelles complémentaires). Quinze mutuelles communautaires interviennent dans l'économie informelle mais avec un nombre d'assurés encore limité.
- Les travailleurs du secteur public sont couverts par le FNR. Les agents de l'État bénéficient d'une couverture à 80% des dépenses d'hospitalisation et d'examen dans le cadre de l'assurance maladie obligatoire (AMO) qui est plutôt un système de prise en charge de ces dépenses par imputation budgétaire, associé parfois avec des prestations de mutuelles de santé. Ce système devrait être complété par la mise en œuvre d'une mutuelle de santé des agents de l'État dont l'étude de faisabilité a été faite en 2005 avec l'appui du BIT.¹⁵

Le Niger dispose d'une Politique Nationale de Protection sociale. Une feuille de route a été élaborée avec les partenaires techniques et financiers, notamment l'UNICEF, afin d'identifier les domaines prioritaires, d'analyser l'espace fiscal et d'élaborer prochainement une stratégie nationale de protection sociale.

14. En 2010, 47.570 travailleurs du secteur privé étaient ainsi couverts par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et 34.038 fonctionnaires par le Fonds National de Retraite et le budget national.

15. Plusieurs programmes de transferts sociaux et services d'aide sociale interviennent en matière d'accès aux soins de santé et de protection des plus pauvres et vulnérables. Un projet pilote de cash transfert est en cours dans quatre départements pour un groupe cible de 2.500 ménages pauvres afin de tester une méthode de ciblage et la mise en œuvre d'un cash transfert en vue d'un passage à l'échelle.

Les coûts de réparation des accidents de travail sont jugés trop élevés au Niger (à titre d'exemple en 2010, les accidents ont coûté à la CNSS 478.347.523 FCFA dont 382.774.766 de prestations en espèces et 95.599.757 de prestations en nature). Les accidents de travail dans les mines figurent parmi les plus nombreux et les plus graves avec des coûts de prise en charge impressionnants. Cependant il faut souligner le développement important du système national de SSTE du Niger qui comprend aujourd'hui 6 institutions importantes. Celles-ci ont été mises sur pied avec l'assistance du BIT et comprennent : une Direction de la SSTE au Ministère du Travail, une Direction de la Médecine du Travail au Ministère de la Santé, un Service de Prévention des Risques Professionnels de la CNSS, un Centre National de Radioprotection, une Intersyndicale en SSTE. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Niger organise, dans le cadre des activités à caractère régulier de l'IAPRP, tous les 3 ans depuis 1997, le Salon Africain de Prévention (SAPRIP). Par ailleurs, un Réseau unique dans la sous-région des Journalistes en Prévention des Risques Professionnels a été créé en 2002.

1.7. Situation en matière d'égalité de genre

Au Niger les disparités de genre sont encore très accentuées et se retrouvent à tous les niveaux. Pour l'ensemble des pays en développement humain faible, la moyenne de l'indice d'inégalité de genre est de 0,606 alors qu'au Niger il atteint 0,724 (Chiffres rapport du développement humain PNUD 2011). Quand bien même la Constitution de la République du Niger assure à tous l'égalité devant la loi, les femmes souffrent de nombreuses pratiques discriminatoires, résultant de la persistance des stéréotypes de genre. Les disparités de genre, notamment l'inégale répartition des ressources, des services, des opportunités économiques et des prises de décision font que les 2/3 des 63% de la population pauvre sont des femmes.

Cette féminisation de la pauvreté a des implications directes sur la santé des femmes avec une forte mortalité maternelle (entre 500 et 700 pour 100.000 naissances vivantes) ; un faible niveau d'éducation avec un taux brut de scolarisation des filles de 63,9%, contre 81,9% chez les garçons, et un taux d'alphabétisation de 42,9% chez les hommes, contre 15,1% chez les femmes : un taux d'activité de la population active fortement différenciés de 87.5% pour les hommes et seulement 38.9 pour les femmes. N'ayant pas accès à la terre (la question de l'héritage, du mariage précoce et de la répudiation rend cet accès ardu), ayant des difficultés pour bénéficier des diverses autres ressources financières et matérielles (savoir, crédit, technologies...), faiblement représentées dans les prises de décisions (13.1% des parlementaires sont des femmes) elles se retrouvent dans des micros activités qui génèrent des revenus infimes dans l'agriculture et l'économie informelle.

Au regard de l'ampleur des inégalités entre les hommes et les femmes, le PPTD axera ses efforts dans le renforcement de l'intégration des questions de genre dans l'ensemble des stratégies et actions.

Principaux déficits de travail décent au Niger

- Économie formelle peu développée dans le monde rural et agricole ;
- Faible effectivité de l'application des normes nationales et internationales du travail (particulièrement les conventions fondamentales ratifiées) ;
- Déficit d'entreprises industrielles et importance du chômage frappant surtout les jeunes, les femmes et les ruraux ;
- Inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi (nombre qualité, type) ;
- Importance des disparités de genre dans l'accès à l'emploi ;
- Exclusion de la protection sociale de plus de 90 % des travailleurs
- Faiblesse de la santé - sécurité sur les lieux du travail particulièrement dans le secteur dynamique de la construction.

1.8. Priorités de développement du pays

Pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement, le rapport final d'évaluation nationale de la situation dans le pays recommande que le Niger suive, entre autres, les orientations suivantes :

- favoriser des investissements massifs notamment dans les infrastructures de base à cause de leurs effets dynamiques et d'entraînement pour la croissance et l'emploi ;
- solliciter l'intervention des partenaires au développement pour la mobilisation des ressources financières suffisantes en vue d'atteindre les OMD à l'horizon 2015 ;
- renforcer l'efficacité des dépenses publiques et améliorer le taux d'exécution ;
- renforcer la bonne gouvernance à tous les niveaux ;
- mettre en œuvre un programme global et ambitieux de renforcement des capacités.¹⁶

Le développement de l'Agenda du travail décent pourrait contribuer à la réalisation de ces recommandations.

La Stratégie de Développement Accéléré et de Réduction de la pauvreté couvrant la période 2008 - 2013, est structurée autour des axes suivants :

Axe 1 : La recherche d'une croissance forte, diversifiée, durable et créatrice d'emplois,

16. Rapport National sur les Progrès vers l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement, 2009, Comptes nationaux, INS. Ces valeurs sont citées à titre indicatif car elles ont dû évoluer depuis 2010.

Axe 2 : L'accès équitable à des services sociaux de qualité,

Axe 3 : La maîtrise de la croissance démographique,

Axe 4 : La réduction des inégalités et le renforcement de la protection sociale des groupes vulnérables,

Axe 5 : Le développement des infrastructures,

Axe 6 : La mise en place d'une gouvernance de qualité,

Axe 7 : La mise en œuvre efficace de la stratégie de réduction de la pauvreté 2008-2012.

1.9. Réponse du Système des Nations Unies

Le Plan cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (PNUAD) actuel couvre la période allant de 2009 à 2013. Il porte sur :

- le développement durable, l'environnement et la sécurité alimentaire ;
- le capital humain, la démographie et les services sociaux de base ;
- la gouvernance.

Ces domaines sont déclinés en trois effets : d'ici 2013, les populations vulnérables i) améliorent leur sécurité alimentaire, contribuent à la gestion durable de leurs ressources naturelles et diversifient leurs sources de revenus ; ii) utilisent les services sociaux de base de qualité et participent à la maîtrise de la croissance démographique ; iii) les institutions nationales et locales gouvernent démocratiquement dans le respect des droits humains, de l'équité de genre et contribuent à la consolidation de la paix.

1.10. Coopération avec le BIT et leçons tirées

Ces dernières années, les actions du BIT ont surtout porté sur le renforcement des capacités de l'administration, la mise en application des normes internationales du travail, la lutte contre les pires formes du travail des enfants, l'amélioration de la santé et sécurité au Travail et l'apprentissage et la formation professionnelle.

Le Niger s'est ainsi engagé depuis quelques années dans un processus de révision de sa Législation et de son Administration. Un plan d'action sur la discrimination dans l'emploi et la profession basé sur une étude nationale dans le même domaine a été réalisé en 2009, avec l'appui du BIT, ainsi qu'une étude sur la mise en

conformité de la législation nationale avec les normes internationales du travail en 2010. Ensuite, en matière de lutte contre le travail des enfants, la coopération entre le Niger et le BIT a contribué à la mise en œuvre de plusieurs projets de lutte contre le travail des enfants tels que le programme national et les composantes nigériennes des projets régionaux de lutte contre le travail des enfants en Afrique francophone, dans les mines et contre la traite des enfants. Une enquête nationale sur le travail des enfants, grâce à l'appui du BIT est aussi disponible. Elle comble une lacune en termes de données statistiques sur l'ampleur et l'incidence du travail des enfants. Grâce à l'appui du BIT, le Niger a élaboré en 2009, un Plan d'Action de lutte contre les pires formes de travail des enfants, mettant ainsi en œuvre la recommandation de la onzième Réunion Africaine des mandants du BIT.

Le Programme National de lutte contre le Travail des enfants grâce à la formation professionnelle et l'apprentissage (BIT/IPEC NIGER) s'est terminé en 2010. La mise en œuvre de ce projet a permis de mener des campagnes d'information et de sensibilisation, de renforcement des capacités des différents acteurs sur la problématique du travail des enfants et de permettre un certain nombre d'actions envers les enfants en situation d'exploitation ou à risque d'entrer précocement dans le marché du travail. Le Programme d'appui à la Formation Professionnelle Continue et à l'Apprentissage (clôturé en juin 2010) a permis à des centaines de jeunes dans le secteur informel d'acquérir un métier et un emploi en milieu urbain et rural. En plus, le Niger a été retenu parmi les pays pilotes pour l'étude des indicateurs sur le travail décent (MAP).

Noter aussi les expériences soutenues par le BIT comme le projet TREE avec la coopération Luxembourgeoise sur le renforcement des capacités de 123 femmes rurales dans le département de Kollo et la promotion des initiatives génératrices de revenu, d'autonomisation et de réduction de la pauvreté. De même les partenaires sociaux ont reçu l'appui d'ACT-EMP et d'ACTRAV pour le renforcement de leurs capacités d'organisation du travail décent.

1.11. Processus de formulation du PPTD

La formulation du présent PPTD a été initiée par une enquête préalable au moyen d'un questionnaire sur la situation de développement des quatre objectifs stratégiques du travail décent au niveau national auprès des mandants, suivie d'une mission. A l'occasion de cette mission multidisciplinaire du BIT de Dakar, une analyse nationale de la situation du travail décent au Niger menée par le Ministère de la Fonction publique et du Travail a été partagée avec les acteurs du monde du travail. Les différents entretiens à cette occasion, avec les mandants de l'OIT élargis à d'autres parties prenantes, ont facilité l'organisation d'un atelier visant l'identification des déficits de travail décent sur lesquels le Niger devra se pencher et esquisser des solutions et des stratégies pour les diminuer.

L'ensemble des résultats de ces travaux a été utilisé pour élaborer une première version du Programme Pays pour le Travail Décent au Niger. Ensuite les spécialistes



**PROGRAMME
PAYS DE PROMOTION
DU TRAVAIL DÉCENT
AU NIGER**
2012 - 2015

des Bureaux de l'OIT (Dakar, Addis Abeba, Genève) ont contribué à élaborer la partie opérationnelle du PPTD. Au terme de ce long et laborieux processus, la version finale assortie des matrices de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation a été officiellement transmise aux mandants tripartites du Niger pour commentaire, puis pour validation et signature.

1.12. Participation des partenaires sociaux dans le processus de formulation

Les spécialistes de l'Equipe d'appui au Travail Décent du Bureau de l'OIT basé à Dakar ont travaillé sur la base des rapports de l'atelier de juillet 2010 qui ont servi de sources à la rédaction du PPTD pour lequel, les Ministères en charge des questions du travail décent et les partenaires sociaux ont contribué à définir les priorités et les résultats. Lors d'un second atelier tenu en août 2011, avec le soutien du programme MAP, ils ont aussi participé à l'adoption des indicateurs du travail décent et à l'enrichissement du projet de PPTD.

2. PRIORITE DU PROGRAMME

Pour ce PPTD 2012-2015, les mandants tripartites et autres parties prenantes proposent comme unique priorité :

« La promotion de la création d'emplois décents et productifs pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes par le renforcement du dialogue social ».

Tableau 1 : Synthèse des réalisations attendues du PPTD

Axes prioritaires	Résultats/Réalisations
Une priorité : « La promotion de la création d'emplois décents et productifs pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes par le renforcement du dialogue social ».	Réalisation 1 : Des stratégies nationales et sectorielles d'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) sont élaborées et mises en œuvre
	Réalisation 2 : La politique nationale de l'emploi est mise en œuvre
	Réalisation 3 : Une politique pour institutionnaliser un socle national de protection sociale intégrant l'économie informelle est développée
	Réalisation 4 : Les organes du dialogue social sont renforcés et fonctionnels
	Réalisation 5 : Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées, notamment en ce qui concerne le travail des enfants



**PROGRAMME
PAYS DE PROMOTION
DU TRAVAIL DÉCENT
AU NIGER**
2012 - 2015

3. REALISATIONS A COURT ET MOYEN TERMES

3.1. Réalisation 1 :

Des stratégies nationales et sectorielles d'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) sont élaborées et mises en œuvre.

Indicateurs de réalisations :

- (i) Le document de Politique Nationale de SSTE sensible au genre est disponible
- (ii) Nombre de programmes d'amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) et d'Accroissement de la Productivité mis en œuvre
- (iii) Nombre d'organisations des travailleurs et d'employeurs capables de développer des stratégies ACMT

Stratégies :

La stratégie autour de ce résultat consistera d'une part, à appuyer les acteurs, parties prenantes et institutions pour la validation des documents cadres de la PNSSTE et, d'autre part, à promouvoir un dialogue sur les questions de risques et de travail décent dans le secteur de la construction et l'application tripartite des normes de travail décent notamment la SSTE dans ledit secteur.

Principaux produits :

1. Une Politique nationale en SSTE intégrant la feuille de route de mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi est élaborée et adoptée ;
2. Des programmes de formation de perfectionnement et de spécialisation en SSTE sont élaborés, validés et mis en œuvre ;
3. Des programmes d'éducation ouvrière en SST pour les centrales syndicales et les syndicats relevant de l'UITA développés ;
4. Des programmes d'ACMT et d'AP (sur 5 ans) sont développés ;
5. Des rapports d'enquête sur les conditions de travail dans le secteur de la construction sont disponibles ;
6. Un Code de conduite des employeurs et des travailleurs sur les chantiers en vue de promouvoir le travail décent et le développement des PME durables dans le secteur de la construction est élaboré, validé et adopté ;
7. Des fiches d'appréciation des chantiers de construction en rapport avec le travail décent en général, et la SST en particulier sont diffusées auprès des acteurs concernés.

3.2. Réalisation 2 :

La Politique Nationale de l'Emploi est mise en œuvre.

Indicateurs de réalisations :

- (i) Un programme d'assistance technique sur la mise en œuvre de la politique de l'emploi associant les partenaires sociaux est disponible
- (ii) Nombre de programmes d'insertion et de réinsertion des jeunes et des personnes vulnérables associant les partenaires sociaux mis en œuvre (dont au moins 25% des femmes)
- (iii) Taux d'insertion des jeunes filles et garçons dans des entreprises en zones urbaines et rurales

Stratégie

Au service de cette réalisation, la stratégie consiste d'abord à fixer les conditions et modalités de l'assistance aux mandats pour une bonne mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi, ensuite à renforcer les capacités et les connaissances des acteurs clés de la mise en œuvre et, enfin, à soutenir la formulation de programmes de promotion de l'emploi en application de la politique nationale, la disponibilité et l'utilisation de statistiques du travail décent et les nouveaux programmes pour la création de MPE et l'accès au crédit.

Principaux produits :

1. Une étude devant aboutir à un programme d'assistance technique pour la mise en œuvre du Plan d'action de la PNE, en collaboration avec les autres agences du SNU est réalisée ;
2. Les capacités du personnel cadre de la Direction Nationale de l'Emploi, de l'ANPE, de l'Observatoire de l'Emploi et des autres structures du Ministère de l'Emploi sont renforcées dans la formulation et la mise en œuvre de plans et programmes d'emploi ;
3. Des programmes d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi formulés et des outils pertinents pour l'accompagnement de la mise en œuvre de ces programmes sont mis à disposition ;
4. Le Pacte mondial de l'emploi est promu par les cadres syndicaux des services publics et des grandes entreprises ;
5. L'observatoire national de l'emploi et de la formation est réorganisé et dynamique ;
6. La production des statistiques du travail décent et de la formation est améliorée ;

7. Les sources administratives sont valorisées et mieux exploitées ;
8. Les capacités des organisations professionnelles sont renforcées en vue d'une meilleure participation dans l'établissement et l'usage des statistiques ;
9. Un programme de création de MPE pour les jeunes et les femmes est élaboré dans les secteurs porteurs en milieu rural ;
10. Un programme de facilitation de l'accès au crédit pour les jeunes détenteurs de projets de création de PME est adopté et mis en œuvre ;
11. Les capacités des cadres d'instituts de formation professionnelle sont renforcées ;
12. Un dispositif d'insertion des jeunes sortant de l'ETFP et répondant aux besoins de l'économie nationale en agriculture, élevage et artisanat est mis en place et opérationnel ;
13. Les capacités des organisations professionnelles sont renforcées en vue d'une meilleure participation dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et dans l'élaboration, l'exécution, le suivi et l'évaluation des politiques ;
14. Les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les principales filières créatrices d'emploi identifiées sont renforcées.

3.3. Réalisation 3 :

Une stratégie et un programme pilote pour institutionnaliser un socle national de protection sociale intégrant l'économie informelle sont développés.

Indicateurs de réalisations :

- (i) Un plan d'action national de protection sociale est adopté
- (ii) Pourcentage de personnes couvertes par les différentes options du Socle de Protection Sociale
- (iii) Nombre d'initiatives développées par les partenaires sociaux pour faciliter l'accès à la protection sociale à leurs membres
- (iv) Nombre d'accords collectifs et de conventions signés

Stratégie

En coopérant avec les institutions de développement national (Secrétariat exécutif du suivi et du pilotage de l'appui de l'action gouvernementale (SE/CAPAG), les cadres bilatéral et multilatéral de coopération, la démarche prévue pour atteindre ce résultat vise d'une part, à recenser les besoins de protection sociale

dans l'économie informelle (dans des secteurs clés) et d'autre part à promouvoir les initiatives progressistes au service de la protection sociale : consolidation des politiques sectorielles, extension de l'assurance sociale, mise en œuvre de la Mutuelle de Santé des agents de l'État. Le bon fonctionnement du dispositif appelle le renforcement des acteurs de la protection sociale.

Principaux produits

1. Une analyse des besoins de protection sociale au sein de l'économie informelle (notamment l'artisanat) est réalisée et vulgarisée ;
2. La mise en œuvre de la mutuelle de santé des agents de l'Etat est accompagnée avec la collaboration du FNR ;
3. Les politiques sectorielles de protection sociale sont consolidées au sein d'une politique nationale visant à construire un socle de protection sociale ;
4. Une architecture pour l'extension de l'assurance sociale, associant les mécanismes de micro-assurance, est identifiée pour une couverture des risques maladie, vieillesse et professionnels au sein de l'économie informelle ;
5. Les capacités des acteurs nationaux (cadres des ministères techniques, partenaires sociaux, etc.) sont renforcées dans le domaine de la protection sociale.

3.4. Réalisation 4 :

Les organes du dialogue social sont renforcés et fonctionnels.

Indicateurs de réalisations:

- (i) Adoption d'un document de référence sur le dialogue social
- (ii) Pourcentage annuel d'acteurs de dialogue social (employeurs, travailleurs, gouvernements et autres partenaires) ayant bénéficié d'un renforcement de capacités en matière de dialogue social, techniques de négociation collective et de médiation
- (iii) Nombre de réunions des organes de dialogue social

Stratégies

La stratégie à déployer au service de cette réalisation repose sur l'élaboration d'un diagnostic portant sur la situation de référence du dialogue social. Ce diagnostic identifiera les renforcements de capacités nécessaires des acteurs du dialogue social. Il sera également l'occasion de vulgariser les bonnes pratiques en matière de dialogue social et de négociation collective.

Principaux produits :

1. Une étude sensible au genre sur la situation du dialogue social au niveau national et sectoriel est réalisée et vulgarisée ;
2. Les organes de dialogue social sont fonctionnels ;
3. Les capacités des acteurs du dialogue social sont renforcées ;
4. La stratégie de participation des organisations syndicales de l'intersyndicale aux organes du dialogue social est définie ;
5. Un documentaire sur le dialogue social effectif au sein d'une entreprise est produit ;
6. Un audit institutionnel du ministère du travail en matière de dialogue social est réalisé ;
7. Les capacités des inspecteurs du travail et autres acteurs clé sont renforcées ;
8. Des propositions d'amélioration de l'organisation nationale du travail sont soumises.

3.5. Réalisation 5 :

Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées, notamment en ce qui concerne le travail des enfants.

Indicateurs de réalisations:

- (i) Ratification effective de la C.183
- (ii) Adoption par le Conseil des Ministres du Plan d'Action National en matière de lutte contre le travail des enfants
- (iii) Nombre d'enfants travailleurs ou à risque bénéficiant d'un appui pour le retrait et la réinsertion

Stratégie :

En appui à la politique de l'emploi, la stratégie autour de ce résultat consistera d'abord à la ratification, à l'application des normes ratifiées, au renforcement des capacités des acteurs clés (magistrats, avocats, partenaires sociaux) et enfin à la formulation tripartite d'un Plan national d'action en matière de lutte contre le travail des enfants et son adoption afin de limiter l'exploitation des enfants dans les pires formes du travail.

Principaux produits:

1. Le pays s'acquitte de ses obligations constitutionnelles ;
2. Les enseignements dispensés par l'ENAM, la Faculté de droit ou d'autres Instituts supérieurs de formation intègrent les aspects liés aux NIT et au droit international du travail en général ;
3. La stratégie d'adoption et de vulgarisation du Plan d'action national sur l'élimination des pires formes de travail des enfants est appuyée ;
4. Les mandants tripartites et les acteurs clés de la société civile sont formés sur la lutte contre le travail des enfants ;
5. Des programmes de retrait et de réinsertion en faveur des enfants (et leurs familles) en situation de vulnérabilité et/ou d'exploitation sont mis en œuvre ;
6. La mise en œuvre des conventions ratifiées par le Niger est suivie par les cadres des organisations professionnelles.

4. PLAN D'EXÉCUTION

Un plan d'exécution indicatif biennal portant sur les principales interventions susceptibles d'être mises en œuvre au cours de 2012-2013, sera élaboré, en prenant en compte l'ensemble des ressources disponibles ou susceptibles d'être mobilisées à court ou moyen terme. D'autres interventions seront affinées en début de chaque cycle biennal. De plus, les plans annuels de travail permettront de préciser les activités à mener dans le cadre des différents produits, en concertation avec les mandants, les différents acteurs internes et autres parties prenantes.

5. MISE EN ŒUVRE ET GESTION

La mise en œuvre du PPTD est effectuée sous l'égide des partenaires nationaux avec l'appui du BIT, en collaboration avec les partenaires techniques et financiers du Niger. Il sera privilégié la concentration des efforts sur la priorité et les résultats définis d'un commun accord avec les acteurs bénéficiaires eux-mêmes. A cet égard, la mobilisation des ressources nationales devrait faciliter la prise en compte du travail décent dans le PNUAD et la stratégie nationale pour la réduction de la pauvreté. Tous les projets de coopération technique actifs ou futurs du BIT au Niger s'inscrivent dans ce document programme. Une meilleure synergie sera ainsi recherchée dans la mise en œuvre de leurs activités afin de maximiser l'utilisation des ressources et faire converger toutes les ressources vers l'atteinte des résultats. Comme le domaine du travail décent est aujourd'hui un aspect crucial dans le cadre des activités de développement, le BIT travaillera à assurer une synergie entre ses interventions et celles des partenaires nationaux, des autres agences du SNU, dans le cadre du PNUAD, et d'autres partenaires au développement afin d'assurer un plus grand impact et une pérennité des acquis ; mais aussi à mobiliser les ressources potentielles vers l'atteinte de ces résultats.

Le travail décent étant indissociable des activités nationales du développement, la responsabilité de la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du PPTD relève aussi des partenaires nationaux avec l'appui du BIT. Le recours à l'expertise nationale sera privilégié comme démarche stratégique favorable à l'appropriation des acquis et à leur pérennisation. La pleine implication des mandants tripartites (gouvernement, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs) et de l'OIT dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation nécessitera aussi un renforcement de leurs capacités tout au long de la réalisation de ce PPTD. A cet égard, les outils méthodologiques développés par les différents Départements et Unités du BIT (notamment EVAL, PROGRAM, INTEGRATION, EMP/POLICY, ACTRAV, ACT-EMP, IPEC, HIMO, GENDER, etc.) permettront de manière continue, d'aider les mandants à participer de façon efficace au processus de mise en œuvre du PPTD au Niger.

Une stratégie de communication autour du PPTD Niger sera élaborée, avec l'appui technique du BIT. Elle interviendra aux niveaux interne et externe et devra servir à donner une visibilité accrue aux activités menées en faveur de la promotion du travail décent au Niger, notamment auprès des Agences du système des Nations Unies ainsi qu'auprès de la communauté des partenaires techniques et financiers.

L'appui au management du PPTD du Niger est budgétisé à hauteur de 11% qui se décline comme suit : 2% pour le suivi et évaluation, 5% pour le renforcement de capacités des membres du comité, 2% pour la stratégie de communication et 2% pour des missions d'appui.

La mise en place d'une coordination nationale avec une équipe restreinte différente du comité de pilotage dont la composition et les attributions seront déterminées ultérieurement par le Ministère en charge du travail.

6. MODALITÉS RELATIVES AU SUIVI ET À L'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

Le système de suivi évaluation repose sur la mise en place d'un comité de pilotage et d'une coordination nationale de gestion. Ce dernier permet d'améliorer la qualité des données administratives, les mécanismes d'évaluation, le suivi des activités et le renforcement des capacités des ressources humaines en suivi-évaluation. Par conséquent, un renforcement des capacités et des missions d'appui ponctuelles sont prévues pour améliorer la mise en œuvre de mécanismes de gestion des résultats et créer des mécanismes pour faciliter les revues à mi-parcours et l'évaluation finale.

Le PPTD prévoit le renforcement des capacités nationales dans le domaine de la collecte, de l'analyse, de la gestion et de la dissémination des données. Les revues annuelles du PPTD sont des occasions de mesurer les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs. A cette occasion, le Comité de pilotage a l'opportunité de mettre à jour les données statistiques produites par les différentes sources de vérification pour mesurer la progression.

Pour ce faire, le dispositif comprend un plan de suivi-évaluation composé de plusieurs matrices. Le plan de mise en œuvre détaille la priorité, les réalisations, les produits et les activités en précisant les responsables internes au BIT, les partenaires, le budget et le calendrier de mise en œuvre. La première matrice suivi-évaluation détaille pour chaque réalisation, les indicateurs, situation de références, cibles et moyens de vérification ainsi que les responsables. Ces informations sont complétées par la base de référence relative à chaque indicateur, la cible et le rythme de progression vers l'atteinte des réalisations (matrice 2 de suivi et évaluation des PPTD). Dans le cadre du suivi-évaluation, le Comité de pilotage, de concert avec le BIT,

précise les activités de suivi-évaluation à entreprendre chaque année du cycle en indiquant l'utilisation qui sera faite de l'information produite dans ce cadre ainsi que les principales activités de renforcement des capacités des partenaires en matière de suivi-évaluation.

Le BIT appuie les mandants dans des revues annuelles des progrès enregistrés vers l'atteinte des réalisations et priorités. Par ailleurs, une revue à mi parcours et une évaluation finale du PPTD seront conduites respectivement en 2013 et à la fin du cycle en 2015. Elles auront pour objectif d'évaluer la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité de la contribution de l'OIT aux priorités nationales. Le Comité de pilotage de concert avec le BIT définira des modalités de réalisation, de ces évaluations indépendantes dont les résultats seront validés avec l'ensemble des parties prenantes. Ce faisant, le suivi et l'évaluation obéiront aux règles et pratiques du BIT en matière de mise en œuvre de programmes.

7. RESSOURCES

Les ressources financières disponibles ou mobilisables proviendront des sources suivantes :

- le Budget National
- les projets et programmes de coopération technique ;
- le RBTC (budget ordinaire pour la coopération technique) ;
- le RB (budget pour les missions d'appui conseil, formulation de projets, etc.) ;
- le RBSA ou CSBO (compte supplémentaire du budget ordinaire) ;
- l'UNDAF/SRDP/UE/coopération bilatérale dans le cadre de la réalisation des Objectifs de Développement du Millénaire.

La mise en œuvre du PPTD du Niger nécessite des ressources à hauteur de 6.5 millions de dollars des Etats Unis dont 75 % restent à mobiliser. Le BIT appuiera l'élaboration, sous le leadership national, d'une stratégie de mobilisation de ressources (partenariat public-privé, programmes conjoints du système des Nations Unies, etc.)

Pour la pérennité des résultats décrits dans ce document, il va de soi que des ressources structurelles et/ou additionnelles du gouvernement seront nécessaires pour les consolider, les parachever et en maintenir les acquis sur les moyen et long termes.



**PROGRAMME
PAYS DE PROMOTION
DU TRAVAIL DÉCENT
AU NIGER**
2012 - 2015

ANNEXE 1 : LISTE DES PARTENAIRES IDENTIFIÉS

Les produits attendus seront obtenus avec la contribution active des partenaires sociaux du Niger avec l'appui du BIT et des partenaires nationaux, régionaux et internationaux pour le développement. Ils sont énumérés dans la liste non exhaustive ci-dessous :

1. Le Gouvernement : les ministères qui ont pour compétence les domaines du travail décent (normes, emploi, protection sociale et dialogue sociale) : la Primature, l'Administration de la Fonction publique et du Travail, de la Formation professionnelle et de l'emploi (MFPE) de l'Education Nationale (MEN), des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESS/RS), de la Formation professionnelle et de l'Alphabétisation (MFP/A), de la Population, Promotion de la Femme et Protection de l'Enfant (MPPFPE), de la Justice (MJ), de la Jeunesse et Sports (MJS), de l'Agriculture, Artisanat, et des PME, des Finances, SDRP, Institut National des Statistiques, de la Santé, de la CNSS, des Mines, de l'Environnement, de l'Agriculture et de l'Elevage, des Travaux publics, de la Construction et de l'Urbanisme,
2. Les organisations syndicales représentatives, indépendantes et démocratiques
 - 2.1. Travailleurs : en l'absence d'élections professionnelles, la participation des centrales syndicales sera organisée par l'intersyndicale du Niger (ITN) qui comprend (USTN, CNT, UGTN, CDTN, USPT, CGSL-Niger) et l'UGSEIN qui organise uniquement les travailleurs dans l'économie informelle et l'égalité de chance.
 - 2.2. Employeurs : CNPN et FOP
 - 2.3. L'ordre des Médecins, Magistrats, des Ingénieurs, et des Architectes
 - 2.4. Les institutions de dialogue et de concertation
 - 2.5. Les institutions d'éducation, de formation et d'alphabétisation et d'organisations de jeunes
3. Les organisations régionales (UA, CEDEAO, UEMOA, CSI-Afrique, OUSA, FSM, les GUFs (UITA, Bois et Bâtiments construction, l'Interafricaine de la prévention des risques professionnels (IAPRP) ;
4. Les missions diplomatiques basées à Niamey et la représentation de l'Union européenne dans le cadre de la coopération bilatérale ;
5. Les fonctionnaires et spécialistes des départements techniques du BIT à Genève, à Addis-Abeba et à Dakar sollicités selon leur programme et le thème central de l'activité (NORMES, IPEC, DIALOGUE, ACT-EMP, ACTRAV, GENDER, EMP/SKILL, EMPLOI, EMP/POLICY, EMP/ENTREPRISE, EMP/INVEST, SEED, PROSOC, TRAVAIL, SECTOR, TURIN (CIF-OIT) et les experts des programmes et projets régionaux PAMODEC, ADMITRA, MAP dans le cadre de la coopération technique ;
6. Les partenaires au développement dans le cadre de la coopération multilatérale représentés au Niger (ODM 8 et de One « UN ») : FIDA, PNUD, BM, FMI, BAD, BOAD, OMS, UNICEF, FNUAP, PAM, ONU-FEMMES, OIM).

ANNEXE 2 : ALIGNEMENT DU PPTD NIGER AVEC LE CADRE NATIONAL

Il sera remplacé par le PDES en cours de formulation qui prend en compte le PPTD (Conseil des ministres 12 juillet).

Priorités et Résultats du programme pays	Liens avec les plans nationaux de développement (DSRP/)	Lien avec les résultats de Programme et budget (2012-2013)	Lien avec les OMD
<p>Priorité unique</p> <p>La promotion de la création d'emplois décents et productifs pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes par le renforcement du dialogue social</p>	<p>Axe 1 : La recherche d'une croissance forte, diversifiée, durable et créatrice d'emplois</p> <p>Axe2 : l'accès aux services sociaux de qualité</p> <p>Axe3 : La réduction des inégalités et le renforcement de la protection sociale des groupes vulnérables</p>		Les OMD
Résultat - 1	Des stratégies nationales et sectorielles d'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) sont élaborées et mises en œuvre	Résultat 6 : Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.	<p>OMD 1. Réduction de l'extrême pauvreté et la faim</p> <p>OMD 3. Égalité</p> <p>OMD 7. Environnement</p>
Résultat - 2	La politique nationale de l'emploi est mise en œuvre	Résultat 1 : Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents	<p>OMD 1. Réduction de l'extrême pauvreté et la faim</p> <p>OMD 3. Égalité</p> <p>OMD 8. Partenariat</p>
Résultat - 3	Une politique pour institutionnaliser un socle national de protection sociale intégrant l'économie informelle est développée	Résultat 4 : Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations	<p>OMD 1. Réduction de l'extrême pauvreté et la faim</p> <p>OMD 3. Égalité</p> <p>OMD 8. Partenariat</p>

DE DÉVELOPPEMENT DSRP ABROGÉ.

Résultat - 4	Les organes du dialogue social sont renforcés et fonctionnels	<p>Résultat 11 : Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces</p> <p>Résultat 12 : Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles</p>	<p>OMD 1. Réduction de l'extrême pauvreté et la faim</p> <p>OMD 3. Égalité</p> <p>OMD 8. Partenariat</p>
Résultat - 5	Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées, notamment en ce qui concerne le travail des enfants	<p>Résultat 16 : Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes</p> <p>Résultat 18 : Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées</p>	<p>OMD 1. Réduction de l'extrême pauvreté et la faim</p> <p>OMD 3. Égalité</p> <p>OMD 8. Partenariat</p>

ANNEXE 2 BIS : ALIGNEMENT DU PPTD NIGER AVEC LE CADRE

INTERNATIONAL DE DÉVELOPPEMENT (PNUAD)

Priorité et résultat du PPTD	Liens avec les effets du PNUAD	Liens avec les Résultats de programme et budget OIT (2012-2013)	Lien avec les OMD
<p>Priorité : La promotion de la création d'emplois décents et productifs pour les hommes et les femmes, en particulier les jeunes par le renforcement du dialogue social</p>			
<p>Résultat 1 : Des stratégies nationales et sectorielles d'Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) sont élaborées et mises en œuvre</p>	<p>iii) D'ici 2013, les institutions nationales locales gouvernement démocratiquement dans le respect des droits humains, de l'équité de genre et contribuent à la consolidation de la paix</p>	<p>Résultat 6 : Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail</p>	<p>OMD 1. Réduction l'extrême pauvreté et la faim OMD 3. Égalité OMD 7. Environnement OMD 8. Partenariat</p>
<p>Résultat 2 : La politique nationale de l'emploi est mise en œuvre</p>	<p>i) D'ici 2013, les populations vulnérables améliorent leur sécurité alimentaire et contribuent à la gestion durable de leurs ressources naturelles et diversifient leur sources de revenu</p>	<p>Résultat 1 : Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents</p>	<p>OMD 1. Réduction l'extrême pauvreté et la faim OMD 3. Égalité OMD 8. Partenariat</p>
<p>Résultat 3 : Une politique pour institutionnaliser un socle national de protection sociale intégrant l'économie informelle est développée</p>	<p>ii) D'ici 2013, les populations vulnérables utilisent les services sociaux de base de qualité et participent à la maîtrise de la croissance démographique</p>	<p>Résultat 4 : Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes</p>	<p>OMD 1. Réduction l'extrême pauvreté et la faim OMD 2. et OMD 3. Égalité OMD 5. OMD 8. Partenariat</p>
<p>Résultat 4 : Une politique pour institutionnaliser un socle national de protection sociale intégrant l'économie informelle est développée</p>	<p>iii) D'ici 2013, les populations vulnérables utilisent les services sociaux de base de qualité et participent à la maîtrise de la croissance démographique</p>	<p>Résultat 9 : Résultat 9 : les employeurs sont dotés d'organisations fortes indépendantes et représentatives Résultat 10 : Les travailleurs sont dotés</p>	<p>OMD 1. Réduction l'extrême pauvreté et la faim OMD 3. Égalité OMD 8. Partenariat</p>

		<p>d'organisations fortes indépendantes et représentative Résultat 11 : Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces Résultat 12 : Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles</p>	
<p>Résultat 5 : Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées, notamment en ce qui concerne le travail des enfants</p>	<p>iii) D'ici 2013, les institutions nationales locales gouvernement démocratiquement dans le respect des droits humains, de l'équité de genre et contribuent à la consolidation de la paix</p>	<p>Résultat 14 : la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés Résultat 16 : Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes Résultat 18 : Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées</p>	<p>OMD 1. Education primaire OMD 3. Égalité OMD 8. Partenariat</p>

ANNEXE 3 : LISTE DES NORMES INTERNATIONALES DE TRAVAIL RATIFIÉES PAR LE NIGER

Membre depuis 1961

36 conventions ratifiées (34 en vigueur)

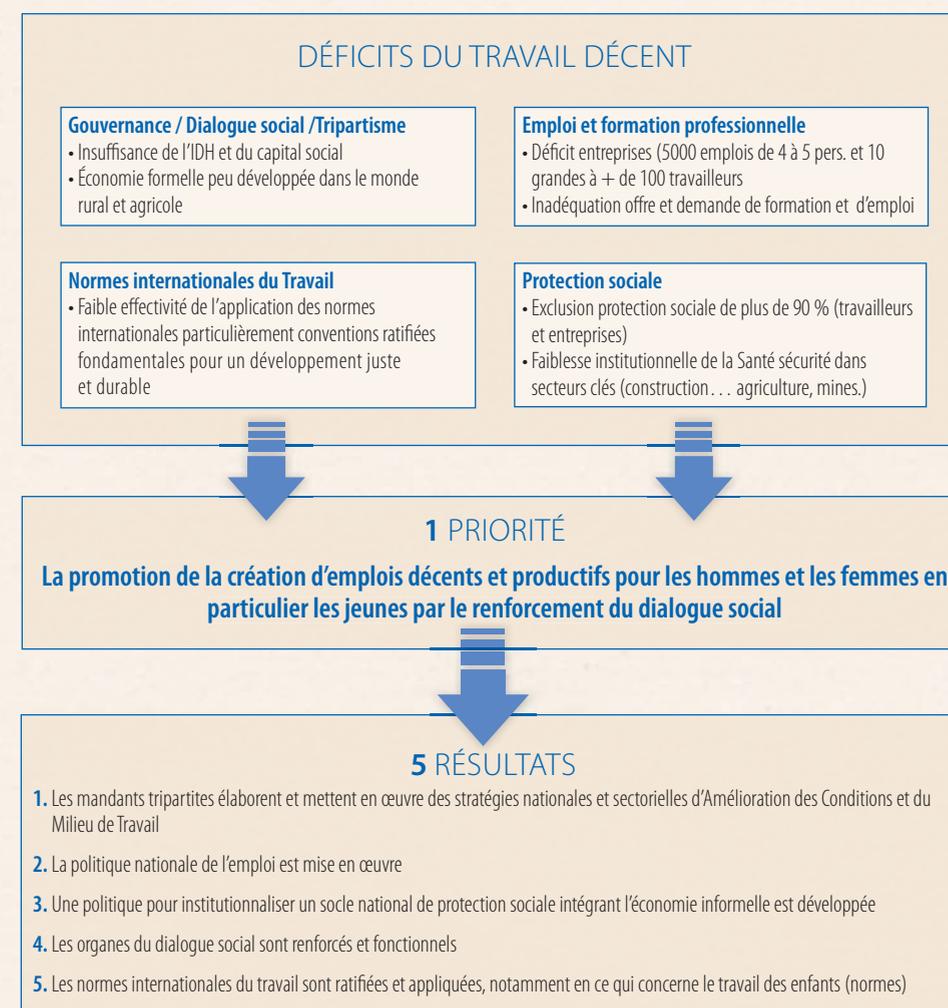
Liste des Normes internationales de Travail ratifiées par le Niger	
C. 4	Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919
C. 6	Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919
C. 11	Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921
C. 13	Convention (n° 13) sur la céreuse (peinture), 1921
C. 14	Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
C. 18	Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925
C. 26	Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
C. 29	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
C. 41	Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934
C. 65	Convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939
C. 81	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
C. 87	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
C. 95	Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
C. 98	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
C.100	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
C.102	Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 <i>A accepté les parties V à VIII.</i>
C.104	Convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955
C.105	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
C.111	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
C.116	Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961
C.117	Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962
C.119	Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963
C.131	Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
C.135	Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971
C.138	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 <i>Age minimum spécifié : 14 ans</i>
C.142	Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
C.148	Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
C.154	Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
C.155	Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
C.156	Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
C.158	Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982
C.161	Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
C.182	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
C.187	Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

ANNEXE 4 : INDICATEURS DU TRAVAIL DÉCENT ADOPTÉS PAR LES MANDANTS EN AOÛT 2011 ET JUILLET 2012

Eléments Agenda du TD	Indicateur	Sources
Possibilités d'emploi	M - Ratio emploi/population, 15-64 ans, 15-60 ans (S)	INS QUIBB 2005, RGPH, ENBC 2007-08
	M - Taux de chômage (S)	INS idem
	M - Emploi informel (S)	INS idem
	A - Taux de chômage des jeunes, 15 à 24 ans et 15-35 ans (S) Conventions fondamentales (<i>le Niger devrait examiner la ratification de la convention prioritaire 122</i>)	INS
Gains adéquats et travail productif	M - Travailleurs pauvres (S) Secteur public (OMD) et parapublic, Secteur de la construction, Secteur Privé Conventions fondamentales et n° 26, 95, 131 189 ?	INS QUIBB 2005, ENBC 2007-08, Enquêtes Emploi 2011
Horaires décents	M - Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine), « habituellement travaillées » (S)	INS, EDS-MICS 2006, 2011
	A - Taux de sous-emploi lié à la durée du travail par secteur (S) Secteur public (OMD) et parapublic, Secteur de la construction, Secteur privé Conventions fondamentales et conventions 14, 117, 122 189 ?	INS, Code du travail Partie Réglementaire
Formes de travail à abolir	M - Travail des enfants (S) Conventions fondamentales et conventions n°5,6,33	INS, ENTE 2009 EDSN MICS 2006 RGPH 2001/2012
	A - Formes dangereuses de travail des enfants (S) Nombre d'enfants travaillant dans les carrières, mines, abattoirs et tanneries, et travailleurs domestiques, d'enfants travaillant dans l'agriculture Convention 182	INS, ENTE 2009, RGPH 2001
Stabilité et sécurité du travail	M - Proportion des travailleurs dans les emplois précaires Effectifs et salaires des travailleurs occasionnels-journaliers Avec désagrégation par âge (jeunes) Conventions fondamentales et conventions n°11,26, 95, 131,158 189 ?	INS Enquête 1-2-3 2002
Égalité des chances et de traitement dans l'emploi	M - Ségrégation professionnelle selon le sexe Égalité des chances de traitement	INS
	A - Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole (OMD) <i>Conventions et recommandations ? n°41, 111,156, et 189 ?</i>	INS
Sécurité du milieu du travail	M - Taux de lésions professionnelles mortelles Nb de lésions mortelles par branche Conventions fondamentales et conventions n°18,119, 148 155 187 189 ?	CNSS, DGAT Inspection du Travail Contentieux Etat MS
Sécurité sociale	M - Pourcentage de la population de 60 ans au moins bénéficiant d'une pension (S) et % de la pop de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension (S)	INS, CNSS, FNR
	M - Dépenses publiques de sécurité sociale (en % du PIB) <i>Conventions fondamentales et conventions n° 102,161</i>	MF, FNR, CNSS, INS, mutuelles de santé, sources administratives

Eléments Agenda du TD	Indicateur	Sources
Dialogue Social, et représentation des travailleurs et des employeurs	M - Taux de syndicalisation (S)	DGAT, Centrales syndicales
	M - Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et négociation collective Conventions fondamentales Prioritaire 144 et conventions 11, 135, 154 Finalisation de la ratification 183	MFP/T/E
Contexte socio-économique	C - Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance) - OMD Convention 142 sur la mise en valeur des ressources humaines et convention 117 sur la politique sociale	INS Comptabilité nationale
	C - Taux d'inflation (IPC)	INS CEN
	C - Part du travail dans le PIB	INS Comptabilité nationale

ANNEXE 5 : TABLEAU SYNOPTIQUE PPTD DU NIGER





PROGRAMME PAYS DE PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT AU NIGER