

# Annexes

## Annexe 1 : Travaux de groupe par pays : Réflexion sur les possibilités d'unité syndicale dans la perspective d'une meilleure défense des intérêts des travailleurs

### Burundi

#### Contraintes

- le partenaire état considère que les syndicats sont comme des adversaires politiques de l'opposition (en témoignent la suppression du check-off en février 2010, la facilitation de création des nouveaux syndicats pro-gouvernementaux: deux du secteur de l'enseignement et un du secteur de la santé, sanction, licenciement, emprisonnement, mutation, des leaders syndicaux);
- faible taux de syndicalisation et paupérisation des militants entraînant du même coup une faible mobilisation des ressources financières et l'absence des cadres syndicaux permanents.

#### Atouts

- volonté manifeste de leaders des deux centrales de former une seule centrale syndicale
- existence des syndicats professionnels très dynamiques
- majorité des syndicats apolitiques (aucun leader syndical n'appartient à poste politique)
- les deux centrales logent déjà dans un même bâtiment
- concertations permanentes et régulières.
- les deux centrales adressent souvent au gouvernement des correspondances signées conjointement
- non ingérence dans la gestion interne des deux confédérations.

- sur une cinquantaine des syndicats, il n'existe que deux centrales seulement.
- adoption d'une nouvelle stratégie de recrutement et de collecte des cotisations, une des conséquences positives de la suppression du check-off.

### Conclusion

A la lumière de ce qui précède, l'unité syndicale, processus déjà en gestation est possible au Burundi avec la détermination des leaders syndicaux et l'appui des partenaires sociaux tant nationaux qu'étrangers

### Centrafrique

En RCA, l'intersyndicale est une réalité depuis plusieurs années.

En effet l'USTC d'une part et la Coordination Nationale des Centrales Syndicales(CNCS) composée de la CSTC, de la CNTC, de la CCTC, de l'UGTC et de l'OSLP d'autre part œuvrent ensemble pour défendre les intérêts de leurs membres.

Cette expérience intéressante doit être poursuivie et renforcée pour plus de d'efficacité dans les actions syndicales.

Les responsables de ces six organisations devraient se réunir le plus souvent même pendant les périodes sans revendications. Des réflexions doivent être menées dans l'optique d'une fusion entre ces centrales syndicales.

Par contre, des démarches devraient être menées en direction des syndicats jeunes afin de les amener à changer d'orientation.

Progressivement, s'ils entendent la voix de la raison, on pourrait les associer aux actions de l'intersyndicale pour une plus grande efficacité des actions syndicales.

## Congo Brazzaville

Le Congo Brazzaville a trois centrales syndicales les plus représentatives issues des élections professionnelles que les employeurs organisent conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

Ces trois centrales syndicales sont toutes membres de la CSI et font parties du cadre de dialogue social et des organes tripartites. D'où la nécessité pour ces trois centrales syndicales qui, déjà ont présenté et soutenu ensemble un cahier de charges au gouvernement avec les 19 points et qui ont été tous exécutés, peuvent se retrouver dans une plate forme de travail constituant ainsi un front commun dans le cadre de la défense des intérêts de leurs adhérents.

S'il existe quelques divergences au sommet à cause des méthodes de travail ou de méthodes de direction, celles-ci peuvent se dissiper au fil de temps et les orientations de la CSI-Afrique sont et seront utiles et nécessaires à leur endroit.

Sur les trois centrales syndicales qui ont déjà organisé ensemble la journée du travail décent en présentant une seule déclaration, peuvent par exemple organiser ensemble la fête internationale du 1<sup>er</sup> Mai ou toutes autres activités d'intérêt commun.

Notons que le Congo Brazzaville compte 7 centrales syndicales dont certaines ne sont que de nom ou ne sont que l'ombre de ceux qui les ont créés.

## Côte d'Ivoire

Après le pluralisme des années avant l'indépendance et l'unification à partir de 1962, la Côte d'Ivoire a connu comme les autres pays le pluralisme politique et syndical des années 1990. Trois centrales syndicales (UGTCI, DIGNITE, FESACI) travaillent ensemble dans la mise en place du Conseil National du Travail(CNT) malgré les difficultés d'intersyndicale. La situation politique est venue tout chambouler et nous observons l'arrestation de Mahan Gahé, SG de Dignité et de la situation incertaine du camarade Gnamien Messou.

Sur le plan sociopolitique, le point est à faire à tous les niveaux pour évaluer les conséquences de la guerre.

## Gabon

Les possibilités d'unité syndicale sont multiples, mais beaucoup reste à faire compte tenue du nombre d'obstacles à surmonter aussi bien à l'intérieur de nos organisations qu'à l'extérieur de celles-ci. Il existe quand bien même des acquis à consolider.

Sur le plan législatif :

En déterminant la représentativité par des élections sociales ;

En rétablissant la retenue à la source au profit des organisations les plus représentatives ;

En renforçant le dispositif législatif et réglementaire en matière de création organisationnelle des organisations syndicales.

Sur le plan de la coopération syndicale nationale :

En élargissant la participation aux plates formes revendicatives aux autres syndicats représentatifs ;

En ouvrant les séminaires et ateliers conjoints aux autres syndicats représentatifs ;

Étendre et consolider l'action syndicale dans le secteur informel.

Il importe également de souligner les obstacles à surmonter ou à franchir.

A l'intérieur de nos organisations :

Conflit de génération et guerre de leadership ;

-Statuts taillés sur mesure et absence d'alternance ;

- Non respect des statuts et règlement intérieur par les principaux dirigeants eux-mêmes ;
- Insuffisance, voire absence conjuguée de culture de démocratie syndicale ;
- Faiblesses dans la gestion des ressources financières et matérielles.

Sur le plan externe :

- Impartialité de l'Etat par les considérations partisans, aussi bien du gouvernement que des partis politiques (financement occulte, corruption, instrumentalisation et autres divisions des syndicats en période pré et post élection) ;
- Politisation des institutions consultatives tripartites et représentatives socioéconomique tels que le conseil économique et social ainsi que la participation des représentants des organisations représentatives dans les conseils d'administrations d'institutions socioéconomique tels que ceux de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), la caisse de garantie sociale et d'assistance maladie (CNAMGS), l'office nationale de l'emploi (ONE), le fonds à l'insertion professionnelle (FIP), le fond national de l'habitat (FNH), l'agence nationale de formation et de perfectionnement professionnel (ANFPP), etc.

## Guinée

Indépendante, le 2 Octobre 1958, la république de guinée a connu de 1960 à 1984 un syndicalisme unitaire et engagé dans la construction du nouvel état et la libération des pays encore sous le joug colonial. Il est à rappeler que suite au décès du premier président, le syndicaliste, feu Ahmed Sékou Touré, la Guinée a vécu une période de transition avec la venue des militaires au pouvoir. A partir de 1990, avec l'adoption de la loi fondamentale, le contexte sociopolitique de la Guinée va totalement changer ainsi que le contexte syndical. Il est a relever que le renouveau syndical prôné à cette

époque était mal défini parce que il va subir les envies politiques pour un multipartisme intégral, par la création d'une centaine de partis politiques. Influencé par ce courant, le mouvement syndical va s'effriter pour voir naître entre 1991 et 1995 pour diverses raisons plus de cinq organisations syndicales. Ce morcellement syndical encouragé d'une part par l'avènement d'un régime libéral et d'autre part par les ouvertures de la liberté syndicale dont les Conventions 87 et 98 et les efforts induits des programmes d'ajustement structurel ont motivé la naissance de ces centrales syndicales. L'inter-centrale constituée le 5 janvier 2005, n'ayant que le pays allait à la dérive a pris ses responsabilités sur la définition d'une vision syndicale unitaire et solidaire dans le but d'apporter un réel changement dans le mode de gestion de la chose publique. C'est grâce à l'adhésion massive des travailleuses et travailleurs à l'inter centrale CNTG,USTG, ONLSG et à l'UDTG et ce, malgré la création à l'opposé par le gouvernement des syndicats jeunes, l'inter centrale affrontera le pouvoir jusque dans son dernier retranchement, pour le déstabiliser. Et les couches sociales rejoignent vigoureusement la dynamique inter centrale pour arracher des victoires successives à travers des multiples grèves jusqu'au décès du militaire Général Président Lansana Conté qui aura régné sur le pays pendant un quart de siècle. En guise de conclusion, la Guinée connaîtra le clou des luttes pour le changement par un renforcement de l'unité d'action syndicale, vers une unité organique, permettant de cerner le rôle dévolu à l'inter centrale guinéenne en vue d'influencer le changement dans le sens d'une bonne gouvernance, de la construction d'un Etat de droit et de la démocratie syndicale.

Je vous remercie.

## Mauritanie

Les possibilités d'unité syndicale en Mauritanie sont très modestes actuellement à cause de profondes divergences qui existent entre les actuels dirigeants des centrales syndicales :

1/Une première expérience a malheureusement échoué lorsque le front unisindical créé en 2007 entre 4 centrales (UTM, CUTM, CLTM et USLM) a très vite éclaté ;

2/La plupart des 19 centrales syndicales du pays obéissent à des partis politiques ;

3/L'UTM est pour l'unité syndicale et continuera à collaborer avec le BIT et la CSI-Afrique pour réaliser cette unité en Mauritanie.

## Mali

Après la scission de la centrale unique et la fragmentation de certains syndicats de branches en des organisations syndicales corporatistes, le mouvement syndical Malien a beaucoup perdu de son efficacité.

Aussi, pour redonner aux organisations des travailleurs toute la force nécessaire pour mieux défendre les intérêts des travailleurs en souffrance depuis la disparition de la centrale unique, de bonnes volontés se sont engagées à ramener le calme au sein de la grande famille des travailleurs.

Malheureusement toutes les tentatives par les voies les plus appropriées ont échoué. Mais l'espoir reste permis par :

- La volonté des anciens syndicalistes à œuvrer pour la reconstruction, de l'unité syndicale ;

- L'engagement des responsables de la CSTM à participer à tout regroupement dans le cadre de l'unité syndicale.

Pour arriver à l'unité syndicale au Mali, les possibilités qui s'offrent sont :

- La conscientisation de la base, la voie la plus sûre et la plus pérenne mais la plus longue ;



-Susciter la formation d'un front commun syndical avec les deux centrales et l'ensemble des groupements de syndicats autonomes avec l'appui de la CSI et du BIT ;

-Organiser des activités communes au niveau des deux centrales avec l'appui du BIT et de la CSI.

## Niger

L'unité syndicale pour mieux défendre les intérêts des travailleurs doit passer par :

-La création et le renforcement de l'intersyndical, à travers des actions d'information, de formation et de sensibilisation des militants à tous les niveaux ;

-Instaurer un dialogue social permanent ;

-Entretenir les militants sur l'intérêt et la nécessité de l'unité syndicale ;

-Réaliser des activités communes, en y intégrant les aspects de solidarité et d'entraide syndicale ;

-Faire comprendre et prendre conscience à tous de la nécessité d'être unis, solidaires en vue d'être forts pour faire face aux employeurs pour une meilleure prise en compte des préoccupations majeures des travailleurs ;

-Créer et entretenir un cadre de concertation et d'échange permanent entre les responsables syndicaux.

## Rwanda (COTRAF-RWANDA et CESTRAR)

Il y a des possibilités d'unité syndicale car la volonté politique des deux centrales affiliées à la CSI existe. Ces deux centrales sont prioritaires parmi les 5 centrales dont une n'est pas encore reconnue par l'Etat.

Il reviendra aux deux centrales de :

- Prendre des positions communes sur les questions majeures qui touchent les intérêts des travailleurs ;
- Exécuter certains projets en commun ;
- Échanger informations pertinentes ;
- Mener des plaidoyers en commun sur des questions comme par exemple : le SMIG, le travail des enfants, le VIH sur le lieu de travail... ;
- Impliquer les jeunes dans les activités syndicales en mettant l'accent sur l'approche genre en vue d'une profonde appropriation et pérennité du mouvement syndical

#### Tchad

Au Tchad, compte tenu de l'environnement épars du mouvement syndical, et pour arriver à l'unité ou à la fusion des syndicats (centrales) affiliés à la CSI- Afrique, nous pensons qu'il faut explorer les possibilités suivantes qui s'offrent :

- la restitution de l'atelier de Lomé ;
- l'élaboration d'un protocole d'accord pour mener des actions communes ;
- l'adoption par les deux centrales du protocole d'accord ;
- la mise en place d'un comité de suivi ;
- la participation aux activités communes ;
- l'invitation des membres des deux centrales aux activités organisées par l'une ou l'autre des deux organisations ;
- La création de l'intersyndicale ;
- La mise sur pied d'une plateforme commune des revendications ;

- l'inscription de la problématique de la fusion dans les textes statutaires ;
- la tenue régulière des assises ;
- les campagnes d'information et de sensibilisation des membres, militant(e)s des deux centrales ;
- renforcement et consolidation des SPI (ISP, UNI) ;
- A terme, conditionnement de la participation aux activités de la CSI-Afrique et BIT/ACTRAV par une politique tendant à renforcer la marche vers la fusion.

## **Annexe 2 : Travaux de groupe par pays : Élaboration de plans d'action**

### Burundi

#### **Contexte et justification**

Le Burundi vient de connaître, dans ce jours-ci une naissance des syndicats jaunes créés par le Gouvernement affaiblissant de ce fait les organisations syndicales existants. Des lois parfois contraignantes sont aujourd'hui adoptées par le parlement et promulguées malgré les contestations des organisations syndicales et celles de la société civile. Il importe de mener une réflexion sur les actions à mener en vue de contrecarrer cette prolifération de ces pseudo-syndicats dans l'objectif de mieux défendre les intérêts socioprofessionnels des travailleurs.

#### **Objectif général :**

Promouvoir l'unité confédérale au Burundi

#### **Objectifs spécifiques :**

1. Mettre fin aux effets néfastes de la prolifération syndicale au Burundi

2. Renforcer et redynamiser les cadres de dialogue existants pour une compréhension commune des conventions 87 et 98 ratifiées par le Burundi et d'autres loi et règlements du monde du travail.
3. Créer un forum des centrales syndicales existants et d'autres syndicats non confédérés.

objectifs	activités	résultats	ioy	responsables	période
1. Mettre fin aux effets néfastes de la prolifération syndicale au Burundi	1. Sensibiliser les travailleurs et les partenaires sociaux sur les effets néfastes de la prolifération syndicale au Burundi	1. Les travailleurs et les partenaires sociaux sont régulièrement informés sur les effets néfastes de la prolifération syndicale au Burundi	1. Adhésion massive aux syndicats existants et non adhésion à des syndicats jaunes.	1. Partenaires et confédérations	3 <sup>e</sup> trimestre 2011
2. Renforcer et redynamiser les cadres de dialogue existants pour une compréhension	2. Organisation et tenue d'un atelier de réflexion sur l'importance des lois et règlements régissant le monde du travail.	2. Application correctes des lois et règlements	2. Nombre d'ateliers tenus à travers tout le pays	2. Partenaires, confédérations avec l'appui de la CSI-Afrique/ACTR AV	1 <sup>er</sup> trimestre 2012

<p>commune des conventions 87 et 98 ratifiées par le Burundi et d'autres loi et règlements du monde du travail.</p>	<p>3. Elaboration, production et diffusion d'un guide syndical</p>	<p>3. Diminution des revendications non appropriées</p>	<p>3. Nombre de guides disponibles</p>		
<p>3. Création d'un forum des centrales syndicales existants et d'autres syndicats non confédérés.</p>	<p>4. Organisation d'un congrès interconfédéral</p>	<p>4. Naissance d'une seule centrale des confédérations syndicales.</p>	<p>Le comité confédéral est fonctionnel.</p>	<p>Confédérations avec l'appui de la CSI-Afrique/ACTRAV</p>	<p>Juin 2012</p>

## Centrafrique

### 1) Analyse de la situation

En RCA, il y a 11 centrales syndicales. 6 centrales des travaillent ensemble depuis plusieurs années. Il s'agit de l'USTC d'une part et de la coordination nationale des centrales syndicales composées de la CSTC, CNTC, CCTC, OSLP et UGTC d'autre part. Parmi les 6 centrales 3 sont affiliées à la CSI (USTC, CSTC et CNTC). Les 5 autres centrales syndicales sont inféodées aux pouvoirs publics, elles font le jeu des hommes politiques et contrecarrent les actions des 6 centrales qui défendent réellement les intérêts des travailleurs. Cette division est préjudiciable et rend les actions syndicales inefficaces.

### 2) Les objectifs assignés à ce plan d'action

- Amener les 6 centrales syndicales locomotives à l'unité organique ;
- Convaincre les autres syndicats (Jaunes) à changer d'idéologie pour une véritable éthique syndicale ;
- Amener les 2 blocs à la fusion.

### 3) Activités

- a. Etat des lieux du fonctionnement de l'intersyndicale USTC/coordination des centrales syndicales (autoévaluation) : Août 2011
- b. Campagne de sensibilisation sur la nécessité de promouvoir l'unité syndicale sur toute l'étendue du territoire : Octobre 2011
- c. Atelier de formation sur la gestion démocratique du syndicat pour les leaders : Février 2012
- d. Congrès consacrant l'unité syndicale : Février 2013

### 4) Faiblesses

- Réticence de certains leaders syndicaux (lutte de leadership) ;
- Réticence des syndicats jaunes ;
- Ingérence des pouvoirs publics.

### 5) Forces

- Existence d'une intersyndicale (USTC/coordination) ;
- Appuis multiformes de la CSI-Afrique et ACTRAV/BIT ;
- Cahiers de charge déposés communément.

N°	Tâches	Contenu	Objectifs	Période d'exécution	Cibles	Moyens financiers
1	Restitution des travaux de Lomé du 4 au 6 Mai 2011	Mettre en œuvre les engagements pris par l'atelier de Lomé	Sensibiliser les membres des 3 centrales syndicales sur les méfaits de la prolifération des organisations syndicales	Mai 2011	Membres des 3 centrales syndicales affiliées à la CSI	
2	Vulgarisation des résultats de la restitution des travaux		Sensibiliser les membres des structures intermédiaires de toutes les centrales	Juillet 2011	Membres des fédérations et des unions départementales	
3	Élaboration d'une plateforme de concertation et	Promotion de l'unité syndicale	Permettre aux organisations syndicales de se concerter sur les	Septembre 2011	Sommet des centrales	



	d'actions à gestion tournante		grandes préoccupations des travailleurs			
4	Tenue de congrès  a) des structures verticales et horizontales  b) des centrales syndicales ensuite	Renouvellement de certaines dispositions statutaires et réglementaires  Renouvellement des mandats au niveau des instances	Mettre à jour ou réactualiser certaines dispositions statutaires et réglementaires des organisations	2011-2012		
5	Tenue d'un séminaire de renforcement de capacité des membres des centrales syndicales	Lutter contre la prolifération des organisations syndicales	Amener les acteurs syndicaux à se prémunir de la nouvelle donne syndicale aux fins de renforcer les syndicats	PM	À cibler	CSI-Afrique et ACTRAV/BI T

6	Organisation et tenue des congrès de dissolution des centrales actuelles		Permettre la création d'une centrale autre	À déterminer	Toutes les centrales	Cotisations syndicales
7	Tenue d'un congrès inaugural	Création d'une nouvelle centrale autre	Renforcer et améliorer l'unité organique ; recréer l'influence des syndicats dans la défense des intérêts des travailleurs	À déterminer	Toutes les centrales	Cotisations syndicales

## Côte d'Ivoire

### Situation actuelle

Il existe à ce jour trois centrales syndicales officielles en Côte d'Ivoire. Ce sont : l'UGTCI, la DIGNITE et la FESACI.

### Actions déjà menées ensemble

- mise en place et suivi du protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique ;
- protocole d'accord portant programme pays pour la promotion du travail décent de la Côte d'Ivoire ;
- protocole d'accord portant création de la commission indépendante permanente de concertation (CIPC) ;
- protocole d'accord portant création du conseil national du travail (CNT) ;
- création de l'intersyndicale du travail décent ;
- création de l'intersyndicale de lutte contre le VIH/ Sida.

### Actions à mener

- restitution du présent séminaire aux membres du comité exécutif de l'UGTCI ;
- séminaire regroupant les trois centrales syndicales sur les thèmes :
  - « syndicalisme et paix en Côte d'Ivoire »
  - « syndicalisme et engagement politique » ;
- création d'une intersyndicale générale avec une présidence tournante entre les trois Secrétaires Généraux.

### Budget et calendrier de mise en oeuvre

A voir sur place au niveau des trois centrales syndicales.

## Gabon

### Projet de plan d'action national (2011-2020)

#### I- Contexte et justification

Face à la prolifération des centrales syndicales, soit 15 au Gabon, le présent projet de plan d'action national s'inscrit dans le droit fil de la réalisation des

possibilités d'unité syndicale dans la perspective d'une meilleure défense des intérêts des travailleurs, de la volonté du gouvernement à clarifier le paysage syndical sur le principe de représentativité des organisations des travailleurs.

## II- Bénéficiaires

Les principaux bénéficiaires de la mise en œuvre et du suivi-évaluation effectif de ce plan d'action sont :

- ✓ les pouvoirs publics ;
- ✓ les partenaires sociaux (patronats, syndicats);
- ✓ les travailleurs en général.

## III- Objectifs

Le présent plan d'action vise un certain nombre d'objectifs aussi bien généraux que spécifiques, notamment :

- Lutter contre la prolifération excessive non fondée sur les vrais principes et besoins du pluralisme ;
- Développer et promouvoir l'unité d'action syndicale dans le pluralisme et selon les principes de la représentativité ;
- Lutter contre l'instrumentalisation politique des syndicats et leur manipulation par les hommes politiques ;
- Promouvoir la structuration verticale et horizontale des confédérations ou centrales représentatives ;
- Renforcer les capacités organisationnelles et techniques des syndicats pour accroître l'efficacité dans la gestion des ressources et consolider le processus de démocratisation par rapport à la bonne gouvernance syndicale ;
- Faire une part à l'équité ;
- Développer une culture de la transparence fondée sur la circulation de l'information ;
- Sensibiliser à l'utilisation optimale des ressources disponibles pour atteindre l'efficacité dans les actions ;
- Amener l'autorité syndicale à comprendre qu'elle a le devoir de rendre compte ;
- Lutter contre la corruption en milieu syndical ;
- Organiser des séminaires/ateliers méthodologiques de formation ou de renforcement des capacités des leaders syndicaux et des membres adhérents des organisations syndicales de base ;
- Organiser des ateliers internes au sein des syndicats pour informer, sensibiliser et moraliser ;
- Créer un cadre institutionnel national permanent pour consolider l'unité d'action, voire l'unité syndicale à travers une convention ou un protocole d'entente ;

- Organiser des campagnes de prévention, d'information, de sensibilisation et de moralisation sur la prolifération syndicale.

#### IV- Stratégies et actions

##### - Stratégies

- Revisiter le dispositif législatif et réglementaire en matière de création, d'organisation, de fonctionnement et d'attribution des organisations syndicales ;
- Mettre l'accent sur les obligations des syndicats par rapport à la réglementation en vigueur (statuts, règlements intérieurs, comptabilité) ;
- Respecter des obligations, engagements, accords sur l'unité d'action ou l'unité syndicale ;
- Mener des actions de lobbying vers les décideurs pour influencer l'application des conventions ratifiées et des textes adoptés.

##### - Chronogramme des activités à mener

Cours terme 2011-2013	Moyen terme 2013-2016	Long terme 2016-2020	Moyens d'action	Résultats attendus
Restitution du présent séminaire dans chacune des centrales syndicales	Séminaire conjoint d'évaluation	Séminaire conjoint sur la démocratie et l'éthique syndicales	Lobbying Concertation entre centrales syndicales Consultation	Volonté politique affirmée par l'impartialité du gouvernement
Séminaire conjoint de restitution sur la prolifération des syndicats	Séminaire conjoint élargi de renforcement des capacités structurelles et institutionnelles	Séminaire conjoint sur l'importance de la gestion syndicale des ressources humaines et financières	tripartite et bipartite Médias Affiches Prospectus dépliants	Paysage syndical clarifié Mise en œuvre du dialogue social Affirmation de l'indépendance syndicale
Séminaire national conjoint élargi aux autres centrales représentatives	Colloque national sur l'institutionnalisation de l'unité d'action et l'unité du mouvement syndical gabonais	Conférence syndicale nationale sur la solidarité du mouvement syndical		Adoption des textes régissant l'unité syndicale et l'unité d'action pour la mise en place d'une inter centrale

## Guinée

- 1) Sensibilisation :  
Faire des tournées à travers les structures de base sur toute l'étendue du territoire nationale pour annoncer le bien fondé de l'unité syndicale (15 juillet-30 Août 2011)
- 2) Formation :  
Organiser des séminaires ateliers et les forums régionaux pour une synergie d'action et la nécessité de l'unité syndicale pour mener à bien l'action syndicale (10 Août-10 Septembre 2011)
- 3) Information  
Restituer au niveau des structures des résultats des séminaires ateliers et des forums (1<sup>er</sup> au 30 Octobre 2011).  
NB : pour réaliser tous ces programmes, l'inter-centrale guinéenne souhaite un appui financier de la part du BIT (ACTRAV) et de la CSI-Afrique.

## Mauritanie

Objectif du plan d'action : la lutte contre la prolifération syndicale en Mauritanie.

Les étapes de l'exécution de ce plan :

1<sup>ère</sup> étape (2011) :

- 1) restituer les travaux du séminaire de Lomé sur la prolifération syndicale en Afrique ;
- 2) Séminaire de sensibilisation des structures de l'UTM.

2<sup>ème</sup> étape (2012) :

- 1) Organisation d'un séminaire de sensibilisation pour les affiliées de la CSI-Afrique en Mauritanie (4 centrales) ;
- 2) Organisation d'un séminaire de sensibilisation ouvert à toutes les centrales syndicales (19 centrales).

3<sup>ème</sup> étape (2013) :

1) Organisation d'un congrès d'unification ;

2) Organisation d'un séminaire de formation de haut niveau sur la démocratie et la gestion pour les nouveaux élus issus du congrès d'unité

Ce plan d'action ne peut être exécuté qu'avec l'appui technique et financier du BIT-ACTRAV et de la CSI-Afrique.

🇲🇱 Mali (3 ans)

N°	Objectifs spécifiques	Activités	Cibles	Période	coûts	Responsables
1	Sensibiliser les responsables syndicaux des trois centrales en vue de la réalisation de l'objectif final	1.1 Restitution de l'atelier de Lomé	Comité exécutif national (CSTM, CR/CSTM)	Mai-Juin 2011	Néant	Participant à l'atelier de Lomé CEN/CSTM
		1.2 Rencontre d'échange sur l'unité syndicale	CMT	Juillet 2011	Néant	CEN/CSTM
		1.3 Mission de sensibilisation à l'endroit de l'UNTM	Responsables UNTM	Juillet-Août 2011	À déterminer	CSI-ACTRAV
2	Regrouper les centrales en vue de la formation d'une entente syndicale	2.1 Atelier de partage sur l'unité syndicale avec l'adoption d'un plan d'action commun sous la direction de CSI-ACTRAV	Les 3 centrales UNTM (9) CMT (9) CSTM (9) AAS (3)	Septembre 2011 (2jrs)	1. 125. 000 + coût formation CSI-ACTRAC	CSI-Afrique et ACTRAV
		2.2 Même atelier pour les femmes et les jeunes en 2 activités	Les 3 centrales	Septembre 2011 (1jr pour les femmes et 1jr pour les jeunes)	615 000 615 000	CSI-Afrique, ACTRAV et centrales syndicales

3	Sensibiliser les bases des centrales syndicales	3.1 Rencontre de préparation de tournées communes de sensibilisation de la base	Les responsables désignés par les centrales	Octobre 2011	Néant	Le responsable désigné par le 1 <sup>er</sup> atelier
4	Former le groupe tripartite pour l'élaboration de la convention de l'entente avec une feuille de route	Rencontre des centrales syndicales : compte rendu des tournées et formation de l'équipe tripartite	Les centrales syndicales	Décembre 2011	20 000	Les centrales syndicales
5	Formaliser officiellement l'entente syndicale	5.1 organisation de la cérémonie officielle de signature de la convention	Les centrales syndicales	Janvier 2012	500 000	Les centrales, CSI et ACTRAV
		5.2 réalisation effective de la convention par la mise en place des équipes de l'entente du niveau national jusqu'à la base	Les centrales syndicales	2012	Néant	Les centrales syndicales
6	Renforcer l'entente	Assemblée des directions nationales pour faire le point d'une année d'activité	Les centrales syndicales	Avril 2013	20 000	Les centrales syndicales
7	Réaliser l'unité organique	7.1 Assemblée des directions nationales pour faire le point de la	Les centrales syndicales	Avril 2014	20 000	Les centrales syndicales



	syndicale	2 <sup>ème</sup> année et lancer les bases des renouvellements unitaires				
		7.2 Organisation du congrès unitaire	Les centrales syndicales renouvelées	Décembre 2014	À déterminer	Les centrales syndicales

## Niger

Le Niger pays de l'Afrique de l'ouest est indépendant depuis le 3 Août 1960. Il est membre à part entière des nations unies, de l'UA et de l'OIT. De son indépendance en 1960 à 1996, le Niger ne comptait qu'une seule centrale syndicale l'UNTN, qui devient par la suite USTN à partir de 1996. Une deuxième centrale a vu le jour à savoir la CNT et depuis lors plusieurs centrales et syndicats se sont créés sans observation des règles élémentaires en la matière. Ainsi, à cette date notre pays compte 10 centrales syndicales sur l'échiquier du mouvement syndical. Cet émiettement des syndicats a porté un coup dur et a considérablement affaibli la force de frappe du mouvement syndical d'où l'impérieuse nécessité d'unir nos forces et nos intelligences en vue de bâtir dans l'intérêt supérieur des travailleurs une unité d'action pour mieux défendre nos intérêts et préserver les acquis.

Situation de départ : 10 centrales syndicales (USTN, CNT, UGTN, CGSL/N, USPT, CGT/N, UNSAAN, USPI, CDTN, UGSEIN). Il faut noter que sur les 10 centrales syndicales, 6 (USTN, CNT, UGTN, CDTN, CGSL/N et USPI) se sont instituées en intersyndicale dénommée Intersyndicale des travailleurs du Niger (ITN).

N°	Activités	Bénéficiaires	Indicateurs d'impact	résultats
1	Restituer des objectifs de l'atelier	Membres du BE des affiliées CSI		
2	Mission de campagne d'information et sensibilisation sur l'unité syndicale	Intérieur des pays ; structures de base (8 régions)		
3	Atelier national d'unité d'action syndicale nationale	Militants nationaux régionaux		
4	Suivi et évaluation	Les exécutifs des BEN		

**SEMINAIRE SOUS-REGIONNAL ACTRAV/CSI-Afrique/OUA SUR LA  
PROLIFERATION DES SYNDICATS EN AFRIQUE FRANCOPHONE**

**Lomé, Togo, 04-06 Mai 2011**

**PROJET:  
« UNITE D' ACTIONS SYNDICALES ENTRE LE COTRAF-  
RWANDA ET LA CESTRAR »**

**INTRODUCTION**

Le Rwanda n'a pas une longue tradition syndicale. Le syndicalisme officiel a tardé d'y être implanté car il ne l'a été qu'à partir de l'année 1986 sous l'impulsion du Parti-Etat de l'époque. Le retard d'implantation des syndicats et d'un système de relations professionnelles au Rwanda peut être expliqué de la manière suivante :

- ✦ Le Rwanda reste une société essentiellement rurale. A part des activités consacrées aux produits d'exportation comme le café, le thé et le pyrèthre, le reste des activités agricoles est consacré aux besoins de subsistance des ménages et non aux besoins commerciaux. Seule une minorité constituant 8 à 10% de la population totale s'occupe donc des activités de production du secteur structuré secondaire et tertiaire, domaine traditionnel et privilégié de recrutement pour les syndicats.
- ✦ Traditionnellement, les rwandais vivent sur les collines en habitat dispersé et non en villages ou agglomérations. L'on peut penser que cet isolement social peut conduire inconsciemment à vouloir agir individuellement et non collectivement.

- ✦ Pendant l'ère coloniale, les intérêts des travailleurs autochtones dits « indigènes » devaient être exprimés par des personnalités européennes jugées plus proches des masses des travailleurs dans des structures alors appelées « commissions du travail et du progrès social indigène. »

Ces personnalités étaient soit des colons, soit des missionnaires. Et vers la fin de l'ère coloniale, ce furent des syndicats européens qui prirent la place des colons et des missionnaires.

- ✦ Pour le cas précis de l'empire colonial belge, les discussions ou le dialogue social concernant les problèmes des travailleurs se faisaient à Léopoldville (Kinshasa en RDC actuelle) et Usumbura (actuel Bujumbura au Burundi) où étaient situés les sièges de l'administration coloniale : Léopoldville pour l'ensemble de l'empire colonial belge et à Usumbura pour l'entité restreinte du Rwanda-Burundi. De ce fait et vu l'éloignement des lieux de discussions et décisions, les travailleurs du Rwanda n'étaient pas informés de leurs résultats. Cette situation n'a pas ainsi favorisé sur place au Rwanda même l'éclosion du sens d'action syndicale et de la nécessité du dialogue social.

Malgré cette situation qui prévalait avant l'indépendance nationale du Rwanda, des actions de créer des syndicats au Rwanda furent tentées sous l'impulsion du Mouvement Ouvrier Chrétien et de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne de Belgique. Pourtant ces tentatives et d'autres faites peu après l'indépendance nationale échouèrent en raison des conditions politiques et légales qui n'étaient pas encore réunies.

C'est en 1985 que les autorités politiques de l'époque, sous la pression de la communauté internationale et de l'Organisation de l'Unité Africaine (O.U.A.) à travers sa structure spécialisée de l'OUSA (Organisation de l'Unité Syndicale Africaine) lâchèrent du lest et donnèrent l'accord à la création officielle de la première Centrale Syndicale des Travailleurs du Rwanda, la CESTRAR.

Plus tard, après la chute du Mur de Berlin, un vent de démocratisation et de libéralisation politique déferla en Afrique sous la pression des pays occidentaux, notamment de la France par la voix de son Président François Mitterrand. Celui-ci fit clairement entendre aux chefs d'Etats africains réunis à la Baule lors d'un sommet France- Afrique que, désormais, toute aide à un quelconque pays africain allait être conditionnée au respect des libertés fondamentales des citoyens.

Dans la foulée et sous la pression des mouvements d'opposition interne et externe au pouvoir politique en place, le Rwanda adopta en 1991 une nouvelle Constitution reconnaissant le pluralisme politique et syndical. Cette époque fut une opportunité à la CESTRAR de déclarer son indépendance vis-à-vis des partis politiques.

L'ouverture ainsi faite permit la création de trois autres organisations syndicales indépendantes. Ces organisations sont les suivantes :

- Le SITR (Syndicat Interprofessionnel des Travailleurs du Rwanda) qui agissait déjà dans la clandestinité ;
- Le COSYLI (Conseil National des Organisations Syndicales Libres au Rwanda
- L'ASC (Association des Syndicats Chrétiens) UMURIMO

Le terrain syndical est actuellement occupé par la CESTRAR, le COTRAF-RWANDA, le COSYLI, et l'ASC-UMURIMO. Le SITR, quant à lui, du fait de la mort de son tout premier leader en 1994, a disparu. De toutes ces organisations syndicales, seules la CESTRAR et le COTRAF-RWANDA sont affiliées à la Confédération Syndicale Internationale (CSI) dont le siège se trouve à Bruxelles et à Lomé pour la CSI-Afrique.

Vu leur qualité d'Organisations membres d'une même Confédération Mondiale (Confédération Syndicale Internationale (CSI) et de la CSI-Afrique ;

**Considérant qu'il s'avère impérieux d'assurer un développement économique et social général et équitable pour les travailleuses et travailleurs ;**

**Convaincus que le rôle historique et la mission du syndicalisme résident impérativement dans l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs et de leurs familles et dans la lutte pour les droits humains et syndicaux, la justice sociale. L'égalité de genre, la paix, la liberté et la démocratie ;**

**Considérant leurs différences et approches stratégiques propres et en vertu des principes de la liberté syndicale ;**

**La CESTRAR et le COTRAF-RWANDA conviennent de créer une unité d'actions syndicales.**

## **OBJECTIF DU PROJET**

### **Objectif global**

**Créer une unité d'actions syndicales entre COTRAF-RWANDA et CESTRAR pour une meilleure défense des intérêts des travailleurs rwandais.**

### **Objectifs spécifiques du projet**

- a. Mener des rencontres de concertations mutuelles pour la mise en place d'une convention d'unité d'actions syndicales ;**
- b. Vulgariser la convention d'unité d'actions syndicales auprès des travailleurs membres des deux centrales ;**
- c. Faire le lobby dans le cadre d'affiliation des deux autres centrales syndicales à la CSI;**
- d. Faire le lobby auprès du gouvernement pour que la loi régissant l'enregistrement des syndicats soit claire et respectée;**

## RESULTATS ATTENDUS DU PROJET

Objectifs	Résultats attendus
<p><b>a. Mener des rencontres de concertations mutuelles pour la mise en place d'une convention d'unité d'actions syndicales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une convention d'unité d'actions syndicales est signée ;</li> <li>- Un comité de pilotage et de suivi est mis en place</li> </ul>
<p><b>b. Vulgariser la convention d'unité d'actions syndicales auprès des travailleurs membres des deux centrales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les travailleurs et syndicats membres de deux centrales sont informés et participent activement à la mise en œuvre de l'unité d'action syndicale ;</li> <li>- L'opinion publique rwandaise est favorable à la cause des travailleurs ;</li> <li>- L'image positive des syndicats comme acteur de la justice sociale et de développement durable est renforcé.</li> </ul>
<p><b>c. Faire le lobby dans le cadre d'affiliation des deux autres centrales syndicales à la CSI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les 2 autres centrales (ASC-UMURIMO ET le COSYLI) sont affiliées à la CSI</li> <li>- L'unité d'actions syndicales est amplifiée</li> </ul>
<p><b>d. Faire le lobby auprès du gouvernement pour que la loi régissant l'enregistrement des syndicats soit claire et respectée</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les décideurs politiques sont conscients du problème de la loi régissant l'enregistrement des syndicats;</li> <li>- Des mécanismes d'éclaircir cette loi sont mises en places ;</li> <li>- Les pratiques d'inspection du travail vis-à-vis du</li> </ul>

	<b>respect des droits fondamentaux des travailleurs et de la mise en vigueur de la loi sont renforcées</b>
--	--

**BENEFICIAIRES DU PROJET :**

**Travailleurs rwandais**

**ACTIVITES :**

**VOLET 1. SIGNATURE D'UNE CONVENTION D'UNITE SYNDICALE**

**1.1. Organiser et conduire des missions de concertation mutuelle entre les membres des bureaux des deux centrales : CESTRAR et COTRAF-RWANDA**

**1.2. La convention d'unité d'actions syndicales est en vigueur**

**1.2.1. Signer une convention d'unité d'actions syndicales**

**1.2.2. Organiser des conférences de presse de publication officielle de la convention**

**1.2.3. Un comité de pilotage et de suivi est mis en place**

**VOLET 2 : VULGARISATION DE LA CONVENTION D'UNITE SYNDICALE**

**2.1. Mener des campagnes d'information et d'appropriation**

**2.1.1.1 Organiser de campagne d'information et d'appropriation destinée aux représentants des travailleurs par secteur professionnel de deux centrales syndicales : CESTRAR et COTRAF-RWANDA**



**2.1.1.2 Organiser de campagne d'information et d'appropriation destinée aux responsables des syndicats affiliés à la CESTRAR et au COTRAF-RWANDA**

**2.1.1.3 Organiser de campagne d'information et d'appropriation destinée aux représentants régionaux des deux centrales : CESTRAR et COTRAF-RWANDA**

**2.1.1.4 Organiser de campagne d'information et d'appropriation destinée aux travailleurs et syndicats membres de deux centrales : CESTRAR et COTRAF-RWANDA**

**2.2. Faire le suivi et évaluation des résultats de chaque campagne d'information et d'appropriation**

### **VOLET 3: AFFILIATION DES DEUX AUTRES CENTRALES SYNDICALES A LA CSI**

**3.1. Les 2 autres centrales (ASC-UMURIMO ET le COSYLI) sont affiliées à la CSI**

### **VOLET 4 : LEGISLATION**

**4.1. La loi régissant l'enregistrement des syndicats est claire et respectée**

### 2.3.1. Plan d'action

Activités	Bénéficiaires	Intervenants	Période (2 ans)				Qté/Unité	Fréquence	Coût approxi matif
			1 <sup>er</sup> Sem.20 11	2 <sup>ème</sup> Sem.2011	1 <sup>er</sup> Sem.2012	2 <sup>ème</sup> Sem.2012			
<b>VOLET 1. SIGNATURE D'UNE CONVENTION D'UNE UNIITE D' ACTIONS SYNDICALES</b>									
1.1 Organiser et conduire des missions de concertation mutuelle	Les membres des bureaux des deux centrales	CESTRAR et COTRAF-RWANDA							
1.2. Tenir un atelier de planification du programme pilote bisannuel de promotion de l'unité syndicale		CESTRAR et COTRAF-RWANDA							
1.3. Confectionner le document du		CESTRAR et COTRAF-RWANDA							

<b>programme</b>									
<b>1.4. Soumettre le document de programme pour financement</b>		<b>CESTRAR et COTRAF-RWANDA</b>							
<b>1.5. Négocier les financements</b>		<b>CESTRAR et COTRAF-RWANDA</b>							
<b>1.6. Signer une convention d'unité d'action</b>		<b>CESTRAR et COTRAF-RWANDA</b>							
<b>1.7. Organiser des conférences de presse de publication officielle de la convention</b>		<b>CESTRAR et COTRAF-RWANDA</b>							
<b>1.8. Un comité de pilotage et de suivi est mis en place</b>		<b>CESTRAR et COTRAF-RWANDA</b>							

<b>Sous total 1</b>									
<b>VOLET 2 : VULGARISATION DE LA CONVENTION</b>									
<b>2.1.</b>		<b>Comité de pilotage</b>							
<b>Conception et impressions des dépliants, T Shirts, Affiches</b>									
<b>2.2. Diffusion des spots radios sur l'unité syndicale</b>									
<b>2.2.1.</b>		<b>Comité de pilotage</b>							
<b>Conception des spots</b>									
<b>2.2.2.</b>		<b>Comité de pilotage</b>							
<b>Réunion mixte de validation du matériel de vulgarisation</b>									
<b>2.2.2. Radio diffusions des spots</b>		<b>Comité de pilotage</b>							
<b>2.3. Mener des campagnes d'information et d'appropriation</b>									
<b>2.3.1. Campagne</b>	<b>Responsables des syndicats affiliés à la</b>	<b>CESTRAR et COTRAF-</b>							

d'information et d'appropriation	CESTRAR et au COTRAF-RWANDA	RWANDA							
2.3.2. Campagne d'information et d'appropriation	Représentants des travailleurs par secteur professionnel de deux centrales syndicales	CESTRAR et COTRAF-RWANDA							
2.3.3. Campagne d'information et d'appropriation	Représentants régionaux des deux centrales	CESTRAR et COTRAF-RWANDA							
2.4. Suivi et évaluation des résultats de chaque campagne d'information et d'appropriation		CESTRAR et COTRAF-RWANDA							
SOUS TOTAL 2									
<b>VOLET 3: AFFILIATION DES DEUX AUTRES CENTRALES SYNDICALES A LA CSI</b>									
Les 2 autres centrales		CSI, ASC-UMURIMO ET							

(ASC-UMURIMO ET le COSYLI) sont affiliées à la CSI		le COSYLI							
SOUS TOTAL 3									
<b>VOLET 4 : LEGISLATION</b>									
La loi régissant l'enregistrement des syndicats est claire et respectée		- Ministère du travail et de la fonction publique, MIFOTRA  - Les inspecteurs du travail							
4.1. Faire un plaidoyer		CESTRAR et COTRAF-RWANDA							
4.2. Exercer une pression sur le gouvernement		BIT							
EVALUATION DE L'IMPACT		CESTRAR, COTRAF-RWANDA et ACTRAV							
SOUS TOTAL 4									

GRAND TOTAL							
-------------	--	--	--	--	--	--	--

**Pour la CESTRAR :**

**Pour le COTRAF-RWANDA :**

**BIRABONEYE Africain**

**MWITENDE I-kabod**

**S/G Adjoint**

**Sec National/Jeunes Travailleurs**

N°	Activités	Chronogramme	Acteurs	Financement
1	Restitution des conclusions du séminaire de Lomé du 4 au 6 Mai	1 <sup>ère</sup> semaine de juin 2011	SG des 2 centrales affiliées	Fonds propre des 2 centrales
2	Elaboration d'un protocole d'accord entre les 2 organisations pour des actions communes	1 <sup>er</sup> au 31 juillet 2011	4 membres désignés des 2 centrales	Fonds propre des 2 centrales
3	Adoption du protocole d'accord	15 septembre 2011	BE des 2 centrales	Fonds propre des 2 centrales
4	Mise en place d'un comité de suivi	Fin septembre 2011	SG des 2 centrales	Fonds propre des 2 centrales
5	Organisation des missions de BIT/ACTRAV et CSI-Afrique d'information	Février 2012	Responsables BIT/ACTRAV CSI-Afrique	BIT/ACTRAV CSI-Afrique
6	Organisation des campagnes de formation et de sensibilisation des membres des structures de base	Mars-Août 2012	SG, comité de suivi du protocole	BIT/ACTRAV CSI-Afrique
7	Mise en place d'une plateforme commune d'action	Octobre 2012	SG, membres du BE	Fonds propre des 2 centrales



8	Création de l'intersyndicale	Décembre 2012	BE des 2 centrales	Fonds propre des 2 centrales
9	3 séminaires conjoints UST/UTT	Janvier-Février-Mars	Chargés de formation	BIT/ACTRAV CSI-Afrique

### Annexe 3 : Evaluation du séminaire

<b>Evaluation par rapport aux objectifs, à l'organisation, à l'animation et à la participation</b>						
		TB (5)	Bien (4)	Moy (3)	Med (2)	Mal (1)
Ce séminaire m'a permis de :						
1	Identifier les causes profondes de l'émiettement du mouvement syndical	9	7			
2	Renforcer mes connaissances sur l'importance de la liberté syndicale et son impact sur l'unité du mouvement syndical	8	8			
3	Renforcer mes connaissances sur les voies d'un dialogue social plus efficace à travers le renforcement de la représentativité des syndicats dans le contexte général de la prolifération des syndicats	2	14			
4	Renforcer mes connaissances sur les appuis d'ACTRAV aux organisations syndicales pour promouvoir l'unité syndicale et une participation plus efficace aux PPTD	6	7	3		
5	M'accorder sur les voies et moyens à mettre en œuvre pour remédier à l'émiettement du mouvement syndical	2	13	1		
6	Echanger sur les expériences en matière de lutte contre la prolifération des syndicats et le renforcement de l'unité d'action syndicale	5	8	3		
7	Elaborer un plan d'action national afin de promouvoir l'unité syndicale	5	11			
Au terme des travaux, je suis satisfait(e) :						
1	Du cadre (salle)	10	6			
2	De l'accueil, restauration et logement	2	11	3		
3	De la compétence, de l'équipe d'animation d'ACTRAV et de la CSI-Afrique	14		2		
4	de la compétence du consultant	14		2		
5	de la contribution de mes collègues participants	2	8	6		
6	de ma participation	4	9	3		

### Autres remarques

1-Mettre en place le comité de rédaction des recommandations juste après la cérémonie d'ouverture des travaux ;

- 2-Informer à temps les participants sur les formalités d'obtention du visas et les conditions d'hébergement ;
- 3-Revoir les conditions d'accueil à l'aéroport et de transport;
- 4-Respecter les horaires de l'atelier ;
- 5-Fournir les supports des exposés avant les présentations ;