



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

LES INSTITUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, LA GESTION DU TRAVAIL ET LE DIALOGUE SOCIAL EN AFRIQUE

PAR JEAN-PAUL AZAM
PHILIPPE ALBY
SANDRINE ROSPABÉ

OCTOBRE 2005



THE WORLD BANK

Les institutions du marché du travail, la gestion du travail et le dialogue social en Afrique

Philippe Alby

Université de Toulouse et ARQADE

Jean-Paul Azam

Institut Universitaire de France et IDEI

Sandrine Rospabé

Université de Rennes, CREM

Sommaire

Synthèse	2
1. Le cadre réglementaire	3-9
Évaluation du cadre réglementaire	
Loi sur les accords collectifs et droits civils des travailleurs	
Droit du travail	
Réglementation du travail	
2. Organisations de travailleurs	10-18
Adhésion	
Influence des syndicats sur les performances du marché du travail et la pauvreté	
3. Organisations patronales	19-26
Adhésion	
Services	
Rôle des organisations patronales dans le secteur informel	
4. Dialogue social, négociation collective, relations employeurs-employés	27-34
Dialogue social bipartite	
Dialogue social tripartite	
Références bibliographiques	35-40
Encadrés	
2.1 Études de cas : les efforts fournis par les syndicats pour intégrer les travailleurs du secteur informel	
3.1 Études de cas : les organisations patronales	
4.1 Études de cas : les systèmes de négociation collective	
4.2 Études de cas : les règlements des litiges	
Tableaux	
1.1. Réglementations du travail comme obstacles au développement dans un échantillon de pays africains	
1.2. Indices portant sur la législation de l'emploi par région et par pays	
2.1. Taux de syndicalisation dans un échantillon de pays africains, 1995	
2.2. Syndicalisation dans le secteur manufacturier dans un échantillon de pays africains	
2.3. Effet des syndicats sur les salaires dans un échantillon de pays africains	
2.4. Part d'entreprises déclarant que les travailleurs non syndiqués bénéficient des salaires et avantages négociés par les syndicats, 2003	
3.1. Adhésion à des associations de production ou de commerce dans un échantillon de pays africains	
3.2. Services fournis par les associations de production ou de commerce	

Synthèse

Après quasiment un quart de siècle d'ajustement structurel et de libéralisation, une analyse des institutions du travail en Afrique semblent encore chimérique. De telles institutions ne concernent que le secteur formel qui emploie moins de 5 pour cent de la population active dans la plupart des pays africains. Les mouvements syndicaux sont essentiellement actifs dans les secteurs hautement protégés tels que la fonction publique et les entreprises de service public ou dans les filiales locales des entreprises étrangères. L'essentiel de la population active africaine travaille dans le secteur rural et dans le secteur informel urbain.

Par ailleurs, les institutions qui parviennent à s'imposer sur marché du travail en Afrique sont fort diverses. Dans une large mesure, cette diversité provient du fossé existant entre les cadres juridique et réglementaire censés prévaloir dans certains pays et le comportement que l'on peut observer en pratique. Les institutions du marché du travail résultent ainsi d'un mélange complexe d'un ensemble de contraintes formelles et informelles et de mesures incitatives qui déterminent le fonctionnement de ce marché.

Les données d'enquêtes montrent que les entreprises distinguent clairement rigidité et réglementation du marché du travail. A titre d'exemple, bien que les problèmes de recrutement, et surtout de licenciement, soient largement perçus comme des obstacles majeurs au développement des entreprises, ils ne sont pas forcément imputés aux réglementations. Cette divergence peut refléter à la fois un degré différent d'application des réglementations selon les pays et le fait que la protection de l'emploi est souvent directement assurée par les syndicats. De plus, d'après les données un arbitrage semble s'opérer entre réglementation du marché du travail et taux de syndicalisation. La très forte implication du gouvernement dans le marché du travail semble briser les organisations syndicales. A première vue, cette implication du gouvernement tend à rendre les performances du marché du travail plus prévisibles, et a un effet positif sur la productivité. Des travaux complémentaires s'avèrent nécessaires pour vérifier ce point et déterminer son effet sur le développement de l'économie formelle.

S'il existe effectivement un arbitrage entre réglementation du marché du travail et taux de syndicalisation, la déréglementation du marché du travail ne constituera pas nécessairement la meilleure voie à suivre en vue de l'amélioration tant attendue de la flexibilité du marché du travail en Afrique. La libéralisation du marché du travail ne peut donc probablement pas se poser comme une solution miracle. Tous les avantages liés à la flexibilité du marché du travail pourraient ainsi être anéantis par un accroissement du taux de syndicalisation. Des travaux de recherche complémentaires devraient chercher à identifier les autres déterminants de ce lien afin de mieux identifier le champ ouvert aux politiques institutionnelles destinées à améliorer les performances du marché du travail.

Dans le secteur informel, les règles du jeu ne sont imposées ni par le gouvernement ni par les syndicats, mais par le cadre institutionnel traditionnel établi par les liens familiaux et ethniques. L'histoire économique récente des pays africains suggère que le cadre traditionnel n'offre pas les conditions les meilleures en vue d'attirer des investissements conséquents, en particulier, l'investissement direct étranger. La formalisation du marché du travail se pose ainsi comme le chemin à emprunter pour relever le défi posé par la croissance africaine dans les décennies à venir. L'équilibre optimal entre réglementation et le taux de syndicalisation sera probablement propre à chaque pays. Il dépendra des antécédents juridiques de chaque pays, des institutions formelles et traditionnelles et des aspirations politiques.

1. Cadre réglementaire

Pourquoi les gouvernements interviennent-ils sur le marché du travail ? La théorie sous-tendant la plupart des interventions repose sur l'idée que les marchés du travail non réglementés sont imparfaits et qu'en conséquence, il existe des rentes dans les relations employeur-employé, et que les employeurs abusent des employés pour extorquer ces rentes, ce qui engendre à la fois injustice et inefficacité. Les employeurs pratiquent, par exemple, de la discrimination à l'égard des groupes défavorisés, sous-paie les travailleurs peu mobiles, investissent en priorité dans le capital, licencient les travailleurs qui nécessitent par la suite du soutien de l'État, contraignent les employés à travailler plus qu'ils ne le désirent sous la menace de renvoi, et ainsi de suite (Botero et al., 2003). Pour remédier à l'injustice et à l'inefficacité des relations employeur-employé qui seraient inhérentes à un marché non réglementé, quasiment chaque État intervient dans ces relations pour protéger les travailleurs.

La réglementation des marchés du travail visant à protéger les travailleurs contre les abus des employeurs revêt trois formes. En premier lieu, les gouvernements interdisent la discrimination sur le marché du travail et accordent aux travailleurs un certain nombre de « droits fondamentaux », tels que la protection contre le travail forcé, la protection contre la discrimination sexuelle ou raciale ou la protection des enfants travailleurs. En deuxième lieu, pour contrebalancer le pouvoir des employeurs sur les travailleurs, les gouvernements habilite les syndicats à représenter ces derniers collectivement et soutiennent certaines stratégies particulières des syndicats dans les négociations avec le patronat. En dernier lieu, les gouvernements réglementent les relations employeur-employé, par exemple, en restreignant l'éventail de contrats possibles, en relevant les coûts du licenciement des travailleurs et d'augmentation des heures de travail.

Évaluation du cadre réglementaire

Même si une forte proportion des économies africaines évolue en dehors du cadre réglementaire du fait de leur caractère informel et du peu de conformité aux normes, le cadre réglementaire du marché du travail est certainement l'un des plus rigides au monde.

Lors de la réalisation d'enquêtes PRDE, il a été demandé aux entreprises d'identifier les problèmes qui pourraient constituer des entraves au fonctionnement et à la croissance de leurs activités. Nous indiquons dans le Tableau 1.1 dans quelle mesure la réglementation du travail représente un obstacle au développement des entreprises. Le pourcentage d'entreprises percevant la réglementation du travail comme un obstacle essentiel ou grave à leur développement économique se situe entre 4,6 pour cent pour l'Éthiopie et 22,5 pour cent pour le Kenya. Ces pourcentages ne suivent pas le même schéma que l'indice de rigidité de l'emploi par régions et pays rapporté au Tableau 1.2. Seuls 12,1 pour cent des entreprises opérant sur le marché du travail le plus rigide (Tanzanie) trouvent que la réglementation du travail pose problème, par rapport à près de 11 pour cent sur le marché du travail le plus flexible (Ouganda).

Tableau 1.1. Réglementations du travail comme obstacles au développement dans un échantillon de pays africains

Groupe enquêté	Érythrée (2002)		Éthiopie (2002)		Kenya (2003)		Tanzanie (2003)		Ouganda (2003)		Zambie (2002)	
Pourcentage d'entreprises citant la réglementation du travail comme obstacle important ¹	5,1	(78)	4,6	(416)	22,5	(275)	12,1	(272)	10,8	(259)	16,9	(207)
Par taille d'entreprise												
[1-9]	0,0	(7)	0,6	(171)	0,0	(9)	6,3	(48)	17,5	(40)	0,0	(1)
[10-49]	2,6	(38)	1,5	(130)	21,3	(89)	1,3	(107)	6,9	(131)	10,0	(60)
[50-99]	7,7	(13)	21,4	(28)	28,3	(46)	12,5	(48)	6,5	(31)	20,0	(50)
> 100	10,0	(20)	11,5	(87)	24,3	(115)	16,7	(66)	17,5	(57)	19,5	(87)
Par structure du capital social												
Privé local	1,9	(53)	3,0	(333)	23,2	(181)	10,0	(200)	9,7	(186)	17,0	(147)
Privé étranger	0,0	(4)	13,3	(15)	14,3	(35)	25,0	(44)	13,1	(61)	17,3	(52)
État	14,3	(14)	12,5	(56)	26,7	(15)	0,0	(10)	28,6	(7)	16,7	(6)
Autres	14,3	(7)	0,0	(12)	23,8	(42)	15,4	(13)	0,0	(4)	0,0	(2)
Nombre total d'entreprises enquêtées	79		427		284		276		300		207	

Note : Les données entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises interrogées.

¹ Indique le pourcentage d'entreprises qui ont affecté un indice d'obstacles de 3 ou 4 à chaque question, en gardant à l'esprit que : 0 = aucun d'obstacle ; 1 = obstacle insignifiant ; 2 = obstacle moyen ; 3 = obstacle important ; 4 = obstacle très important.

Source : Calculs effectués par les auteurs à partir des enquêtes réalisées auprès d'entreprises (Banque mondiale).

Il n'existe donc pas d'adéquation véritable entre législation effective du travail et effet perçu sur le fonctionnement des entreprises. Cette inadéquation met d'abord en exergue la difficulté de cerner toutes les différentes facettes de la réglementation du travail au travers d'indices synthétiques. Les indices de *Doing Business* s'avèrent utiles parce qu'ils constituent la seule source d'informations disponibles sur la législation du travail en Afrique. Ces indices ne tiennent compte que de ce qui est réellement consigné dans la législation du pays, nonobstant son application ou sa mise en œuvre. Néanmoins, la perception qu'ont les entreprises de la législation du travail comme obstacle à la gestion des entreprises peut également être biaisée. Dans les pays où les infrastructures économiques sont extrêmement défaillantes et insuffisantes, les entreprises peuvent avoir tendance à sous-estimer l'impact de la réglementation du travail sur leurs affaires. Dans certains pays, le fait qu'un nombre significatif d'entreprises citent la réglementation du travail comme un obstacle majeur à leur développement peut simplement refléter une application effective du droit du travail plutôt qu'une rigidité excessive. Pour finir, cette inadéquation pourrait indiquer que les réglementations du travail sont plus perçues comme étant dysfonctionnelles que simplement rigides ou flexibles. Une part relativement importante d'entreprises estime qu'à la fois syndicats et patronat influencent fortement la législation du travail. Tous deux pourraient s'avérer contraints par des compromis peu efficaces.

Loi sur les accords collectifs et droits civils des travailleurs

La majeure partie des pays africains a ratifié les Conventions internationales sur les normes du travail. Le taux de ratification va de 80,5 pour cent pour la Convention n° 138 portant sur l'abolition effective du travail des enfants à 100 pour cent pour la Convention n° 29 qui supprime le recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. Toutefois, la présente section souligne les écarts considérables existant entre la ratification des Conventions de l'OIT et les législations nationales d'une part, et entre les législations nationales et leur application dans la pratique d'autre part.

Droits de liberté d'association et de négociation collective

Le droit d'association. Dans un grand nombre de pays (tels que le Bénin, le Botswana, le Niger, le Rwanda, le Sénégal, la Zambie, et autres), même si le Code du travail reconnaît le droit d'associationⁱ, l'on ne devrait pas perdre de vue que la majorité des travailleurs sont exclus du champ du Code du travail parce qu'ils exercent dans l'agriculture ou l'économie informelle, où le Code du travail n'est généralement pas appliqué.

Enregistrement des syndicats. Même si le droit d'association est pleinement reconnu par la législation nationale, l'enregistrement officiel des syndicats peut être un obstacle qui réduit considérablement, dans la pratique, la liberté d'association. Dans plusieurs pays africains, les syndicats sont tenus de s'enregistrer auprès d'organes officiels (Ministère des libertés civiques au Burkina Faso, Ministère de la justice en Angola, Ministère du travail au Nigeria, ou Ministère de l'intérieur au Sénégal), ce qui implique des pressions possibles du gouvernement pour refuser à certains syndicats le droit d'existerⁱⁱ.

Le droit de faire grève. Ce droit est souvent violé dans la pratique dans les pays d'Afrique sub-saharienne. L'outil le plus couramment utilisé par les autorités pour juguler les grèves consiste à définir « les services essentiels » où il est dénié aux travailleurs le droit de grève. Le problème est que la définition de ces services essentiels est souvent bien plus large que ce qui est recommandé par l'OITⁱⁱⁱ. Dans la pratique, une part considérable des fonctionnaires est considérée comme agents de « services essentiels ». L'inspection du travail et la magistrature, par exemple, au Burkina Faso; les secteurs du transport, de l'assainissement, de l'électricité, du pétrole, de la pharmacie, de la poste, des télécommunications, des banques et de l'approvisionnement en eau en Éthiopie; les secteurs de l'énergie, de la santé, du maintien de l'ordre et des télécommunications au Mali; le corps enseignant au Nigeria; les secteurs de l'électricité, du réseau d'assainissement, et certaines opérations minières en Zambie; et ainsi de suite, sont considérés comme services essentiels dans les pays cités.

Convention collective. Si quasiment tous les pays africains ont ratifié la Convention de l'OIT sur le droit à la liberté de négociation collective^{iv}, l'on constate des différences notables d'un pays à un autre en matière d'application de ce droit. Au Burkina Faso, au Burundi, en Côte d'Ivoire, en Namibie, au Niger, au Sénégal, et en Afrique du Sud, des accords collectifs sont en vigueur dans de nombreuses grandes entreprises du secteur formel et dans les secteurs de la fonction publique. Dans plusieurs pays, l'on constate des différences notables entre les secteurs public et privé.

Élimination de la discrimination en matière d'emploi

Nous pouvons schématiquement diviser l'Afrique en deux en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes à travail égal^v. Nous avons d'un côté les pays où les femmes sont victimes de graves discriminations au regard de la loi (Botswana, Cameroun, Gabon, Ghana, Madagascar, Mozambique, Rwanda ou Tanzanie). Et nous avons de l'autre, dans de nombreux pays, une interdiction formelle par la loi de la discrimination en matière d'emploi et de profession (Afrique du Sud, Côte d'Ivoire, Gambie, Guinée, Lesotho, Maurice, Namibie, Niger, Sénégal, Swaziland, Togo ou Zambie). Toutefois, la pratique de la discrimination est le résultat des perceptions traditionnelles du rôle de la femme dans la société, de leur confinement dans un nombre restreint de secteurs économiques et de leur accès limité à l'éducation. Il conviendrait de noter que la discrimination à l'égard des femmes

a lieu essentiellement en milieu rural, où elle constitue la majorité de la population agricole rurale.

Abolition du travail des enfants

Quasiment tous les pays africains ont ratifié la Convention n° 138 (1973)^{vi}. Un pays membre dont l'économie et les infrastructures administratives sont peu développées peut, après consultation avec les organisations patronales et syndicats concernés, là où de telles organisations existent, limiter au départ le champ d'application de cette Convention.

L'essentiel du travail des enfants se pratique dans ce que l'on peut appeler le « secteur du travail informel des enfants » qui comprend les enfants travaillant dans de petites fermes familiales de subsistance, dans des systèmes traditionnels d'apprentissage, de petites entreprises familiales ou effectuant des travaux ménagers. En fait, très peu d'enfants travailleurs semblent être salariés. En conséquence, les normes internationales du travail ne s'appliquent pas à la plupart des enfants travailleurs.

Fixation d'un salaire minimum

Plus de 78 pour cent des pays africains ont ratifié la convention de l'OIT sur la fixation d'un salaire minimum pour les secteurs manufacturiers et commerciaux. Toutefois, ce pourcentage ne représente plus que 33 pour cent pour le secteur agricole et 15 pour cent pour d'autres secteurs économiques. La fixation d'un salaire minimum prévoit, en principe, un plancher aux rémunérations des travailleurs. Toutefois, la législation de la plupart des pays exclut des groupes de travailleurs de ce cadre qui, en conséquence, perçoivent légalement des salaires inférieurs au salaire minimum. Les estimations des franges de travailleurs couverts par un système des salaires minimums sont rares. En plus des travailleurs non couverts au regard de la loi, certains travailleurs perçoivent des salaires inférieurs au minimum parce que l'employeur n'applique pas la législation. Dans les faits, la plupart des gouvernements africains ne semblent pas veiller à une application stricte des salaires minimums.

Droit du travail

La législation du travail régleme la relation individuelle employeur-employé, y compris les alternatives au contrat de travail standard, la flexibilité des conditions de travail, et le licenciement. Pour cerner l'ensemble de ces effets, quatre indices sont utilisés (*Doing Business 2004*): un indice des entraves au recrutement, un indice de rigidité des heures de travail, un indice des entraves au licenciement et un indice global de rigidité de l'emploi, qui est la moyenne des trois premiers indices. Chaque indice peut osciller entre 0 et 100, les valeurs les plus fortes exprimant une réglementation plus rigide. Les coûts de licenciement sont également intégrés. Les données sur le recrutement et le licenciement de travailleurs sont basées sur une étude détaillée des législations et réglementations du travail ainsi que sur les dispositions constitutionnelles pertinentes. En conséquence, le travail informel n'est pas pris en compte dans le calcul de ces indices.

Le Tableau 1.2 montre ces indices de législation du travail pour 33 pays africains différents. L'Afrique affiche les scores les plus élevés en termes de difficultés de recrutement et également en termes de rigidité des heures de travail. Cela rend le marché africain du travail bien plus rigide en termes d'embauche que celui de l'Asie de l'Est. Concernant les difficultés juridiques auxquelles sont confrontées les entreprises pour licencier les travailleurs, les pays

africains viennent juste après l'Asie du Sud, qui semble être la région la plus rigide au niveau de la législation sur le licenciement. En conséquence, la rigidité du marché du travail concernant les procédures de licenciement garantit une protection relativement forte aux travailleurs africains.

Ces trois indices présentent les marchés du travail des pays africains comme étant les plus rigides au monde en moyenne. Ces aspects peuvent empêcher les entreprises d'adapter le nombre de leurs employés aux chocs positifs ou négatifs de la demande. Toutefois, les coûts de licenciement ne semblent pas être exorbitants et sont comparables à ceux pratiqués en Asie de l'Est.

Le cadre juridique relatif aux procédures d'embauche, aux heures de travail et aux licenciements est généralement ignoré dans le secteur informel. En conséquence, la flexibilité considérable de l'emploi qui y prévaut peut amener bon nombre d'entreprises à opérer dans le secteur informel.

Tableau 1.2. Indices de législation de l'emploi par région et par pays

<i>Pays</i>	<i>Indice d'entraves à l'embauche</i>	<i>Indice de rigidité des heures de travail</i>	<i>Indice d'entraves au licenciement</i>	<i>Indice de rigidité de l'emploi</i>	<i>Coûts de licenciement (semaines)</i>
Asie de l'Est et Pacifique	20	30	22	24	52
Europe et Asie centrale	31	51	42	41	38
Amérique latine et Caraïbes	44	53	34	44	70
Moyen-Orient et Afrique du Nord	22	52	40	38	74
OCDE : Revenu élevé	26	50	26	34	40
Asie du Sud	37	36	53	42	84
Afrique subsaharienne	53	64	50	56	59
Afrique du Sud	56	40	60	52	38
Angola	44	80	100	75	116
Bénin	72	60	50	61	54
Botswana	0	20	40	20	19
Burkina Faso	100	100	70	90	80
Burundi	50	40	60	50	41
Cameroun	61	80	80	74	46
Congo	89	80	90	86	42
Côte-d'Ivoire	78	100	30	69	92
Éthiopie	50	60	20	43	48
Ghana	11	40	50	34	25
Guinée	67	80	30	59	133
Kenya	22	20	30	24	47
Lesotho	0	60	20	27	47
Madagascar	28	60	60	49	41
Malawi	22	20	20	21	90
Mali	78	60	60	66	81
Mauritanie	89	60	60	70	31
Mozambique	72	80	40	64	141
Namibie	0	60	40	33	26
Niger	100	100	70	90	76
Nigeria	22	80	30	44	13
Ouganda	0	20	0	7	12
Rwanda	89	80	60	76	54
Sénégal	61	60	70	64	38
Sierra Leone	78	80	70	76	188
République centrafricaine	89	80	60	76	37
République Démocratique du Congo	72	100	60	77	62
République Unie de Tanzanie	56	80	60	65	38
Tchad	100	80	60	80	47
Togo	89	80	60	76	84
Zambie	0	40	40	27	47
Zimbabwe	11	40	20	24	29

Note : Des notes entre 0 et 100 sont affectées aux composantes des indices, 100 représentant le niveau de réglementation le plus élevé. La rigidité de l'indice d'emploi est la moyenne des trois premiers indices et varie de 0 à 100.

Source : Banque mondiale, la méthodologie et les données d'origine proviennent de *The Regulation of Labor* de Juan Botero et al. (2004).

Réglementation du travail

La question principale traitée dans la présente section est la suivante : quels facteurs déterminent le niveau d'intervention du gouvernement sur le marché du travail? La théorie des groupes d'intérêt (Olson 1965, Stigler 1971, et Becker 1983) postule que les

réglementations du travail résultent de la pression exercée par les syndicats, les organisations patronales, les puissantes entreprises individuelles ou les groupes d'entreprises informelles.

Pour tester cette théorie, nous recourons aux enquêtes PRDE menées dans un certain nombre de pays africains. Il y est demandé aux entreprises d'établir le degré d'influence des divers groupes sur les lois et réglementations nationales du travail récemment promulguées qui ont un impact considérable sur leurs activités. Les enquêtes se concentrent sur l'influence potentielle des syndicats, des organisations patronales officielles, et des gouvernements régionaux ou locaux.

Le pourcentage d'entreprises qui considèrent que l'un des trois groupes influence la réglementation du travail est souvent fort élevé (entre 18 et 48 pour cent). Dans tous les pays où les enquêtes ont été menées (hormis la Tanzanie), les entreprises citent en premier lieu les organisations patronales. En Zambie, par exemple, près d'un tiers des entreprises pensent que les organisations du patronat ont une influence considérable sur la législation du travail, comparée à moins de 18 pour cent qui perçoivent les autorités locales comme étant le principal faiseur de législation du travail. Au Kenya, cette différence est bien plus réduite dans la mesure où 40 à 50 pour cent d'entreprises citent les organisations patronales, les syndicats et les pouvoirs publics comme acteurs ayant une influence considérable sur la législation du travail.

Le droit du travail semble donc résulter d'une négociation entre ces trois principaux groupes d'intérêt, les organisations patronales étant perçues comme exerçant le plus d'influence. Ceci peut expliquer pourquoi au Kenya et en Zambie, plus de 20 pour cent des entreprises continuent de citer les procédures de licenciement comme un obstacle majeur, tandis que les organisations patronales semblent constituer le groupe d'intérêt le plus puissant.

2. Organisations des travailleurs

Que font les syndicats ? Les syndicats peuvent être perçus comme des organisations imposant à la société des « coûts monopolistiques », obtenant des rémunérations et des conditions de travail plus favorables pour leurs membres en leur faisant profiter des bénéfices excessifs des entreprises. À l'inverse, le « point de vue organisationnel » (Freeman et Medoff, 1984) est, lui, axé sur les avantages économiques que produisent les syndicats, favorisant la participation des travailleurs et la collaboration employeur-employé sur le lieu de travail. Les syndicats peuvent également être perçus comme des organisations politiques qui exercent des pressions sur le gouvernement en vue d'obtenir des changements législatifs ou politiques.

Cette partie analyse dans un premier temps le niveau et la structure d'adhésion aux syndicats en Afrique. Puis, nous examinerons l'influence des syndicats sur les performances du marché du travail, principalement à travers leur influence sur les salaires. Et, pour finir, nous examinerons les défis auxquels sont confrontés les syndicats africains dans le renforcement de leurs activités et autorité.

Adhésion

Les marchés africains du travail sont loin d'atteindre un niveau d'adhésion syndicale aussi élevé que ceux constatés dans nombre de pays développés (Tableau 2.1). En réalité, les pays africains enregistrent de très faibles taux d'emplois salariés, principale base des syndicats. Par ailleurs, vu les coûts de syndicalisation des travailleurs dans des milieux ruraux, géographiquement dispersés, le mouvement syndical se concentre sur les zones urbaines et, dans ces zones, sur le secteur économique formel qui comprend « les entreprises privées non agricoles offrant des emplois salariés et le secteur public » (Banque mondiale, 1995). Ce secteur « moderne » a été considérablement érodé par les réformes économiques et le processus de libéralisation qui ont eu lieu en Afrique dans les années 1980.

Tableau 2.1. Taux de syndicalisation dans un échantillon de pays africains, 1995
(en pourcentage)

<i>Faible</i> (<i><10 pour cent</i>)	<i>Intermédiaire</i> (<i>10 pour cent < <20 pour cent</i>)	<i>Élevé</i> (<i>>20 pour cent</i>)
Érythrée (7,2)	Botswana (11,5)	Ghana (25,9) ¹
Éthiopie (4,1)	Cap Vert (16,9)	Maurice (25,9)
Gabon (2)	Cameroun (14,7)	Namibie (22)
Guinée (2,5)	Côte d'Ivoire (13)	Sénégal (21,9)
Mauritanie (2,7)	Kenya (16,9)	Afrique du Sud (21,8)
Ouganda (3,9)	Mali (13,7)	
	Nigeria (17,2) ¹	
	Swaziland (19,1)	
	Zambie (12,5)	
	Tanzanie (17,4)	
	Zimbabwe (13,9)	

Note : Le taux de syndicalisation est le pourcentage de syndiqués dans tout emploi salarié non agricole. Les chiffres de l'OIT sur l'adhésion aux syndicats sont pour la plupart basés sur un questionnaire sur l'adhésion syndicale et le taux de couverture des accords collectifs envoyé aux gouvernements, aux employeurs et aux représentants syndicaux. Les autres ont été fournis par les Bureaux régionaux de l'OIT.

¹ Les données sont pour l'année 1990.

Source : Classification par les auteurs à partir des données de l'OIT (1997).

Les chiffres d'adhésion syndicale doivent être considérés avec circonspection dans la mesure où ils proviennent essentiellement de rapports d'adhésion fournis par les syndicats locaux eux-mêmes qui reflètent différentes pratiques administratives et politiques (OIT, 1997). Pour

rendre les comparaisons entre pays possibles, nous considérons ici le taux de syndicalisation comme le pourcentage de syndiqués dans l'emploi non agricole salarié.

Selon Fashoyin et Matanmi (1996), il existe un lien général entre le niveau relatif de développement socio-économique et le degré de syndicalisation ou d'adhésion aux organisations de travailleurs. Les statistiques simples données dans le Tableau 2.1 ne soutiennent pas ce constat. Parmi les cinq pays africains qui affichent un niveau bien plus élevé de taux de syndicalisation que la moyenne (Ghana, Maurice, Namibie, Sénégal, et Afrique du Sud), le Ghana et le Sénégal sont classés comme des pays à faibles revenus, avec un PIB par habitant de 755 dollars ou moins, tandis que des pays plus riches comme le Botswana ou le Gabon, affichent un taux d'adhésion syndicale bien plus faible.

Le Tableau 2.2 porte uniquement sur le secteur manufacturier et propose une autre manière d'examiner le taux de syndicalisation dans les sept pays africains retenus:

Tableau 2.2. Syndicalisation dans le secteur manufacturier dans un échantillon de pays africains

Groupe enquêté	Érythrée (2002)	Éthiopie (2002)	Kenya (2003)	Nigeria (2001)	Tanzanie (2003)	Ouganda (2003)	Zambie (2002)
Pourcentage d'entreprises ayant des travailleurs syndiqués ¹	58,3 (79)	19,4 (407)	63,6 (253)	50,2 (221)	51,6 (246)	10,1 (298)	56,1 (173)
Pourcentage de personnel syndiqué ²	53,2 (79) ³	15,2 (407)	41,4 (253)	42,7 (221)	40,1 (246)	6,1 (298)	41,3 (173)
Par taille d'entreprise							
[1-9]	14 (7)	0,01 (159)	12,5 (10)	0 (1)	6,4 (41)	0 (52)	0 (1)
[10-49]	45,3 (39)	2,7 (127)	32,6 (89)	8,6 (55)	33,5 (95)	8,8 (153)	27,9 (48)
[50-99]	60,9 (13)	18,7 (26)	39,8 (44)	29,6 (43)	59,3 (46)	7,8 (34)	34 (44)
>100	77,2 (20)	61,5 (86)	51,8 (110)	63,0 (122)	57,7 (64)	23,5 (59)	56,7 (76)
Par structure du capital social ⁴							
Privé local	43,2 (55)	4,3 (332)	38,6 (167)	27,4 (139)	32,8 (181)	1,8 (223)	36,0 (123)
Privé étranger	94,3 (3)	50,2 (12)	50,8 (34)	68,4 (66)	59,8 (41)	16,2 (62)	50,3 (42)
État	81,9 ⁵ (14)	75,8 (55)	48,3 ⁵ (11)	54,6 ⁵ (6)	72,9 ⁵ (8)	43,1 (7)	68,2 ⁵ (5)
Autres	49,2 (6)	0 (2)	41,6 (38)	50,5 (4)	48,5 (10)	0 (4)	95,5 (2)
Nombre total d'entreprises enquêtées	79	427	284	232	276	300	207

Note: Les données entre parenthèses indiquent le nombre d'enquêtés.

¹ Les entreprises indiquent avoir au moins un travailleur syndiqué.

² Les entreprises indiquent le pourcentage de leur personnel appartenant à un syndicat.

³ Entre parenthèses : nombre total d'entreprises concernées.

⁴ Privé local (plus de 50 pour cent du capital est détenu par le secteur privé local).

Privé étranger (plus de 50 pour cent du capital est détenu par le secteur privé étranger).

État (plus de 50 pour cent du capital est détenu par l'État).

Autres (lorsque le propriétaire n'est ni l'État, ni le secteur privé).

⁵ Le pourcentage n'est pas sensiblement différent (se situe au niveau des 5 pour cent conventionnels) du pourcentage calculé pour les entreprises privées étrangères.

Source : Calculs établis par les auteurs à partir d'enquêtes réalisées auprès d'entreprises (Banque mondiale).

- Il convient de noter dans un premier temps qu'en Éthiopie et en Ouganda, un pourcentage très élevé d'entreprises manufacturières (80 et 90 pour cent, respectivement) déclare n'avoir aucun travailleur syndiqué. Dans les autres pays, plus de la moitié des entreprises

font état de la présence de syndicats, le Kenya affichant le pourcentage le plus élevé (64 pour cent). Les seules données que nous avons pour les pays francophones datent des années 1990. Le Cameroun et la Côte d'Ivoire avaient la proportion la plus faible d'entreprises enregistrant la présence de syndicats (31,4 et 23,4 pour cent, respectivement) (Mazumdar et Mazaheri, 2000).

- Deuxièmement, le taux de syndicalisation est comme prévu faible en Éthiopie et en Ouganda. Au Kenya, au Nigeria, en Tanzanie, et en Zambie, environ 40 pour cent des travailleurs semblent être syndiqués. De façon surprenante, au regard de l'observation faite dans le Tableau 2.1, l'Érythrée enregistre le taux de syndicalisation le plus élevé, avec 53 pour cent des travailleurs du secteur manufacturier adhérant à un syndicat^{vii}.
- Troisièmement, il existe une corrélation claire entre la syndicalisation et la taille des entreprises dans tous les pays. Les taux les plus élevés de syndicalisation sont enregistrés dans les grandes entreprises et les très grandes entreprises.
- Pour finir, la syndicalisation semble liée à la structure du capital social des entreprises manufacturières. Le pourcentage de travailleurs syndiqués est systématiquement plus faible dans les entreprises domestiques. Tandis que les entreprises publiques semblent être les plus syndiquées dans quatre des sept pays passés en revue.

Influence des syndicats sur les performances du marché du travail et sur la pauvreté

Les syndicats influencent les performances du marché du travail et la pauvreté en agissant sur les niveaux de salaires, le taux d'inégalité et de discrimination salariale, et les stratégies de lutte contre la pauvreté adoptées dans les Documents de stratégies pour la réduction de la pauvreté.

Influence des syndicats sur les niveaux de salaires

Les sources de pouvoir syndical. Le différentiel de salaire entre travailleurs syndiqués et travailleurs non syndiqués est la mesure de pouvoir syndical la plus couramment utilisée. La littérature théorique sur le pouvoir syndical met en exergue plusieurs conditions dans lesquelles un syndicat peut obtenir un taux de rémunération plus élevé que celui des travailleurs non syndiqués (Booth, 1995) :

- Premièrement, certaines rentes ou surplus économiques sur le marché du travail peuvent être partagés. Ce surplus résulte pour l'essentiel des imperfections du marché ou de la réglementation d'un secteur spécifique. Teal (1996) souligne que l'effet de partage de rentes explique de façon significative les taux de salaires dans un échantillon d'entreprises ghanéennes. La taille des entreprises et le secteur privé constituent les principaux déterminants de l'effet de partage de loyer. Azam et Ris (2001) obtiennent un résultat similaire pour les entreprises manufacturières en Côte d'Ivoire. En outre, ils mettent en évidence un effet de « hold-up », par lequel les syndicats parviennent à s'approprier une portion des bénéfices additionnels résultant d'un investissement irréversible. Par ailleurs, Alby (2004) montre que l'effet de partage de rentes profite davantage aux travailleurs plus on monte dans l'échelle hiérarchique. En fait, les termes de partage de rentes sont négatifs pour les travailleurs qui se situent aux échelons les plus faibles. Cette étude montre qu'une source importante des rentes ainsi partagées résulte du

pouvoir de monopsonne dont jouissent les entreprises sur le marché local de main-d'œuvre non qualifiée.

- Deuxièmement, la capacité de négociation des salaires des syndicats dépend de leur pouvoir monopolistique. Selon Salmon (2001), si l'on exclut le secteur public et d'autres secteurs protégés, la capacité des syndicats de s'imposer en menaçant d'entrer en grève dans le secteur privé est très faible dans les pays en développement, vu que le taux de syndicalisation et le champ de négociation est généralement plus restreint que dans les pays industrialisés et la réglementation du travail plus incertaine.

Le différentiel de salaire positif résultant de l'appartenance à un syndicat en Afrique. Peu d'études ont été effectuées sur l'étendue du différentiel de salaire positif obtenu par les syndicats en Afrique (Tableau 2.3).

- Tout d'abord, certaines études ne parviennent pas à mettre en évidence un effet significatif des syndicats sur les salaires. L'absence de différentiel salarial positif entre travailleurs syndiqués et non syndiqués est généralement expliquée par le fait que les augmentations salariales obtenues par les syndicats se répercutent également sur certains travailleurs non syndiqués (Pencavel, 1995). Au Zimbabwe, où il existe une corrélation positive extrêmement forte entre le taux de syndicalisation et la taille des entreprises, le différentiel positif est imputable en partie au le niveau plus élevé de syndicalisation dans les grandes entreprises (Velenchik, 1997). En Afrique du Sud, la plupart des études ne mettent pas en évidence l'existence d'avantage salarial significatif en faveur les travailleurs blancs syndiqués. Lors de négociations à l'échelle de l'entreprise, les négociateurs syndicaux se concentrent souvent sur l'augmentation des salaires les plus bas et la diminution de l'écart salarial entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés (Bendix, 1996). Ces négociations concernent donc plus probablement les travailleurs noirs.
- Deuxièmement, au Cameroun et au Sénégal – les seuls pays francophones pour lesquels nous disposons de données – les travailleurs syndiqués semblent gagner moins que leurs homologues non syndiqués. Selon Rama (2000), ce différentiel négatif peut suggérer l'existence d'avantages non salariaux bénéficiant aux travailleurs syndiqués qui compensent leurs faibles revenus et que les syndicats ont pu être utilisés par les gouvernements dans nombre de pays de la CFA (Communauté Financière Africaine) pour mettre en œuvre leurs politiques de modération salariale. Toutefois, Manda et al. (2001) analysent cette même question dans le cas du secteur manufacturier kenyan et démontrent de façon convaincante que ce différentiel de salaire négatif est imputable à une méthodologie empirique fautive. Ils démontrent que l'effet négatif se transforme en effet positif dès lors que l'on corrige les effets de sélection.
- Pour finir, dans les pays où le différentiel de salaire syndical est positif (Ghana et Afrique du Sud), sa valeur se situe dans la fourchette supérieure des « pays en développement »^{viii}. Par ailleurs, si l'on compare les résultats indiqués au Tableau 2.3 à ceux obtenus dans les pays développés, ils sont plus proches de la fourchette « américaine » supérieure plutôt que de la fourchette « européenne » inférieure. Blanchflower et Freeman (1990) montrent un contraste entre les États-Unis, où l'effet des syndicats est d'environ 20 pour cent, et l'Allemagne de l'Ouest, l'Autriche et la Suisse, qui affichent de faibles effets syndicaux, oscillant entre 4 et 8 pour cent.

L'effet de propagation aux travailleurs non syndiqués. Un accord collectif peut s'étendre à certains travailleurs non syndiqués. Ainsi, baser la puissance d'un syndicat sur le nombre de ses membres plutôt que sur sa couverture peut entraîner une distorsion non négligeable dans l'estimation du différentiel salarial entre travailleurs syndiqués et travailleurs non syndiqués (Jones, 1982).

Les enquêtes réalisées auprès d'entreprises apportent certaines informations indirectes sur l'effet potentiel de propagation d'un salaire négocié par les syndicats. Le Tableau 2.4 porte essentiellement sur le Kenya, la Tanzanie, et l'Ouganda.^{ix} Dans les trois pays cités, environ 60 pour cent des entreprises du secteur manufacturier indiquent que les travailleurs non syndiqués bénéficient des salaires que négocient les syndicats. Par ailleurs, l'extension des accords salariaux négociés par les syndicats aux travailleurs non syndiqués semble être plus forte dans les grandes entreprises (comptant plus de 50 travailleurs) et dans les entreprises essentiellement détenues par l'État.

- Analysant en priorité l'Afrique du Sud, Butcher et Rouse (2001) observent que les travailleurs noirs non-syndiqués couverts par la Convention du Conseil industriel gagnent environ 10 pour cent de plus que ceux qui ne sont pas couverts. À l'inverse, la différence n'est pas statistiquement significative pour les travailleurs blancs.
- En utilisant une base de données provenant du Ghana, Blunch et Verner (2001) mettent en évidence un autre effet de propagation sur les salaires des employés non-syndiqués. On estime cet effet en introduisant une variable qui mesure le taux de syndicalisation du secteur^x. Cette variable ne semble pas influencer directement les salaires. Toutefois, dans le cas de travailleurs qualifiés, le degré de syndicalisation du secteur affecte positivement les salaires individuels, ce qui laisse penser que le pouvoir de négociation des syndicats leur permet de capter une certaine partie des rentes obtenues par l'entreprise grâce à la formation de ses employés et de la partager avec les travailleurs.

Tableau 2.3. Effet des salaires négociés par les syndicats dans un échantillon de pays africains

<i>Pays</i>	<i>Effet de salaire négocié par les syndicats</i>	<i>Échantillon</i>	<i>Méthodologies économétriques et observations</i>	<i>Bases de données</i>	<i>Source</i>
Afrique du Sud	Entre 10 pour cent et 24 pour cent	Travailleurs noirs (travailleurs à col bleu uniquement)	Dépend de la méthodologie utilisée (1), (3), (4)	Enquête ménages (1985)	Moll (1993)
	Entre 26 pour cent et 43 pour cent	Travailleurs noirs	(1) avec une variable indicatrice de l'adhésion syndicale individuelle. La variation des résultats dépend du niveau de qualification et du secteur économique	OHS** (1994)	Moll (1995)
	21 pour cent Positif mais pas substantiel	Travailleurs noirs Travailleurs blancs	(1) avec une variable indicatrice de l'adhésion syndicale individuelle	PSLSD*** (1993)	Mwabu et Schultz (1998)
	20 pour cent 11 pour cent	Travailleurs noirs Travailleurs blancs	(1) avec une variable indicatrice de l'adhésion syndicale individuelle	OHS (1995)	Butcher et Rouse (2001)
	83,8 pour cent et 100,5 pour cent Positif mais pas significatif	Travailleurs noirs Travailleurs blancs	Dépend de la méthodologie utilisée (2), (4)	OHS (1999)	Azam et Rospabé (2003)
Cameroun	-12,9 pour cent	Travailleurs du secteur manufacturier formel	(1) régression de panel à coefficients constants avec une variable indicatrice de l'adhésion syndicale individuelle	2 vagues de PRDE* (1993)	Thomas et Vallée (1996)
Ghana	15,7 pour cent	Travailleurs du secteur manufacturier formel	(1) avec une variable indicatrice de l'adhésion syndicale individuelle	PRDE (1994)	Verner (1999)
	16,9 pour cent	Travailleurs du secteur manufacturier formel	(1) avec une variable indicatrice de l'adhésion syndicale individuelle	PRDE (1994)	Blunch et Verner (2001)
	28,4 pour cent	Travailleurs du secteur manufacturier formel	(1) régression de panel à coefficients constants avec une variable indicatrice de l'adhésion syndicale individuelle	3 vagues de PRDE (1992, 1993, 1994)	Teal (1996)
Sénégal	-12,5 pour cent		(1) avec une adhésion syndicale individuelle factice	TRSV (1980–85)	Terrell et Svejnar (1989)
Zimbabwe	Positif mais pas significatif	Travailleurs du secteur manufacturier formel	(1) avec une variable indicatrice de l'adhésion syndicale individuelle.	PRDE (1993)	Velenchik (1997)

Note : Les chiffres entre parenthèses renvoyant à la méthodologie économétrique correspondent à :

1. Régression MCO avec une variable indicatrice de l'adhésion individuelle aux syndicats ou une variable indiquant si l'entreprise est syndiquée ou non.
2. Modèle d'effet de traitement (régression salariale avec une variable indicatrice de l'adhésion syndicale, corrigeant le biais de sélection).
3. Régime de rémunération distinct pour les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués.
4. Régime de rémunération distinct pour les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués, avec transition endogène entre les deux régimes.

* Programme régional pour le développement des entreprises (PRDE), Banque mondiale.

** *October Household Survey* (OHS – Enquête ménages d'octobre), Statistiques d'Afrique du Sud.

*** *Project for Statistics on Living Standards and Development* (PSLSD – Projet de statistiques sur les niveaux de vie et le développement), Banque mondiale.

Tableau 2.4. Pourcentage d'entreprises déclarant que les travailleurs non syndiqués bénéficient des salaires et avantages négociés par les syndicats, 2003

<i>Groupe enquêté</i>	<i>Kenya</i>	<i>Tanzanie</i>	<i>Ouganda</i>
<i>Ensemble</i>	58,5 (124)	64,2 (104)	58,6 (17)
<i>Par taille d'entreprise</i>			
[1-9]	20 (1)	13,3 (2)	0 (0)
[10-49]	50,7 (34)	53,1 (34)	50 (1)
[50-99]	65,8 (25)	83,3 (30)	50 (2)
>100	62,4 (63)	80,8 (38)	60,9 (14)
<i>Par structure du capital social¹</i>			
Privé local	58,1 (79)	58,4 (66)	42,9 (3)
Privé étranger	47,1 (16)	73,3 (22)	62,5 (10)
État	81,8 (9)	100 (7)	75 (3)
Autres	67,8 (19)	87,5 (7)	0 (0)
<i>Nombre total d'entreprises enquêtées</i>	284	276	300

Note: Les données entre parenthèses indiquent le nombre d'entreprises enquêtées.

¹ Privé local (plus de 50 pour cent du capital est détenu par le secteur privé local).

Privé étranger (plus de 50 pour cent du capital est détenu par le secteur privé étranger).

État (plus de 50 pour cent du capital est détenu par l'État).

Autres (lorsque le propriétaire n'est ni l'État, ni le secteur privé).

Source: Calcul effectué par les auteurs à partir des enquêtes réalisées à l'échelle des entreprises (Banque mondiale).

Influence des syndicats sur l'inégalité et la discrimination salariales

De l'inégalité salariale. Au Ghana, Blunch et Verner (2001) recherchent l'existence d'une asymétrie dans l'effet relatif des salaires syndicaux dans les industries manufacturières. Ils trouvent que les syndicats profitent essentiellement aux travailleurs de l'échelon inférieur de la distribution des salaires. En Afrique du Sud, Mwabu et Schultz (1998) étudient l'impact des syndicats sur la distribution des salaires. Ils estiment que l'adhésion aux syndicats chez les travailleurs noirs augmente leurs salaires de 41,2 pour cent lorsqu'ils appartiennent au décile le plus bas dans la distribution des salaires et n'a aucun impact significatif pour ceux appartenant au décile plus élevé. Ces résultats suggèrent donc que les syndicats sud-africains réduisent l'inégalité des revenus entre syndiqués noirs uniquement.

De la discrimination en matière salariale. Au Ghana, Blunch et Verner (2001) montrent que bien qu'il existe une discrimination en faveur des travailleurs de sexe masculin dans les secteurs non syndiqués, elle est quasiment inexistante dans le secteur syndiqué. Les femmes employées dans un secteur syndiqué bénéficient en effet d'un salaire relatif plus élevé que celles qui ne le sont pas (environ 5 pour cent). En Afrique du Sud, Azam et Rospabé (2003) démontrent que l'impact de la syndicalisation sur les salaires semble être plus grand pour les travailleurs noirs que pour les travailleurs blancs, qui perçoivent à peu près les mêmes salaires qu'ils soient syndiqués ou non. Ce résultat confirme ceux obtenus dans Rospabé (2001).

Participation des syndicats au Document de stratégies pour la réduction de la pauvreté

Depuis 1999, les syndicats ont participé à l'élaboration de Documents de stratégies pour la réduction de la pauvreté (DSRP), conjointement avec leurs gouvernements et d'autres organisations de la société civile et en collaboration avec la Banque mondiale et le Fonds monétaire international. Les syndicats ont été identifiés comme des acteurs majeurs de l'élaboration de politiques et la mise en œuvre des programmes. Egulu (2004) rend compte de leur perception du processus de DSRP. Presque aucun syndicat ne rapporte avoir été consulté dans l'élaboration, l'exécution ou le suivi et l'évaluation. C'est le cas, par exemple, au Kenya où la participation des syndicats au processus du DSRP a été minimale. Toutefois, au Ghana où les syndicats ont été politiquement et économiquement actifs de longue date, le TUC a été fortement impliqué dans le processus de DSRP.

Encadre 2.1. Études de cas : les efforts fournis par les syndicats pour intégrer les travailleurs du secteur informel

Ghana

Adu-Amankwah (1999) donne quelques exemples d'une intégration totale des travailleurs informels dans le mouvement syndical classique, allant de l'aide pour l'accès au crédit et de soutien financier à des programmes de formation ou à la sensibilisation aux droits et aux normes de protection sociale. Le groupe de travailleurs du secteur informel le plus organisé dans l'*Industrial and Commercial Workers Union* (ICU – Union syndicale des travailleurs du secteur industriel et commercial) est le *Ghana Hairdressers and Beauticians' Associations* (GHABA – Association des coiffeurs et esthéticiens du Ghana). La GHABA compte 4 000 membres répartis sur l'ensemble du territoire ghanéen et dispose de sa propre structure représentée au niveau des districts, des régions et au niveau national. Chaque membre de l'Association paie un droit d'adhésion qui est à son tour reversé à l'ICU. En retour, l'ICU fournit des services juridiques aux syndiqués, assure la formation et dirige les négociations avec l'*Accra Metropolitan Assembly* (Assemblée métropolitaine d'Accra) sur les taux d'imposition et les tarifs à payer pour les magasins.

Zambie

Fashoyin (1998) fournit un autre exemple parlant où le *Zambia Congress of Trade Unions* (ZCTU – Congrès des syndicats zambien) a développé une politique destinée à protéger le secteur informel, y compris les travailleurs installés à leur compte et les travailleurs des petites entreprises. Le Congrès a amendé sa charte en 1994. Il couvre à présent le secteur informel, considéré comme partie intégrante de sa base organisationnelle et de représentation. Ainsi, il a mis en œuvre une double approche comme prélude à l'organisation de ces travailleurs en syndicats. Aux travailleurs installés à leur compte, le Congrès propose des programmes de formation, un soutien juridique et des sources de financement. En ce qui concerne les travailleurs des micro-entreprises et des petites entreprises, le Congrès cherche à étendre la protection syndicale classique aux travailleurs tels que la protection sociale et créer chez eux une prise de conscience des problèmes de sécurité et de santé au travail.

Kenya

Le Kenya présente le cas d'un échec relatif du mouvement syndical à se saisir de la question des travailleurs du secteur informel (Chune et Egulu, 1999). Le principal obstacle auquel le COTU a dû faire face était d'ordre juridique. En dépit de la nature explicite de la charte de la COTU, définissant ses obligations vis-à-vis des travailleurs de toutes les catégories, il n'a pu surmonter les barrières juridiques : l'adhésion à un syndicat est fondée sur l'existence d'une relation employeurs-employés qui n'est pas toujours garantie dans le secteur informel. En outre, les travailleurs du secteur informel ne sont pas couverts par la Loi sur le travail, ni par la Loi sur l'emploi. En dehors de cette contrainte

liée au cadre juridique, les faiblesses des rendements financiers générés par le secteur informel constituent le principal obstacle auquel sont confrontées les organisations syndicales. En effet, lorsque les travailleurs du secteur informel adhèrent à un syndicat, leurs droits d'adhésion sont soit symboliques, soit bien inférieurs à ceux payés par les travailleurs salariés ordinaires et leurs contributions sont souvent irrégulières du fait de l'instabilité de leurs revenus (OIT, 1997). Par ailleurs, les syndicats soulignent l'absence des formules toutes prêtes d'avantages permettant d'attirer les unités opérant dans le secteur informel, couplée à leur manque d'expérience préalable en matière d'organisation syndicale (Adu-Amankwah, 1999).

3. Organisations patronales

Dans la plupart des pays africains depuis des décennies, l'idée répandue était que seul l'État pouvait mobiliser un « effort organisé global » permettant de répondre au besoin urgent de développement. Cette notion de développement impliquait la cooptation des organisations patronales. Dans le cadre d'un tel arrangement, les organisations patronales renoncent à leur droit légitime de défendre leurs intérêts et, en retour, le gouvernement leur concède certains privilèges. Par ailleurs, du fait du rôle prédominant de l'État, le principal employeur dans la plupart des pays africains est l'administration elle-même, ce qui amoindrit de facto le poids des organisations d'entrepreneurs privés dans la plupart des négociations et des prises de décisions. Les années 1990 ont suscité un consensus croissant autour de l'idée que les conditions de liberté politique sont essentielles au renforcement des opportunités économiques. En conséquence, un certain nombre de gouvernements africains manifestent leur intention d'approfondir la consultation tripartite et d'accroître son efficacité afin de favoriser une meilleure compréhension entre les partenaires sociaux. Par ailleurs, la tendance actuelle à la privatisation et à la libéralisation du marché est en train de limiter le rôle des pouvoirs publics. De telles tendances ont ouvert la porte à l'existence d'organisations patronales indépendantes, représentatives et économiquement influentes (encadré 3.1).

En vertu de la Convention de l'OIT sur la liberté d'association et la protection des droits d'association, 1948 (n° 87), et la Convention sur le droit d'association et de négociation collective, 1949 (n° 98), ratifiée par la majorité des pays africains, les employeurs ont le droit de « se réunir » pour protéger leurs intérêts et promouvoir leur capacité à mener leurs affaires de manière appropriée, en conformité avec les lois nationales^{xi}.

Encadré 3.1. Études de cas : les organisations patronales

Côte d'Ivoire

Le Conseil national du patronat ivoirien (CNPI) a été créé le 4 décembre 1993 et officiellement enregistré le 30 juin 1994. Le Conseil a prouvé sa crédibilité au niveau national en 1994 en négociant avec le gouvernement des mesures de soutien suite à la dévaluation et des augmentations de salaires avec la centrale syndicale en 1995. Le Conseil a pour objectifs, entre autres, de :

- Promouvoir la libre entreprise et l'économie de marché ;
- Élaborer des législations destinées à promouvoir la création et du développement d'entreprises et de services industriels et commerciaux
- Représenter et défendre les intérêts des membres devant les autorités nationales et internationales compétentes
- Apporter un appui aux membres afin d'accroître l'efficacité générale.

Le conseil est membre permanent de la Commission consultative du travail (organe tripartite) et membre fondateur de la Commission permanente et indépendante du dialogue (organe bipartite). Ces deux organes nationaux prennent une part active à chaque négociation. À l'heure actuelle, le conseil entreprend une certaine activité de lobbying auprès de l'administration qui prend souvent en compte ses propositions dans l'élaboration de projets gouvernementaux en faveur du secteur privé. Dans l'ensemble, le conseil représente plus de 500 entreprises privées ou parapubliques avec un effectif global de plus de 100 000 travailleurs.

Ghana

La *Ghana Employers' Association* (GEA – Association du patronat ghanéen) a été créée en 1959 et enregistrée plus tard sous forme de société à but non lucratif. Les activités de l'association s'inscrivent généralement dans la réalisation des tâches suivantes :

- Tenir les membres informés du fonctionnement des lois et des pratiques existantes ainsi que des propositions de lois pouvant affecter les intérêts du patronat
- Offrir aux employeurs un forum pour se réunir, discuter, se concerter et échanger leurs points de vue, informations et expériences
- Représenter les intérêts du patronat dans les cercles gouvernementaux
- Offrir des services de conseil, à des programmes d'éducation, de formation et de développement des ressources humaines
- Conseiller les membres sur la gestion des relations employeurs-employés
- Assister les membres dans le cadre de négociations de conventions collectives en les conseillant, les informant sur les tendances actuelles, etc. et/ou en prenant véritablement part aux négociations
- Représenter le patronat dans les organes tripartites et autres à caractère national et international
- Favoriser le développement des entreprises, en particulier, les petites et les moyennes entreprises
- Promouvoir la libre entreprise.

L'adhésion est ouverte aux employeurs individuels, tant du secteur privé que public, qui emploient cinq personnes ou plus dans un établissement permanent engagé ou en rapport avec une industrie, un commerce, une activité commerciale, d'éducation ou culturelle.

Adhésion

Le Tableau 3.1 porte uniquement sur le secteur manufacturier et examine l'adhésion aux organisations patronales dans cinq pays africains sélectionnés^{xii}. Les taux d'adhésion sont non seulement fort élevés, comparés à l'adhésion aux syndicats, mais également bien plus hétérogènes d'un pays à un autre, oscillant entre 60 pour cent (en Ouganda) et 78,6 pour cent (au Kenya). Ces cinq pays affichent le même classement pour le taux d'adhésion aux organisations patronales que pour celui de syndicalisation (voir Tableau 2.2). La composition hétérogène des organisations patronales peut entraîner des conflits d'intérêts : petites entreprises contre grandes entreprises, entreprises locales contre filiales de multinationales, etc. Il y a une forte corrélation positive entre taux d'adhésion et taille des entreprises dans tous les pays. Le taux d'adhésion est toujours plus élevé dans les entreprises privées étrangères.

En conséquence, la base d'adhésion de la plupart des organisations patronales est composée essentiellement de grandes entreprises et d'entreprises étrangères. Ces deux types d'entreprises ne sont pas les plus nombreuses, mais vu qu'elles affichent le taux d'adhésion le plus élevé et probablement le pouvoir économique le plus puissant, elles pourraient disposer d'un pouvoir de négociation plus grand au sein des organisations. Toutefois, aucun élément ne permet de penser que ces associations travaillent contre les intérêts des petites et moyennes entreprises. Les grandes et puissantes entreprises essaient souvent d'adapter les services des organisations aux besoins spécifiques des petites entreprises, même si cela n'est jamais facile à réaliser. Les services utiles pour les petites entreprises sont plus coûteux que ceux offerts aux grandes entreprises. Souvent, les organisations patronales peuvent hésiter à compenser le manque de ressources en gestion des petites entreprises.

Tableau 3.1. Adhésion à des associations de production ou de commerce dans un échantillon de pays africains

Groupe enquêté	Éthiopie (2002)	Kenya (2003)	Tanzanie (2003)	Ouganda (2003)	Zambie (2002)
Pourcentage d'entreprises membres d'une association patronale ¹	63,0 (427) ²	78,6 (281)	65,4 (269)	60,0 (300)	69,1 (207)
Par taille d'entreprise					
[1-9]	43,8 (176)	60,0 (10)	17,0 (47)	22,2 (54)	100,0 (1)
[10-49]	69,4 (134)	60,4 (91)	56,6 (106)	57,5 (153)	56,7 (60)
[50-99]	89,3 (28)	91,3 (46)	93,8 (48)	67,6 (34)	68,0 (50)
>100	83,2 (89)	88,8 (116)	95,4 (65)	96,6 (59)	80,5 (87)
Par structure du capital social					
Privé local	59,1 (342)	74,9 (187)	62,1 (198)	54,3 (223)	68,0 (147)
Privé étranger	93,8 (16)	94,3 (35)	88,4 (43)	81,3 (64)	73,1 (52)
État	77,2 (57)	86,7 (15)	70,0 (10)	71,4 (7)	66,7 (6)
Autres	66,7 (12)	78,6 (42)	23,1 (13)	20,0 (5)	50,0 (2)
Nombre total d'entreprises enquêtées	427	284	276	300	207

Note: Les données entre parenthèses indiquent le nombre d'enquêtés.

¹ Entreprises qui indiquent être membres d'une association de production ou de commerce.

Source: Calculs effectués par les auteurs à partir des enquêtes réalisées auprès d'entreprises (Banque mondiale).

Services

Le Tableau 3.2 porte uniquement sur le secteur manufacturier et renseigne sur la valeur des services offerts par les organisations patronales dans cinq pays africains. Dans le cadre des enquêtes PRDE, il a été demandé aux entreprises d'évaluer l'importance que revêtent pour elles les services proposés par les organisations patronales. Cette « valeur » ne correspond donc pas à la performance réelle des organisations patronales, mais plutôt à l'importance et l'efficacité perçues de chaque service fourni à l'entreprise^{xiii}.

Le Tableau 3.2 souligne que le service le plus important rendu par les organisations patronales à leurs membres concerne l'offre d'information relative aux réglementations gouvernementales actuelles ou nouvelles. Même les entreprises dont plus de 50 pour cent du capital est détenu par l'État ont besoin d'information sur les réglementations gouvernementales actuelles ou nouvelles.

Un nombre important d'entreprises considèrent le rôle de lobbying de leurs associations comme étant d'une importance cruciale ou essentielle pour leurs entreprises. Le pourcentage d'entreprises qui considèrent les actions de lobbying comme un service essentiel augmente avec la taille des entreprises. Les petites et grandes entreprises peuvent ne pas avoir la même priorité en termes de politiques économiques à mettre en œuvre. Toutefois, comme on a pu le constater précédemment (Tableau 3.1), la composition de la coalition ne favorise pas les petites entreprises dans la mesure où elles sont moins représentées au sein des organisations patronales que les grandes entreprises. L'effet lié à la composition et leur pouvoir de négociation limité peuvent se combiner pour empêcher les petites entreprises d'imposer leurs points de vue économiques propres. En conséquence, l'organisation de lobbying ne semble

pas faire pression sur le gouvernement pour conduire des réformes favorables aux petites entreprises, même si environ un quart des micro-entreprises qualifient ce service d'essentiel.

Tableau 3.2. Services fournis par les associations de production ou de commerce

Groupe enquêté	Type de service	Éthiopie (2002)		Kenya (2003)		Tanzanie (2003)		Ouganda (2003)		Zambie (2002)	
Pourcentage d'entreprises citant l'élément comme étant un service important ¹	Lobbying auprès du gouvernement	32,2	(214) ²	49,1	(212)	32,9	(164)	43,0	(165)	30,8	(130)
	Résolution des litiges	17,4	(184)	37,7	(207)	28,5	(123)	25,0	(140)	23,5	(51)
	Informations sur les réglementations	40,4	(223)	55,2	(210)	50,3	(159)	48,5	(165)	39,8	(118)
<i>Par taille d'entreprise</i>											
[1-9]	Lobbying auprès du gouvernement	29,0	(62)	25,0	(4)	0,0	(7)	22,2	(9)	0,0	(1)
	Résolution des litiges	25,0	(56)	75,0	(4)	0,0	(6)	27,9	(10)	0,0	(1)
	Informations sur les réglementations	32,8	(58)	75,0	(4)	25,0	(8)	27,3	(11)	0,0	(1)
[10-49]	Lobbying auprès du gouvernement	30,7	(75)	40,7	(54)	25,5	(55)	32,1	(81)	20,7	(29)
	Résolution des litiges	7,7	(65)	42,6	(54)	23,1	(39)	23,5	(70)	37,5	(8)
	Informations sur les réglementations	40,0	(80)	52,8	(53)	50,0	(48)	40,7	(81)	43,5	(23)
[50-99]	Lobbying auprès du gouvernement	50,0	(20)	38,1	(42)	29,3	(41)	47,6	(21)	20,0	(30)
	Résolution des litiges	26,7	(15)	29,3	(41)	35,3	(34)	27,5	(17)	36,4	(11)
	Informations sur les réglementations	56,5	(23)	52,4	(42)	65,1	(43)	57,9	(19)	28,6	(28)
>100	Lobbying auprès du gouvernement	31,6	(57)	61,2	(98)	40,0	(60)	61,1	(54)	39,4	(66)
	Résolution des litiges	18,8	(48)	38,9	(95)	30,2	(43)	10,0	(43)	16,7	(30)
	Informations sur les réglementations	41,9	(62)	60,2	(98)	42,4	(59)	61,1	(54)	41,9	(62)
<i>Par structure du capital social</i>											
Privé local	Lobbying auprès du gouvernement	33,1	(163)	46,6	(133)	32,7	(113)	40,0	(110)	29,2	(89)
	Résolution des litiges	18,1	(138)	33,3	(132)	24,1	(87)	24,8	(101)	28,2	(39)
	Informations sur les réglementations	39,1	(169)	51,5	(130)	50,9	(110)	44,9	(107)	35,0	(80)
Privé étranger	Lobbying auprès du gouvernement	50,0	(14)	57,6	(33)	27,8	(36)	50,0	(48)	33,3	(36)
	Résolution des litiges	14,3	(14)	45,2	(31)	39,1	(23)	26,5	(34)	8,3	(12)
	Informations sur les réglementations	50,0	(14)	57,6	(33)	47,1	(34)	52,9	(51)	52,9	(34)

État	Lobbying auprès du gouvernement	22,6	(31)	33,3	(12)	42,9	(7)	40,0	(5)	50,0	(4)
	Résolution des litiges	19,2	(26)	27,3	(11)	33,3	(6)	0,0	(4)	-	(0)
	Informations sur les réglementations	38,2	(34)	30,8	(13)	57,1	(7)	60,0	(5)	33,3	(3)
Autre	Lobbying auprès du gouvernement	16,7	(6)	53,1	(32)	33,3	(3)	0,0	(1)	0,0	(1)
	Résolution des litiges	0,0	(6)	48,4	(31)	50,0	(2)	-	(0)	-	(0)
	Informations sur les réglementations	66,7	(6)	75,0	(32)	66,7	(3)	100,0	(1)	0,0	(1)
<i>Nombre total d'entreprises enquêtées</i>		427		284		276		300		207	

Note: Les données entre parenthèses indiquent le nombre d'enquêtés.

¹ Indique le pourcentage d'entreprises qui ont affecté une valeur de 3 ou 4 à chaque service fourni par les organisations patronales, en sachant que : 0 = aucune valeur ; 1 = faible valeur ; 2 = valeur modérée ; 3 = grande valeur ; 4 = valeur vitale pour l'entreprise.

Source: Calculs effectués par les auteurs à partir d'enquêtes réalisées auprès d'entreprises (Banque mondiale).

L'assistance des organisations à leurs membres en cas de litige avec les responsables publics, les travailleurs ou d'autres entreprises semble être le service auquel les entreprises attachent le moins d'importance.

Il n'y a pas de différence significative lorsqu'on regarde la taille des entreprises ou leur structure de capital social. En fait, les litiges avec les responsables publics, les travailleurs, ou d'autres entreprises semblent plus être liés à des problèmes surgissant au sein-même des entreprises et qui ne nécessitent pas qu'une coalition soit formée pour être réglée.

Le Kenya, qui affiche le taux d'adhésion le plus élevé, affiche également la plus forte proportion d'entreprises accordant une grande valeur aux services offerts par les organisations patronales. Cela suggère que l'adhésion aux organisations patronales et la qualité perçue de leurs services semblent être liées.

Rôle des organisations patronales dans le secteur informel

La majorité des organisations patronales voit dans le secteur informel un concurrent déloyal. La plupart des organisations patronales estiment que leur rôle essentiel consiste à favoriser la transition des entreprises du secteur informel vers le secteur formel, quoique cela ne soit pas toujours perçu comme une priorité essentielle. Les organisations patronales usent de leur influence pour lever les obstacles réglementaires auxquels sont confrontées les petites et moyennes entreprises, qui semblent constituer une source importante et bien établie pour le versement de pots-de-vin et de corruption dans les pays africains^{xiv}.

Renforcement du lien entre secteurs formels et informels

La coopération entre entreprises du secteur formel et entreprises du secteur informel peut prendre la forme de relations de sous-traitance^{xv}. Ceci explique le fait que certaines organisations patronales ont commencé à encourager la création d'associations de micro et petites entreprises. En fait, ces organisations patronales ont créé, souvent en collaboration avec l'OIT, des programmes tels que « *Improve Your Business* » (« Renforcer votre entreprise ») et « *Start Your Business* » (« Créer votre entreprise »)^{xvi} pour ces membres.

Les faits suggèrent que l'intégration de micro-entreprises aux organisations patronales ne constitue pas nécessairement le moyen le plus efficace de surmonter les contraintes liées à l'accès au crédit ou à la formation qui entraînent une faible productivité. Les organisations de travailleurs du secteur informel, des associations de travailleurs à domicile et les coopératives du secteur informel rencontrent souvent plus de succès dans l'obtention de crédits, d'intrants et de formation.

Une autre stratégie adoptée par les associations coopératives du secteur informel a consisté à mettre en commun avec d'autres associations professionnelles leurs ressources et actifs. Au Bénin, par exemple, près de 1 600 micro-entreprises employant environ 6 500 personnes se sont constituées en environ 60 associations d'épargne et de crédit.

Ces associations allient les pratiques traditionnelles d'épargne et de crédit basées sur la solidarité à l'efficacité économique. Hormis leur taux élevé de recouvrement et de respect des échéances,

ces associations ont tendance à prêter une part grandissante de l'épargne collectée, accroissant ainsi leur contribution à la formation de capitaux. Il leur a été accordé une personnalité juridique, reconnue par le Ministère des affaires intérieures et elles sont régies par des statuts *ad hoc* établis par leurs membres. La reconnaissance légale par le Ministère a servi d'effet dissuasif contre les pratiques abusives des agences gouvernementales locales. La proximité locale et le contrôle social ont constitué la clef de voûte de leur succès.

Dans un grand nombre de pays, le gouvernement s'est davantage impliqué dans l'élaboration d'interventions ciblées pour surmonter les diverses contraintes auxquelles est confronté le secteur informel. Mais des mesures gouvernementales bien intentionnées ne produisent pas toujours le résultat escompté. En Côte d'Ivoire, par exemple, (Gaufryau et Maldonado, 1997), une politique du gouvernement visant à créer une association nationale des artisans véritablement représentative et opérationnelle n'a pas réussi à produire les résultats escomptés parce que la structure organisationnelle proposée était trop bureaucratique et complexe.

Rôle de la Société financière internationale

Pour atteindre le secteur privé africain et répondre à ses besoins, la Société financière internationale (SFI) développe actuellement une gamme de produits à la fois financiers et non financiers. La SFI travaille en collaboration avec l'Association Internationale de Développement pour lancer des programmes intégrés visant les micros, petites et moyennes entreprises (MPME) dans 10 pays africains. Ce programme vise à lever les freins à la croissance et la compétitivité des MPME en renforçant leur accès au financement, en les aidant à trouver de nouveaux marchés par le renforcement de leurs capacités techniques, et en limitant la réglementation pour permettre une plus grande participation du secteur privé^{xvii}.

Le Service de Promotion et de Développement des Investissements en Afrique (APDF - *Africa Project Development Facility*) de la SFI se pose comme une ressource essentielle pour le renforcement des capacités. Afin de permettre à ce service de satisfaire la demande, la SFI est en train d'étendre le champ des opérations de l'APDR par un modèle de financement nouveau et plus flexible. En outre, la SFI est en train d'expérimenter un projet pilote de prestations de services aux petites entreprises par le biais de Centres de Solutions pour les Petites et Moyennes entreprises. Chaque centre fonctionnera comme un « guichet » intégré de services et de financement pour les petites et moyennes entreprises, comprenant le financement à court et à long terme, le renforcement de capacités, l'accès à l'information et devra promouvoir le développement d'un environnement favorable aux entreprises. Le premier centre de solution a ouvert ses portes l'année dernière à Madagascar.

4. Dialogue social, négociation collective, relations employeurs-employés

Le dialogue social entre employeurs et employés en Afrique implique généralement soit deux parties principales (les organisations de travailleurs et les organisations patronales) ou trois parties (les deux précédemment citées plus l'État). La convention collective ou coopération, qu'elle soit bipartite ou tripartite, se fait généralement soit de manière informelle au sein de comités *ad hoc*, soit de manière formelle par le biais d'institutions consultatives ou de négociation.

Dialogue social bipartite

Le dialogue social direct entre organisations de travailleurs et organisations patronales concerne les accords collectifs, la résolution de litiges et de grèves ainsi que les formes de coopération entre employeurs et employés.

Institutions de négociation collective

La littérature sur la négociation collective se concentre en général sur l'échelle à laquelle les accords collectifs sont négociés et le degré de couverture de ceux-ci.

Niveau de négociation collective. Dans la plupart des pays africains, les négociations sont conduites principalement à l'échelle de secteurs d'activités ou à l'échelle des entreprises. Comme l'indique Fashoyin (1998), « dans nombre de pays africains, l'élaboration de politiques publiques avait tacitement favorisé les négociations sectorielles ou industrielles, ostensiblement pour créer une certaine forme de stabilité dans les relations professionnelles ». Il s'ensuit que dans de nombreux pays africains tels que l'Afrique du Sud, la Zambie et le Zimbabwe, par exemple, les négociations sectorielles constituent une caractéristique essentielle du système de négociation collective. Toutefois, en dépit de ce soutien de la politique publique à la négociation centralisée, la négociation à l'échelle des entreprises existe bel et bien. Celle-ci est répandue dans des pays tels que le Botswana, le Lesotho, le Mozambique, la Namibie, le Swaziland, le Kenya, et l'Éthiopie^{xviii}.

En Afrique Australe, suite au processus de libéralisation, la tendance à la négociation au niveau des entreprises s'est intensifiée dans les années 1990 avec la reconnaissance par les employeurs (travailleurs) de la nécessité d'une plus grande flexibilité de la rémunération pour plus de productivité et de compétitivité (Fashoyin, 1998). En Zambie par exemple le système de négociation dans les secteurs bancaires est passé de mécanismes de négociation à l'échelle du secteur (à travers les *Joint Industrial Council Agreements* – Accords Paritaires du Conseil Industriel) à la négociation au niveau des entreprises. Un phénomène analogue s'est produit au Botswana. Enfin, au Zimbabwe bien que les négociations sectorielles prédominent encore (dans le cadre des *National Employment Councils* – Conseils nationaux pour l'emploi), les négociations au sein de comités de travail dans les entreprises se sont récemment développées.

Encadré 4.1. Études de cas : les systèmes de négociation collective

Afrique du Sud

Structures centralisées de négociation bipartite. La *Labour Relation Act* (LRA – Loi sur les relations de travail) de 1995 promeut le recours aux structures centralisées de négociation. Elle conserve les Conseils Industriels existants, rebaptisés Comités de Négociation, et les étend à la fonction publique. À la fin de l'année 2002, selon le Ministère du travail, l'on comptait 62 Comités de Négociation, contre 81 en 1994, ce qui indique une forte radiation de Comités de Négociation depuis 1995. Ces comités peuvent couvrir une industrie, une profession et une zone (ensemble du pays, provinces ou villes). Les accords de ces comités peuvent porter sur les salaires et les conditions de travail, les procédures de licenciement, les systèmes de notation, etc. La « centralisation obligatoire », en vertu de laquelle les accords de Comités de Négociation peuvent être élargis à de tierces parties, prévaut encore dans le cadre de la LRA de 1995. Selon Moll (1996), l'abolition de ces règles « *ergo omnes* », qui conduisaient à l'application de salaires minimums trop élevés pour les petites entreprises, suscitera probablement un accroissement de l'emploi. Toutefois, comme Bezuidenhout (2000) le rappelle, seulement un tiers des employés du secteur privé est couvert par de tels accords. Par ailleurs, comme évoqué précédemment, les entreprises peuvent solliciter une dérogation aux accords des Comités de Négociation. Dans 80 pour cent des cas, ces dérogations sont accordées (OIT, 1999). Dans un certain nombre de secteurs, des forums nationaux de négociation ont été mis en place par accord mutuel entre employeurs et syndicats. C'est le cas, par exemple, dans les secteurs d'extraction aurifère et houillère entre le NUM et la Chambre des mines.

Structures décentralisées de négociation. D'après les droits accordés aux syndicats par la LRA de 1995, si un syndicat peut prouver disposer d'une représentation suffisante ou majoritaire au sein d'une entreprise, l'employeur ne peut aisément refuser de le reconnaître comme partenaire de négociation. La négociation peut être menée sur « toute question d'intérêt mutuel », telles que les salaires, les conditions de travail, la formation, la discipline, les griefs, le licenciement, la classification des postes, etc. Si l'orientation de la LRA de 1995 vers un système centralisé de négociation est mise en œuvre dans la pratique, alors le système de négociation à l'échelle des usines pourrait disparaître progressivement. La création, par la LRA, de forums relatifs au lieu de travail pourrait à l'avenir remplir les fonctions des syndicats d'usine ce qui accélérerait leur disparition (Bendix, 1996).

Kenya

La négociation collective est une vieille tradition au Kenya. À l'heure actuelle, en moyenne plus de 300 conventions collectives conclues pour la plupart par des employeurs individuels, sont signés chaque année au Kenya (Fashoyin, 2001). Toutefois, le nombre de conventions collectives enregistré a chuté du fait de difficultés économiques qui ont entraîné la fermeture d'entreprises ou amené les parties à maintenir un *statu quo*, voire à abandonner totalement le processus de négociation. La *Trade Disputes Act* (Loi sur les litiges commerciaux) et l'*Industrial Relations Charter* (*Charte des relations industrielles*) de 1962 autorisent la négociation collective entre syndicats et employeurs pour fixer les salaires et les conditions de travail. Le gouvernement autorise des augmentations salariales allant jusqu'à 100 pour cent et la renégociation des conventions collectives ; toutefois, la loi permet aux employeurs dans les industries en difficulté de licencier les travailleurs, sans tenir compte des dispositions de leurs conventions collectives. Les conventions collectives doivent être enregistrées auprès du Tribunal Industriel pour garantir le respect de ces directives. Les négociations collectives peuvent se tenir au niveau de l'industrie, du secteur ou de l'entreprise. Du fait des difficultés économiques rencontrées vers la fin des années 1990, la négociation à l'échelle industrielle est devenue de plus en plus impopulaire ces dernières années et l'on a évolué vers plus de négociations par entreprises. En effet, la négociation au niveau des entreprises laisse des marges aux deux parties pour adapter les conditions de travail à leurs situations spécifiques.

Taux de couverture des conventions collectives. Dans certains pays, les conventions collectives négociées par les syndicats valent également pour les travailleurs non syndiqués. Dans ce cas, le taux de couverture de la convention collective est supérieur au taux de syndicalisation. La différence entre ces deux taux est liée à des contraintes d'ordre juridique et au contexte institutionnel.

Les taux de couverture des conventions collectives varient de 25 à 40 pour cent. Lorsque les chiffres correspondants sont disponibles^{xix}, on observe que le taux de syndicalisation semble généralement inférieur au taux de couverture des accords collectifs, excepté pour la Zambie. Une enquête menée dans le secteur manufacturier sud-africain (enquête sur la flexibilité du travail en Afrique du Sud) dépeint un tableau différent de la couverture des Comités de Négociation (Macun, 1997). Elle montre qu'en 1996, 65 pour cent des entreprises enquêtées étaient soumises aux accords conclus par les Comités de Négociation, qu'elles aient participé aux négociations ou que ses accords aient été étendus à elles. La répartition de ces entreprises par effectif a été jugée relativement homogène, avec une plus petite proportion de grandes entreprises assujetties à l'accord conclu par les Comités de négociation.

Résolution de litiges et grèves

Résolution de litiges. Un élément important d'un bon système de gestion des relations employeurs-employés est la mise en place d'un mécanisme efficace et concret de règlement des litiges. Betcherman et al. (2001) mettent en évidence pour les pays développés un rejet progressif des recours en justice et des confrontations contradictoires en faveur d'une évolution vers des approches alternatives non judiciaires et axées sur la conciliation et l'arbitrage. L'innovation majeure enregistrée au cours du demi-siècle écoulé a été l'introduction de tribunaux administratifs de travail comme option de rechange aux recours en contentieux. En contemplant l'introduction de ces approches alternatives dans les pays en développement, les auteurs manifestent certaines réserves relatives aux normes culturelles et institutionnelles, la disponibilité de médiateurs formés ou que l'on peut former, l'existence d'un financement durable et d'une base juridique adéquate. Ils soulignent en outre que cette politique peut constituer un bon complément aux procès longs et coûteux, mais ne devrait pas se substituer à un système judiciaire de qualité ayant pour objectif de faire appliquer les normes juridiques du travail.

Dans de nombreux pays africains, les processus de résolution de litiges ont souvent été conduits par l'État via le Ministère du travail, en général par ses services de conciliation et de médiation (Fashoyin, 1998). Des tribunaux du travail ont été créés pour régler les litiges qui n'ont pu être réglés par le dispositif gouvernemental. L'Afrique du Sud, où un système indépendant de conciliation et d'arbitrage (*Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration* – Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage) a été créé, constitue une exception. En Afrique australe, ces services de conciliation des pouvoirs publics sont aujourd'hui défectueux du fait essentiellement d'une réduction des ressources de l'administration ainsi que d'un manque de définition des procédures de règlement de litiges (Fashoyin, 1998). En conséquence, le tribunal du travail, qui devrait être le recours ultime dans le système de règlement de litiges est surchargé par un trop grand nombre de saisines prématurées.

Grèves. Les grèves constituent la forme la plus évidente d'action syndicale en plus des grèves perlées, des boycottages et du refus d'effectuer des heures supplémentaires, etc. Les statistiques relatives aux grèves en Afrique sont rares et fortement tributaires de la source de données^{xx}. Les statistiques du travail de l'OIT donnent quelques chiffres sur les activités de grève dans quelques pays africains.

- En premier lieu, la grève semble être fortement pratiquée dans les années 1990 uniquement dans un petit nombre de pays, notamment le Kenya, l'Afrique du Sud, et la Zambie. Dans les autres pays, le nombre de grèves dépassent rarement 20 par an.
- En deuxième lieu, parmi ces trois pays, seule la Zambie a enregistré une baisse constante du nombre de grèves dans les années 1990. Selon Fashoyin (2002), cela pourrait être imputé à l'efficacité du mécanisme de résolution de litiges, mais s'explique pour l'essentiel par la menace de pertes d'emplois qui a favorisé ce changement. En Afrique du Sud et au Kenya, l'activité de grève est bien plus volatile, mais semble avoir considérablement diminué depuis 1998.

Les revendications salariales constituent la justification première d'un recours à la grève, d'autres motifs tels que les griefs et les actions disciplinaires demeurant secondaires. En 1999 en Afrique du Sud, par exemple, environ 97 pour cent des grèves étaient dues à des litiges salariaux^{xxi}. Les pays francophones ont été particulièrement affectés par des problèmes d'arriérés de salaires au cours de la décennie écoulée (Mayaki, 2002 et Linard, 2002).

Les enquêtes réalisées auprès d'entreprises dans quelques pays africains fournissent également un certain nombre d'informations sur l'activité de grève. Dans chaque pays, un pourcentage élevé d'entreprises manufacturières enquêtées ne signale aucune perte de jours de production pour cause de grève et d'agitations ouvrières. En Zambie, par exemple, seuls 3 pour cent des entreprises ont déclaré avoir subi certains types de dommages. Toutefois, la fréquence des grèves et des agitations ouvrières semble être plus forte en Éthiopie et au Nigeria.

Encadré 4.2. Études de cas : les règlements de litiges

Afrique du Sud

L'Afrique du Sud, a, depuis la promulgation de l'*Industrial Conciliation Act* (Loi sur la conciliation professionnelle) en 1924, un mécanisme officiel de règlement des litiges. La résolution de litiges individuels n'a cependant bénéficié d'une attention accrue qu'après l'introduction de la notion de pratique professionnelle injuste et la création du Tribunal du Travail par la Loi sur les relations professionnelles de 1979 et ses amendements.^{xxii}

La Loi de 1995 sur les relations professionnelles a maintenu la politique volontariste de fond qui soutient le mécanisme de règlement de litiges en offrant la liberté de soumettre les litiges à conciliation ou médiation et arbitrage, ou dans certains cas, au Tribunal du Travail (qui remplace le Tribunal Industriel). Un nouvel organe, la Commission de Conciliation, de Médiation et d'Arbitrage (CCMA) a été créé pour assurer l'essentiel de la charge incombant au préalable au Tribunal Industriel. La législation a prévu que le CCMA soit indépendant de l'État, de tout parti politique, de tout syndicat et de toute organisation patronale. Par ailleurs, des comités de négociation et des agences indépendantes peuvent désormais être accrédités comme médiateurs et arbitres par le CCMA.

Les litiges afférant aux droits peuvent d'abord être soumis à conciliation ou médiation par le CCMA, un Comité de Négociation, ou son agent accrédité et, par la suite, à arbitrage par l'une des entités susmentionnées ou, dans certains cas, à un jugement par le Tribunal du travail. Les litiges afférant aux intérêts peuvent également être soumis en premier lieu à conciliation ou médiation. En cas d'échec, les parties peuvent opter pour un arbitrage volontaire ou enclencher une grève, sauf dans les services essentiels. Aux yeux de la loi, la conciliation doit inclure une commission d'enquête, la médiation, voire un arbitrage consultatif^{exxiii}.

Ghana

La loi prévoit la création d'une Commission Nationale du Travail indépendante composée de représentants du gouvernement, des employeurs et des mouvements syndicaux, chargés de régler les litiges d'abord par la médiation, puis par l'arbitrage. Toutefois, la Loi sur les Relations Industrielles (IRA) prévoit un arbitrage obligatoire par le ministère pour régler un litige si l'une des parties en fait la demande. Cette procédure permet aux employeurs de revenir sur leur engagement à négocier de bonne foi et encourage au contraire un arbitrage, violant le droit à la négociation collective. L'OIT a informé le gouvernement que l'arbitrage obligatoire est acceptable seulement s'il est demandé par les deux parties.

Kenya

Le mécanisme de règlement de litiges du Kenya est conçu pour garantir que la négociation collective est convenablement mise en application dans la résolution de litiges et pour garantir que les litiges sont résolus dans les règles et rapidement (Fashoyin, 2001). La loi prescrit que tous les litiges soient examinés par le Comité Tripartite, qui décide ensuite d'une ligne de conduite à adopter parmi trois options. Il peut d'abord décider que les parties ont épuisé le mécanisme de négociation collective et renvoyer le litige aux parties. Puis, s'il décide que le mécanisme interne a été épuisé, il peut décider de soumettre le litige soit à enquête (concerne en général les disputes portant sur les droits) ou soit à conciliation (s'applique généralement aux litiges concernant les intérêts liés à l'un des nombreux points généralement couverts par les conventions collectives).

En 2000 parmi 946 litiges, 500 furent résolus suite à une enquête; 136 suite à une conciliation et 124 firent l'objet de saisine du Tribunal Industriel. Le mécanisme de résolution des litiges a ainsi appuyé le processus de négociation collective adopté dans le pays.

Coopération entre employeurs et employés

La direction et les syndicats ont chacun leurs raisons de soutenir les programmes de coopération. Si la direction peut y voir un moyen d'obtenir un plus grand engagement et une plus grande coopération de la part du personnel, le syndicat y voit un moyen d'étendre l'influence des employés et leur contrôle sur le lieu de travail. Toutefois, l'une et l'autre partie peuvent avoir certaines réserves. La direction peut objecter aux programmes de ce type parce qu'ils retardent la prise de décisions, réduisent le contrôle de l'employeur et peuvent accorder la priorité aux objectifs du personnel au détriment de ceux de l'organisation. Les syndicats, de leur côté, sont confrontés à des problèmes pratiques dans la mesure où certains domaines relèvent de la négociation collective (Bendix, 1996). Ces mécanismes de participation des travailleurs et de prises de décisions conjointes sont inscrits dans les lois d'un nombre restreint de pays, comme par exemple, le Swaziland, le Zimbabwe et plus récemment l'Afrique du Sud.

D'après Fashoyin (1998), dans des pays comme le Swaziland et le Zimbabwe, les politiques nationales du travail ont favorisé la création de comités du travail comme mécanisme permettant de donner la parole aux travailleurs, en particulier, là où le syndicalisme est soit faible, soit inexistant. Dans la pratique cependant, certains employeurs voient dans les comités du travail un substitut du syndicat. Toutefois, Fashoyin souligne également qu'au Zimbabwe, les comités du travail se chargent de plus en plus fréquemment de questions qui relevaient au préalable exclusivement de négociations à l'échelle sectorielle (dans les organes connus sous le nom de Comités Nationaux de l'Emploi).

Dialogue social tripartite

De nombreux pays africains ont introduit un cadre de coopération tripartite afin d'établir de bonnes relations employeur-employé, d'accroître la productivité et de parvenir à un consensus sur les questions socio-économiques. En conséquence, une structure institutionnelle telle que le Conseil Consultatif sur le Travail (ou organe ou comité) a été créée dans pratiquement tous les pays africains anglophones après l'obtention de leur indépendance. Ces organes consultatifs sur le travail se sont avérés efficaces dans la résolution des questions relatives à la ratification de normes internationales ainsi que dans la révision des législations nationales (Fashoyin, 1998).

Il existe actuellement deux principaux types de consultations tripartites en Afrique : les institutions formelles de consultation et de conseil, et les organes officiels de négociation. L'on peut ajouter un troisième type qui comprend les institutions favorisant les échanges entre partenaires sociaux sur des questions relatives au développement national en général et n'ayant aucun lien direct avec le fonctionnement du marché du travail (Fashoyin, 1997).

Institutions formelles de consultation et de conseil

Les institutions formelles de consultation et de conseil s'intéressent généralement à toutes les questions ayant trait au travail.

Ces institutions de coopération tripartite ont généralement été créées en Afrique au lendemain de l'accès à l'indépendance. Au Sénégal, par exemple, le Conseil Consultatif National sur le Travail et la Sécurité Sociale, créé par la loi de 1961 dans le Code du travail est encore en vigueur. Toutefois, selon Dieng (1999) ses méthodes de fonctionnement et son efficacité semblent être en deçà des normes.

Dans les pays anglophones, un grand nombre d'organes consultatifs sur le travail, créé dans la période postindépendance furent remplacés par des structures plus récentes dans les années 1990. Au Malawi, par exemple, la Loi de 1996 sur les relations employeur-employé a créé un Conseil Consultatif Tripartite sur le travail qui a remplacé le Comité National de Politique du Travail créé en 1969 mais qui a sombré dans l'oubli dès 1971. En Éthiopie, selon toute vraisemblance, le tripartisme a vu le jour dans les années 1960 avec la création du Comité Consultatif sur le Travail en 1963 qui, jusque dans les années 1990, était incapable de se réunir régulièrement faute de ressources et du fait des défaillances organisationnelles du Ministère du travail (Buckley et

al., 2004). Toutefois, la législation du travail récemment adoptée (*Labor Proclamation – Proclamation sur le travail*, 2003) crée un nouveau Conseil Consultatif sur le Travail.

Dans d'autres pays, des institutions nationales formelles de consultation tripartite ont été officiellement créées dans les années 1990. C'est le cas en Zambie où jusqu'à la création du Conseil Consultatif Tripartite sur le travail en 1993, les réunions tripartites étaient organisées périodiquement de manière *ad hoc* (Fashoyin, 2002).

Ces organes, quelles que soient leurs appellations – Comité Consultatif sur le Travail (Kenya, Nigeria, Swaziland, Tanzanie), Commission Consultative sur le Travail (Côte d'Ivoire, Mozambique), Conseil Consultatif Tripartite sur le Travail (Zambie, Malawi) – partagent tous les mêmes caractéristiques : ils jouent essentiellement un rôle consultatif auprès du gouvernement, représenté principalement par le Ministère du travail. Leur rôle se limite à l'élaboration de politiques relatives aux relations employeurs-employés (c'est-à-dire la formulation et la révision de la législation et questions ayant trait aux normes internationales du travail).

Des variantes de ce type d'institution ont été créées dans de nombreux pays pour traiter de questions spécifiques liées au marché du travail : notamment celles relatives aux questions de sécurité et de santé telles que le *National Advisory Committee on Occupational Health and Safety* (Comité consultatif national sur la santé et la sécurité au travail), mis sur pied en 1990 au Kenya ; ou celles relatives à la formation, telle que la *Technical Education, Vocational and Entrepreneurship Training Authority* (Autorité d'enseignement technique, professionnel et de formation à l'entrepreneuriat), créée en Zambie.

Organes officiels de négociation

Le second type d'institutions de dialogue tripartite comprend les organes officiels de négociation. Ceux-ci se distinguent des institutions étudiées dans la partie précédente par leur capacité à négocier et à parvenir à une conclusion exécutoire. À cet effet, l'exemple le plus parlant est celui du *National Economic Development and Labour Council* (NEDLAC – Conseil national sur le développement économique et le travail) de l'Afrique du Sud. En Afrique, les institutions de ce type sont véritablement rares. La *National Employment Manpower and Income Commission* (Commission nationale d'emploi de la main-d'œuvre et du revenu) du Botswana ressemble au NEDLAC. Mais bien qu'elle soit un organe de négociation, ses conclusions sont soumises au Conseil des ministres pour un examen approfondi (Fashoyin, 1997).

Au total, le Zimbabwe a renoncé à son effort de création d'un organe similaire au NEDLAC et a fondé le *National Economic Consultative Forum* (NECF – Forum économique consultatif national) en 1997, cadre multipartite d'examen des problèmes socio-économiques d'intérêt national. Contrairement au NEDLAC, le NECF est un groupe consultatif sans pouvoir de décisions ; toutefois, vue son importance, il dispose du pouvoir de faire traduire ses conclusions en politiques (Fashoyin, 1997).

Les forums tripartites *ad hoc*, créés en dehors de tout cadre existant, constituent une variante de ce type d'institutions. Leur mandat réside en général en trouver des solutions immédiates aux problèmes spécifiques qui ont motivé leur création. Quand des comités *ad hoc* de ce type sont

créés, ils servent invariablement de cadre de négociation. Au Nigeria, cette approche a servi *de facto* à la résolution de conflits de travail d'importance nationale. Ainsi, en 1988 et à nouveau en 1991, les arrangements *ad hoc* ont été utilisés pour négocier des mesures palliatives visant à réduire l'impact des PAS sur les travailleurs. Bien que le dispositif consultatif permanent du Kenya ait essentiellement fonctionné comme organe consultatif, un effort de négociation s'est toujours manifesté en dehors du cadre tripartite (Fashoyin, 1997).

Limites du dialogue social tripartite

Comme Fashoyin (1998) l'a souligné, la plupart des mécanismes tripartites en Afrique s'accompagne d'éléments inhibiteurs communs. Leur nature consultative tend à décourager la participation effective des partenaires sociaux. Elle a également tendance à confiner la concertation à des problèmes de travail prédéterminés. Dans la majorité des mécanismes consultatifs tripartites africains, la représentation du gouvernement est limitée au Ministère du travail. Une coopération tripartite significative devrait requérir la participation de toutes les branches du gouvernement qui sont directement concernées par les politiques qui ont une incidence directe ou indirecte sur les questions du travail. L'expérience de la NEDLAC semble constituer une tentative réussie d'activation de cette implication multipartite.

Dans certains pays africains, les consultations tripartites ont été un type d'arrangements contrôlés par l'État où les partenaires sociaux ont été cooptés dans le processus de prise de décisions socio-économiques. Etukudo (1995) utilise le concept de corporatisme pour définir ce type d'arrangements en vertu desquels les intérêts des partenaires sociaux sont intégrés dans les structures d'État. Le tripartisme est ainsi devenu une parodie dans un grand nombre de pays africains vu que les partenaires sociaux ont été pour l'essentiel manipulés.

Références bibliographiques

Adji, S. (2000), “*Globalization and Union strategies in Niger,*” *Labour and Society Programme*, DP/122/2000.

Adu-Amankwah, K. (1999), “*Ghana,*” *Labour Education*, n°116, p.1-14.

Aidt T. et Z. Tzannatos (2001), “The cost and benefits of collective bargaining: a survey,” *Social Protection Discussion Paper Series*, n°0120, Social Protection Unit, Human Development Network, The World Bank.

Alby, P. (2004), “*Unequal Rent-Sharing and wage determination in the formal Ivoirian Economy,*” article soumis au *Louvain Economic Review*.

Anyemedu, K. (2000), “*Trade Union responses to globalization: case study on Ghana,*” *Labour and Society Programme*, DP/121/2000.

Azam, J-P. and C. Daubrée (1997): *Bypassing the State: Economic Growth in Kenya, 1964-90*, Centre d'études de développement, OCDE : Paris.

Azam J-P. and C. Ris (2001) *Rent-Sharing, Hold Up and Manufacturing Sector Wages in Côte d'Ivoire*, *World Bank Working Paper*, WPS 2600 : Washington, D.C., (<http://www.worldbank.org/html/dec/Publications/Workpapers/home.html>).

Azam J-P. et S. Rospabé (2003), “*Trade Unions v. Statistical Discrimination: Theory and Application to Post-Apartheid South Africa,*” article soumis au *Journal of Development Economics*.

Barr, A et A. Oduro (2000), “*Ethnicity and Wage Determination in Ghana,*” *World Bank Policy Research Working Paper No. 2506*.

Becker, G. (1983), “*A Theory of Competition among Pressure Groups for Political Influence,*” *Quarterly Journal of Economics*, n°98, p. 371-400.

Beckman, B. (2002), “*Trade Unions and institutional reform: Nigerian experiences with South African and Ougandan comparison,*” *Transformation. Critical Perspectives on Southern Africa*, n°48, p. 83-115.

Bendix, S. (1996), *Industrial Relations in South Africa, Juta and Co Limited, Johannesburg*.

Betcherman G., A. Luinstra et M. Ogawa (2001), “*Labor market regulation : international experience in promoting employment and social protection,*” *Social Protection Discussion Paper Series*, n° 0128, Cellule protection sociale, Réseau pour le développement humain, Banque mondiale.

- Bezuidenhout, A. (2000), "Toward global social movement unionism. Trade Union responses to globalization in South Africa," *Labour and Society Programme*, DP/115/2000.
- Blanchflower, D. et R. Freeman (1990), "Going different ways: unionism in the U.S and other advanced OECD countries," *NBER Working Paper n°3342*. Cambridge.
- Blunch N. et D. Verner (2001), "Asymmetries in union relative wage effects in Ghanaian manufacturing. An analysis applying quantile regressions," *Policy research working paper, 2570, World Bank*.
- Boahen, A. A. (1997): "Ghana: Conflict Reoriented," *Chap.4 in I. W. Zartman (Ed.): Governance as Conflict Management: Politics and Violence in West Africa*, 95-147, Brookings Institution Press: Washington, D.C.
- Booth, A. (1995), *The Economics of Trade Union*, Cambridge University Press.
- Botero, J., S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes, et A. Shleifer, "The Regulation of Labor," typescript, available at <http://rru.worldbank.org/DoingBusiness/Downloads/LaborRegulations/flopslabor.3.pdf>, 2003.
- Bratton, M. and N. van de Walle (1997), *Democratic Experiments in Africa: Regime Transitions in Comparative Perspective*, Cambridge University Press.
- Buckley, G., G. Casale et T. Fashoyin (2004), "Tripartism and decent work in Poverty reduction strategies in Éthiopie," *Infocus Program on Strengthening Social Dialogue, Labor law and labor administration, IFP/Dialogue Paper n°5, ILO, Geneva*.
- Butcher K. and C. Rouse (2001), "Wage effects of unions and industrial councils in South Africa," *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (2), 349-74.
- Chune, N et L. Egulu (1999), "Kenya," *Labour Education*, n°116, p. 15-24.
- Deakin, S. (2001), "The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution," *ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper 203*.
- Delvaux, E. (2002), "The challenge of the informal economy," *Labour Education*, n°127, p.15-19.
- Dieng, S. (1999), "The rigours of the economic crisis are not the sole explanation for the refusal to tackle the issues raised by TU organizations," *Labor Education*, n°114-115, p. 78-83.
- Djankov, S., R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes et A. Shleifer, (2003), "Courts," *Quarterly Journal of Economics*, n°118, p. 457-522.
- Edigheji O. and K. Gostner (2000), "Social dialogue: the South African experience," *Labour Education*, n°120, p.83-92.

Egulu, L. (2004), “*Trade Union participation in the PRSP process*”, *Social Protection Discussion Paper Series*, n° 0417, Cellule protection sociale, Réseau pour le développement humain, Banque mondiale.

Etukudo A. (1995), “*Reflection on the role of African employers’ organizations in tripartism and social dialogue*,” *International Labour Review*, vol. 134 (1), 51-64.

Fashoyin, T. (1997), “*The labour advisory councils and social dialogue in African countries*,” *Proceedings of the regional Tripartite Seminar on Social Dialogue, Johannesburg, dec. 1997*.

Fashoyin, T. (1998), “*Industrial Relations in Southern Africa: the challenge of change*,” Working Paper n°5, ILO / SAMAT, Harare.

Fashoyin, T. (2001), “*Social dialogue and social and economic development in Kenya*,” *InFocus Program on Strengthening Social Dialogue, Working Paper n°3, ILO, Geneva*.

Fashoyin, T. (2002), “*The contribution of Social dialogue to economic and social development in Zambia*,” *InFocus Program on Strengthening Social Dialogue, Working Paper n°6, ILO, Geneva*.

Fashoyin, T. et S. Matanmi, (1996), “*Democracy, labor and development: transforming industrial relations in Africa*,” *Industrial Relations Journal*, 27 (1), 38-49.

Freeman R. et J. Medoff (1984). *What do unions do?*, Basic Books, New-York.

Gaufryau, B. et C. Maldonado (1997), “*Secteur informel: fonctions macro-économiques et politiques gouvernementales. Le cas de la Côte d’Ivoire*,” Document de recherche de l’OIT S-INF1-13, Genève.

Ghartey N. et D. Dorkenoo (2002), “*Unionizing informal workers in Ghana*,” *Labour Education*, 127, p.38-42.

Gostner, K. (2000), “*Social dialogue in South Africa*,” *InFocus Program on Strengthening Social Dialogue, Social Dialogue Paper n°5, ILO, Geneva*.

Gyimah-Boadi, E. (1999): “*Ghana : The Challenges of Consolidating Democracy*,” Chap. 21 in: R. Joseph (Ed.): *State, Conflict and Democracy in Africa*, 409-427, Lynne Reiner: Boulder.

Hugon, P. et N. Pagès (1998), *Ajustement structurel, emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone*, *Cahiers de l’emploi et de la formation*, Département Emploi et formation, BIT, Genève.

Jones, E. (1982), “*Union/nonunion differentials: membership or coverage?*,” *The Journal of Human Resources*, vol. 17, n°2, 276-285.

Jones, P. (1997), "*The Impact of Minimum Wage Legislation in Developing Countries where Coverage is Incomplete*," *Oxford Working Paper Series 98-2*.

Ikiara, G. et N. Ndung'u (1999), "*Kenya*," in *Adjustment, employment and missing institutions in Africa. The experience in Eastern and Southern Africa*. Van Der Geest and Van Der Hoeven (eds), ILO, Geneva, p. 73-118.

OIT (1997), *Industrial Relations, Democracy and Social Stability, World Labor Report 1997-98*, Geneva.

OIT (1999), *ILO research on the contribution of collective bargaining to employment protection and to competitiveness, Sociology of work unit, Johannesburg*.

OIT (2002), *Effect to be given to resolution adopted by the International Labor Conference at its 90th Session, Governing Body, Geneva*.

OIT (2004), "*Employers organizations and the promotion of small and medium-size enterprises*", *Working paper, Geneva*.

Lachaud, J-P. (1994), *The labour market in Africa, Research Series 102, International Institute for Labor Studies, ILO, Geneva*.

Linard, A. (2002), "*Wage debt: Africa's other plague*," *Labour Education*, 128, p. 17-20.

LO/FTF Council (2003a), "*Profile of the labor market and trade unions in Tanzania*," Denmark.

LO/FTF Council (2003b), "*Profile of the labor market and trade unions in Zimbabwe*," Denmark.

Macun, I. (1997), "*Evolving practices in industrial relations and collective bargaining : the SALFS results*," *background paper for the Conference on Labor Markets and Enterprise Performance in South Africa, January 30, 1997, mimeo*.

Manda, D. K., A. Bigsten and G. Mwabu (2001): *Trade Union Membership and Earnings in Kenyan Manufacturing Firms, Working Papers in Economics No.50, Göteborg University*.

Mayaki I. (2002), "*Unpaid salaries in Africa: an explosive issue*," *Labour Education*, 128, p. 21-24.

Mazumdar D. et A. Mazaheri (2000), "*Wages and employment in Africa*," *PRDE discussion Paper, n° 109, World Bank*.

Moll, P. (1993), "*Black South African Unions: relative wage effects in international perspective*," *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (2), 245-61.

Moll, P. (1995), "*Wage Developments in South Africa in the 1990s*," *mimeo*.

Moll, Peter, G. (1996), “*Compulsory centralization of collective bargaining in South Africa*,” *AEA Papers and Proceedings*, 86 (2), 326-329.

Mwabu, G. et P. Schultz (1998), “*Labor unions and the distribution of wages and employment in South Africa*,” *The Industrial Labor Relation Review*, 51 (4), 680-703.

Mwamadzingo, M. (2002), “*Unions and the informal economy in Africa*,” *Labour Education*, 127, p.33-37.

Naidoo, R. (1999), “*Unions in transition: COSATU into the new millennium*,” NALEDI, Johannesburg.

Naidoo, R. (2003a), “*The union movement and South African transition, 1994-2003*,” NALEDI, Johannesburg.

Naidoo R. (2003b), “*Poverty alleviation through social dialogue: the role of Trade Unions in South Africa*,” in *Trade Unions and Poverty Alleviation in Africa*, Mwamadzingo and Saleshando (eds), ACTRAV, ILO, Geneva, p. 45-64.

NALEDI (1994), *Unions in transition. Cosatu at the dawn of the democracy*, Johannesburg.

Olson, M. (1965), *The Logics of Collective Action*, Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.

Pellow, D. and N. Chazan (1986): *Ghana: Coping with Uncertainty*, Westview Press: Boulder.

Pencavel, J. (1995), “*The role of Labor Unions in fostering economic development*,” *Policy Research Working Paper 1469*, World Bank, Washington.

Rama, M. (2000), “*Déséquilibre salarial dans les pays de la zone CFA: les politiques de l’emploi sont-elles responsables?*,” *Revue d’Economie du Développement*, vol. 4, p. 35-77.

Rama M. et G. Tabellini (1998), “*Lobbying by capital and labor over trade and labor policies*,” *European Economic Review*, 42, p. 1295-1316.

Rospabé, S. (2001), “*Making racial wage relations fair in South Africa: a focus on the role of trade unions*,” *DPRU Working Paper, n°01/48*, Cape Town.

Saget, C (2001), “*Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The Experience of Selected Developing Countries*,” *Employment Paper 2001/13*.

Salmon, C. (2001), “*Poids des syndicats et rôle de l’état dans les négociations salariales des pays en développement*,” *Économie Appliquée*, tome LIV, n°4, p. 95-124.

Stigler, G. (1971), “*The Theory of Economic Regulation*,” *The Bell Journal of Economics and Management Science*, n°2, p. 3-21.

Teal, F. (1996), “*The size and sources of economic rents in a developing country manufacturing labor market*,” *The Economic Journal*, vol. 106, n°437, p. 963-976.

Terrell, K. et J. Svejnar (1989), *The industrial labor market and economic performance in Sénégal*, Westview Press, Boulder, CO.

Thomas, M. et L. Vallée (1996), “*Labor market segmentation in Camerounian manufacturing*,” *The Journal of development studies*, 32 (6), p. 876-898.

Touré, I. (1986): “L’UGTCI et le “Développement Harmonieux”: un Syndicalisme Anticonflits?,” *Politique africaine*, vol. 24, p. 79-80.

U.S. Department of Labor -Bureau of International Labor Affairs- (2002) “*Foreign Labor Trends – Côte d’Ivoire*”.

Velenchik A. (1997), “*Government intervention, efficiency wages and the employer size wage effect in Zimbabwe*,” *Journal of Development Economics*, 53, p. 305-338.

Verner D. (1999), “*Wage and productivity gaps: evidence from Ghana*,” *Policy research working paper*, 2168, World Bank.

Wood G. et P. Mahabir (2001), “*South Africa’s workplace forum system: a stillborn experiment in the democratization of work*,” *Industrial Relations Journal*, 32 (3), 230-243.

World Bank (1995), *World Development Report 1995*, New-York, Oxford University press.

ⁱ La Convention n° 87 (1948) stipule que les travailleurs et les employeurs, sans distinction aucune, auront le droit de créer, et sous réserve uniquement des règles de l’organisation concernée, d’adhérer aux organisations de leur choix sans autorisation préalable.

ⁱⁱ La Convention n° 87 (1948) stipule que les autorités publiques devront éviter toute ingérence qui limiterait le droit de s’organiser librement et ne devront pas dissoudre ou suspendre toute organisation patronale ou d’employés.

ⁱⁱⁱ La jurisprudence de l’OIT identifie des corps de métier pour lesquels une grève pourrait être interdite du fait de leur caractère essentiel, tels que les métiers où il existe une menace claire et imminente à la vie, à la sécurité personnelle ou à la santé de l’ensemble ou d’une partie de la population.

^{iv} La Convention n° 98 (1949) stipule que chaque pays qui la ratifie devra encourager et promouvoir le développement total et l’utilisation de mécanismes de négociation volontaire entre employeurs ou organisations patronales et organisations de travailleurs, dans l’optique de la réglementation des modalités et conditions d’emploi par des conventions collectives

^v La Convention n° 100 (1951) insiste sur certaines propositions concernant le principe de rémunération égale pour les travailleurs des deux sexes pour un travail d’égale valeur. Le terme de *rémunération égale pour les travailleurs des deux sexes pour un travail d’égale valeur* renvoie à un taux de rémunération fixé sans discrimination de genre.

^{vi} La Convention n° 138 (1973) stipule que chaque pays dans lequel la présente convention s'applique s'engage à mettre en œuvre une politique nationale visant à garantir l'abolition effective du travail des enfants et à relever progressivement l'âge minimum de recrutement à un emploi ou un travail à un niveau concordant avec le développement physique et mental le plus achevé des jeunes personnes.

^{vii} Il convient toutefois de noter que cet échantillon est de très petite taille, avec seulement 79 entreprises enquêtées.

^{viii} Conjointement avec la Malaisie, le Mexique et le Bangladesh où le différentiel salarial entre travailleur syndiqué et non syndiqué dépasse 10 pour cent (Salmon, 2001).

^{ix} Les chiffres pour l'Ouganda doivent être pris avec circonspection dans la mesure où seules 17 entreprises ont répondu à cette question.

^x Proportion d'entreprises dans des secteurs qui ont au moins un travailleur syndiqué.

^{xi} Etukudo (1995)

^{xii} La question sur l'adhésion aux organisations patronales n'a pas été posée lors des enquêtes PRDE en Érythrée et au Nigeria.

^{xiii} L'enquête identifie trois services principaux qui sont généralement fournis à l'entreprise par son organisation patronale. La première correspond à la capacité de faire du lobbying auprès du gouvernement et, donc, d'influencer les décisions réglementaires, économiques ou juridiques. En second vient le rôle essentiel de l'organisation patronale qui consiste en la défense de ses membres lors de résolution de conflits avec des responsables publics, des travailleurs ou d'autres entreprises. Pour finir, l'organisation peut s'avérer utile à ses membres en leur fournissant des informations sur les réglementations gouvernementales actuelles ou nouvelles.

^{xiv} OIT (2004)

^{xv} OIT (1997)

^{xvi} Le programme *Start and Improve Your Business* (SIYB – Créer et renforcer votre entreprise) fait partie du Programme international pour petites entreprises de l'OIT. Le programme SIYB a pour objectif d'atteindre de manière pérenne et peu coûteuse un nombre substantiel de petits entrepreneurs et de leur donner les compétences en gestion nécessaires pour parvenir à la rentabilité dans un environnement concurrentiel. Ciblant une variété de groupes, il porte sur diverses actions destinées à favoriser le développement des petites entreprises telles que la formation, le conseil, le suivi et l'évaluation ainsi que la création de réseaux informels d'échange. Des institutions visant le développement de petites entreprises dans plus de 70 pays à travers le monde ont utilisé le programme SIYB.

^{xvii} Société financière internationale, Groupe de petites et moyennes entreprises, Service de Promotion et de Développement des Investissements en Afrique (Rapport annuel de 2003).

^{xviii} Certains auteurs (pour une présentation générale, voir Aidt et Tzannatos, 2001) préfèrent utiliser la notion plus large de coordination de négociation qui comprend un ou plusieurs des aspects suivants : le degré de centralisation des syndicats, la concentration syndicale, le degré de centralisation du pouvoir patronal, l'échelle de négociation, le degré de coordination informelle et de corporatisme.

^{xix} Pour être comparables, le taux de couverture d'une convention collective et le taux de syndicalisation doivent concerner la même population, ici le secteur salarié formel.

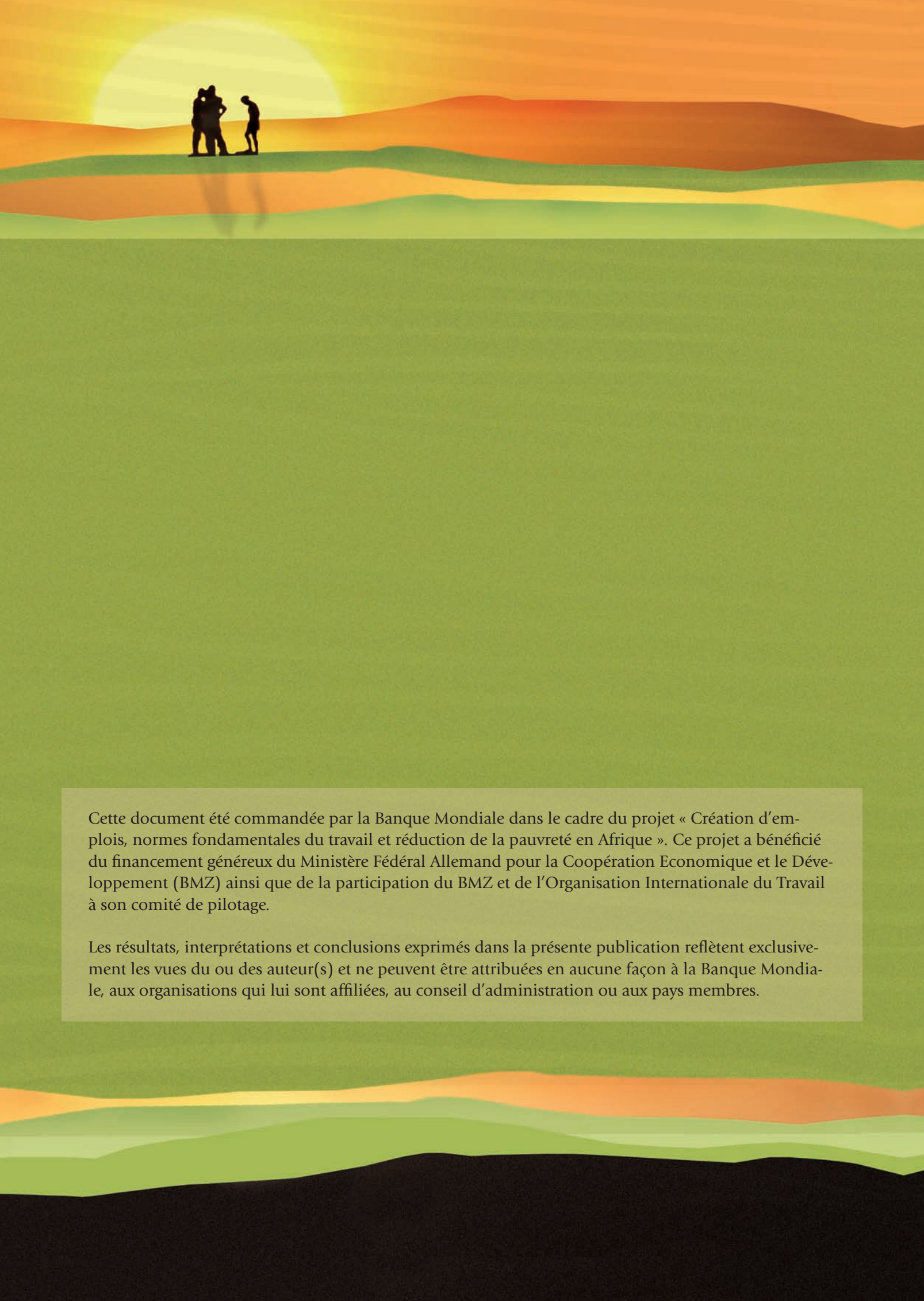
^{xx} Le cas du Kenya constitue une illustration de cette variabilité. La source de données Laborsta de l'OIT fait état de 44 grèves impliquant 16 029 travailleurs en 1997. Tandis que selon

Fashoyin (2001), le rapport annuel du Ministère du travail du Kenya de 1997 a signalé 97 grèves avec la participation de 270 660 travailleurs.

^{xxi} Ministère du travail, Rapport annuel de 1999, Pretoria.

^{xxii} Basé essentiellement sur l'étude faite par Bendix (1996)

^{xxiii} Le CCMA a amélioré son taux de règlement de conciliation, qui était de 73 pour cent des cas entendus entre avril et septembre 2001. Le nombre moyen de saisines s'élevait à 477. Au total, 67 pour cent des cas soumis à conciliation dans le cadre réglementaire ont été tranchés et l'on a enregistré en moyenne 212 arbitrages par jour (Ministère du travail, rapport 2001–2002, Pretoria).



Cette document été commandée par la Banque Mondiale dans le cadre du projet « Création d'emplois, normes fondamentales du travail et réduction de la pauvreté en Afrique ». Ce projet a bénéficié du financement généreux du Ministère Fédéral Allemand pour la Coopération Economique et le Développement (BMZ) ainsi que de la participation du BMZ et de l'Organisation Internationale du Travail à son comité de pilotage.

Les résultats, interprétations et conclusions exprimés dans la présente publication reflètent exclusivement les vues du ou des auteur(s) et ne peuvent être attribuées en aucune façon à la Banque Mondiale, aux organisations qui lui sont affiliées, au conseil d'administration ou aux pays membres.