

A decorative background consisting of a grid of grey dots, with several dots highlighted in red. The dots are arranged in a pattern that suggests a map of the world or a network of connections.

La pratique du dialogue social au Bénin :

Bilan et perspectives

Nouratou ZATO KOTO YERIMA

Août 2014

- Toute démocratie qui se veut réellement au service du progrès social et du bien-être des citoyens doit privilégier le dialogue comme outil majeur de gouvernance en édictant des règles ou mécanismes de prévention et de règlement des conflits sociaux.
- Au Bénin, la tradition de résolution des conflits par le dialogue, notamment à travers l'arbre à palabre, fait partie intégrante du patrimoine culturel et remonte aux origines anciennes. La réussite de la Conférence Nationale en 1990, qui a permis une transition pacifique d'un système autocratique à un système démocratique, en est une illustration.
- La dernière crise sociale de 2014 entre le gouvernement et les syndicats qui n'a eu son salut qu'après le recours au dialogue, est une illustration éloquente des tensions sociales qui peuvent découler du déficit de dialogue entre les différents acteurs.
- Par cette publication, la Friedrich-Ebert-Stiftung en tant que fondation politique allemande qui promeut la démocratie et donc le dialogue inclusif entre acteurs, ambitionne d'apporter sa contribution aux débats en cours sur la pratique du dialogue social au Bénin.



Introduction

Dans toute société, quelle que soit la volonté pacifique des hommes et des femmes qui y vivent, on ne saurait empêcher la naissance des conflits, qu'ils soient familiaux, entre générations, d'ordre professionnels ou politiques. Fort de cela, toute société, voire toute démocratie qui se veut réellement au service du progrès social et du bien-être des citoyens doit privilégier le dialogue comme outil majeur de gouvernance en édictant des règles ou mécanismes de prévention et de règlement des conflits sociaux.

Les politiques de développement politique, économique et social d'une nation devraient selon une démarche inclusive laisser transparaître ces principes de dialogue et de recherche du consensus. Il est donc nécessaire d'anticiper sur les moments de crises en prévoyant divers mécanismes de prévention et de gestion des conflits. Cette assertion, valable dans tous les rapports humains qu'ils soient au niveau micro (cellule familiale) ou macro (niveau étatique, régional ou international), met en exergue l'importance de la pratique au quotidien du dialogue et fait de la prévention de conflits un processus permanent de consolidation des acquis. La mauvaise application de ces principes basiques conduit souvent à des situations de crises aux impacts souvent imprévisibles tant sur le plan politique, économique et social.

Au Bénin, la dernière crise sociale de 2014 entre le gouvernement et les syndicats qui n'a eu son salut qu'après le recours au dialogue, est une illustration éloquente des

tensions sociales qui peuvent découler du déficit de dialogue entre les différents acteurs. En effet, la marche réprimée des travailleurs le 27 décembre 2013 « pour défaut d'autorisation » a entraîné la paralysie du système éducatif quatre mois durant avec pour corollaires des résultats scolaires catastrophiques enregistrés au bout de la chaîne.

Bien que le Bénin dispose d'un arsenal juridique permettant de gérer le dialogue social, la récurrence des grèves au Bénin avec la paralysie subséquente de l'administration publique devraient interpeller la conscience collective de tous les acteurs. Le déficit d'internalisation des enjeux par les principaux acteurs du dialogue social (gouvernement, syndicats et patronat) dû à un manque de confiance réciproque, mérite une analyse objective des goulots d'étranglements afin de jeter les bases d'un dialogue social sincère et fécond.

La Friedrich-Ebert-Stiftung en tant que fondation politique allemande qui promeut la démocratie et donc le dialogue inclusif entre acteurs, ambitionne d'apporter sa contribution aux débats en cours sur la pratique du dialogue social au Bénin. Sa présence au Bénin depuis plus de vingt ans et sa longue tradition de collaboration avec les partenaires sociaux, de même que sa proximité avec les décideurs politiques font d'elle une observatrice avertie des questions sociales ; c'est cette qualité qui lui permet d'oser se prononcer sur la teneur du dialogue social au Bénin.



1. Définition du concept de dialogue social

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le dialogue social se définit comme « toutes les formes de négociations, de consultations et d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des sujets d'intérêt commun ».

L'objectif principal du dialogue social est « d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique à la vie économique et sociale de leur pays en vue de la résolution des questions économiques et sociales importantes, la promotion de la bonne gouvernance et la promotion de la paix et de la stabilité sociale ».

Vu sous cet angle, le dialogue social est un élément fondamental de la bonne gouvernance qui se caractérise notamment par l'existence d'institutions qui facilitent la participation effective et efficace des différents acteurs dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques socio-économiques. De ce fait, les partenaires sociaux deviennent des acteurs clés, des partenaires incontournables pour tout pouvoir public attaché à la démocratie participative, à la transparence, à la stabilité sociopolitique, au développement économique et à la paix.

Comme le rappelle la Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée par la Conférence Internationale du Travail de 2002 : « le tripartisme et le dialogue social, sont des procédés modernes et dynamiques qui ont une capacité inégalée et de grandes possibilités de contribuer au progrès dans beaucoup de situations et sur beaucoup de points difficiles et stimulants, y compris en ce qui concerne l'intégration régionale, la transition et la mondialisation ».

Dans le traitement des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale, d'autres acteurs (autorités locales, associations, communautés, etc) peuvent être et sont de plus en plus souvent associés à ces processus. Ainsi le dialogue social est multiforme ; il peut être tripartite (**Etat – syndicats employeurs – syndicats des travailleurs**), bipartite (**employeurs – employés**) ou tripartite plus (**Etat – syndicats employeurs – syndicats des travailleurs plus d'autres acteurs**).

Le dialogue social peut être institutionnalisé ou informel. Il se déroule tant au niveau national, régional ou local qu'au niveau d'une branche professionnelle, intersectoriel ou au niveau de l'entreprise. Malgré la diversité de la définition du dialogue social et de ses formes, il plaît davantage aux acteurs du monde du travail et pour causes : il exprime des valeurs inhérentes aux idéaux de démocratie, et répond à certaines aspirations, à l'équité et à l'efficacité qui sont celles des parties qui entretiennent des relations professionnelles. C'est dire donc qu'il soit institutionnalisé ou



informel, qu'il se déroule au niveau national ou local, voire au sein de l'entreprise, le dialogue social, lorsqu'il fonctionne bien, peut faciliter grandement le consensus sur toutes les grandes questions selon une démarche inclusive ne marginalisant aucun groupe social.

2. Cadre juridique et réglementaire du dialogue social au Bénin

Au Bénin, plusieurs textes régissent le dialogue social. Les plus importants sont :

- La loi n° 90-32 du 11 décembre 1990 portant Constitution de la République du Bénin ;
- La loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des Agents permanents de l'Etat et les lois qui l'ont modifiée ;
- La loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant code du travail en République du Bénin ;
- La Convention Collective Générale du travail ;
- Le Décret no 2002-571 du 31 décembre 2002 portant création, organisation et fonctionnement du Comité Consultatif paritaire de la Fonction publique ;
- Le Décret n°2014-207 du 14 mars 2014 portant création, attribution, organisation et fonctionnement de la commission nationale permanente de concertation et de négociation

collectives gouvernement/centrales et confédérations syndicales.

A ces textes s'ajoutent les arrêtés ministériels qui instituent la mise en place des comités sectoriels de dialogue social sensés gérer les conflits qui pourraient survenir sectoriellement dans chaque ministère. Ces comités sont des dispositifs techniques de discussion des problèmes qui se posent dans chaque secteur afin d'anticiper sur leur résolution.

En somme, le cadre législatif et réglementaire béninois est incitatif à la promotion du dialogue social.

3. Les organes du dialogue social au Bénin

Il faut noter l'existence d'une panoplie d'organes destinés à favoriser la pratique du dialogue social, mais hélas sans grande efficacité...

Le dialogue social est un acquis majeur et une valeur partagée au Bénin. L'existence de divers cadres destinés à promouvoir sa pratique au niveau national le montre aisément. Ces cadres découlent en général de la Constitution, des lois spécifiques et des règlements. Au nombre des organes, on peut citer entre autres **les organes de facilitation du dialogue social au Bénin** (Le Conseil Economique et Social (CES) ; le Médiateur de la République ; le Haut Commissariat à la Gouvernance Concertée et **les organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi** (Le Conseil National du Travail ; La Commission



Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires ; le Conseil d'arbitrage ; le Tribunal du Travail, les Services de la Direction Générale du Travail et des Directions Départementales de la Fonction Publique et du Travail ; le Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique ; les commissions mixtes paritaires de négociations collectives ; les Conseils d'Administration ; les Comités de direction ; les Comités d'Hygiène et de Sécurité)...

Il faut noter que ces organes ne sont pas perçus positivement par les syndicats et les citoyens compte tenu de la période pendant laquelle ils s'impliquent (temps de crise) et aussi à cause de leur proximité avec le gouvernement et donc potentiellement partiaux aux yeux de ces derniers. Ces deux éléments handicapent leur efficacité et inhibent les efforts déployés par les personnalités qui les dirigent pour régler les crises sociales, car la réussite d'une facilitation suppose la confiance que les parties en conflits placent en ces organes.

L'analyse de tous ces organes montre une volonté indéniable des parties prenantes au dialogue social de privilégier la recherche du consensus dans la gestion des relations professionnelles entre le gouvernement et les syndicats. Mais la panoplie d'organes a peu d'impact sur l'efficacité du dialogue social et fait ressortir in fine des conflits d'attribution et des incohérences qui appellent en urgence à une relecture du cadre juridique régissant les rapports de travail au Bénin.

4. La pratique du dialogue social au Bénin

La pratique du dialogue social au Bénin est en deçà des attentes et cela malgré la longue tradition de dialogue au Bénin, l'existence théorique d'un cadre formel favorable et des initiatives informelles et ponctuelles.

4.1. Le dialogue social au Bénin : une pratique ancestrale

Dans leur souci de normalisation et de résolution des conflits, les peuples africains ont toujours accordé une importance capitale aux procédures de négociation. L'objectif de la négociation étant de parvenir à un consensus, elle suppose l'existence, au sein des parties concernées, d'une réelle motivation de parvenir à un accord et d'éviter une escalade de la violence qui conduit à des situations, parfois non négociables. Pour négocier, il faut être au moins deux entités, incarnant une certaine souveraineté et possédant un mandat de négociation.

La République du Bénin, jadis dénommée Dahomey avait été pendant longtemps régie par les principes de la civilisation de l'oralité où les échanges verbaux constituaient l'essentiel de la communication et dominaient les besoins de communication quotidienne. La plupart des conflits se réglaient sous l'arbre à palabre avec une forte implication des sages du village qui étaient les acteurs inclusifs d'un dialogue social sincère et constructif. L'arbre à palabre était le lieu où se tenaient des débats contradictoires,



s'exprimaient des avis motivés sur des problèmes de société de même que des conseils sur les mécanismes divers de dissuasion et d'arbitrage des conflits. Cette culture a impacté sur la vie et le comportement des peuples pendant des siècles et même jusqu'à nos jours, surtout dans les villages.

La parenthèse de la révolution de 1972 et de la doctrine marxiste léniniste, qui a duré dix-sept (17) ans, n'a pas totalement dérogé à cette recherche de consensus dans la prise des décisions si on s'en tient aux idéaux défendus par le gouvernement révolutionnaire tout au moins du point de vue théorique. L'application de la « gestion du pouvoir du peuple par le peuple et pour le peuple » pendant les premières années de la révolution était au cœur des décisions avec une implication des Comités d'organisation des jeunes et des femmes. En effet, même si la plupart des Béninoises et Béninois retiennent de cette époque l'instauration progressive et la gestion autocratique du pouvoir d'Etat, on ne saurait occulter quelques actions positives telles que la participation massive des populations aux processus de prises de décisions à travers les divers regroupements, l'expérience des coopératives, les campagnes de salubrité, le mode populaire de désignation des responsables au niveau local etc.

C'est avec le même esprit positif que les conciliabules visant la recherche d'un dialogue sincère, franc et constructif, ont conduit à la tenue de la conférence des forces vives de la nation en février 1990. La

provenance diversifiée des délégués à cette assise et la représentation de toutes les catégories socioprofessionnelles témoignent du souci de dialogue inclusif ayant été à son origine.

Au-delà de la mutation vers plus de démocratie et de représentativité, la conférence a jeté les bases du renouveau démocratique et consacré une nouvelle république régie par la Constitution du 11 décembre 1990.

Ces faits démontrent aisément l'importance du dialogue au Bénin au détriment de la violence comme mode de gestion des problèmes qui se posent à la nation. Ce mode de gestion s'est aussi élargi au règlement des conflits qui surviennent dans les relations professionnelles entre employeurs et employés.

4.2. Les conditions-cadre d'exercice d'un dialogue social fécond

De manière générale, en prélude à toute négociation avec les partenaires sociaux, il est important que l'Etat justifie du respect des normes internationales du travail constituées de conventions qui, une fois ratifiées, constituent des obligations juridiques pour ce dernier. Le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective prônées par les Conventions 87 et 98 de l'OIT ratifiées par le Bénin depuis les années 1960 sont indispensables pour légitimer le dialogue social. Au Bénin, le respect de la liberté syndicale est indéniable pour que le dialogue social puisse prendre corps. Cela ne peut se faire que s'il existe des



organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs librement constituées conformément aux prescriptions de la Convention n° 87 de l'OIT. L'existence d'un engagement politique solide en faveur du dialogue social à tous les niveaux, y compris au niveau politique le plus élevé est absolument fondamental pour la réussite du dialogue social. Les conditions de réussite du dialogue social sont de trois ordres.

◆ **Conditions objectives**

- ✓ un régime démocratique de respect du droit à la liberté d'association et de négociation collective ;
- ✓ un soutien institutionnel approprié : un statut légal des organes où le dialogue a lieu ;
- ✓ une exigence d'information ;
- ✓ une régularité des discussions ;
- ✓ l'élargissement, en cas de besoin, du dialogue à des acteurs autres que les partenaires sociaux traditionnels à la négociation collective (travailleurs, employeurs et Etat) pour certaines questions d'intérêt général.

◆ **Conditions subjectives**

Elles ont trait à l'existence d'organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et autonomes ayant la capacité technique et l'accès aux informations pertinentes leur permettant de participer au dialogue social.

Ces dernières doivent justifier des conditions suivantes :

Pour les travailleurs :

- ✓ L'existence d'organisations syndicales légalement constituées, indépendantes, représentatives et démocratiques est indispensable pour légitimer la représentativité des travailleurs ;
- ✓ Les organisations syndicales doivent jouir de leurs droits de mener des négociations collectives conformément aux prescriptions de la Convention n° 98 de l'OIT ;
- ✓ Elles doivent être l'expression des intérêts des personnes qui les ont constituées et non servir d'antichambre à un gouvernement, un parti politique ou une confession religieuse pour étendre leur hégémonie vers les membres de l'organisation ;
- ✓ De même, les organisations syndicales devant animer le dialogue social, doivent être représentatives afin que les accords auxquels les négociations parviendraient puissent être applicables. Enfin, ces organisations doivent faire preuve de démocratie en leur sein pour favoriser les échanges d'idées et le respect de la volonté de la majorité.

Pour les employeurs, il faut:

- ✓ La volonté et l'engagement politique affirmés visant à associer toutes les parties au dialogue social ;



- ✓ Une loyauté et une prédisposition à respecter les engagements pris ;
- ✓ Une considération des travailleurs et de leurs organisations comme partenaires.

Pour l'Etat :

Les textes juridiques hissent l'Etat au double plan d'employeur et de garant des droits syndicaux d'où la complexité de ce rôle surtout dans les négociations gouvernement-syndicats. La volonté politique est donc l'un des éléments de maintien d'un dialogue social franc et constructif car la plus grande institution de négociation gouvernement-syndicats est convoquée par l'Etat. Il faut que l'Etat justifie de :

- ✓ Une implication réelle
- ✓ Un véritable rôle d'arbitrage.

◆ Conditions morales

- ✓ La bonne foi des parties vient en prélude à la réussite de toute discussion visant un accord ;
- ✓ Le respect réciproque et la courtoisie qui éloignent la violence verbale des discussions.

En définitive, l'efficacité du dialogue social est tributaire de la capacité d'écoute et du savoir être de tous les partenaires sociaux.

4.3. Les acteurs du dialogue social au Bénin : l'Etat et les syndicats les vrais maîtres du dialogue social au Bénin ?

Le jeu se joue entre deux acteurs clé : l'Etat, acteur central (juge et partie) et les syndicats fragmentés et affaiblis.

Pour que le dialogue social fonctionne, l'Etat ne peut rester passif, même lorsque son intervention n'est pas directe dans le processus y conduisant. Il lui revient la tâche de créer un climat politique et social stable et favorable permettant la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs autonomes à toutes les instances de négociation.

Si du point de vue théorique ce rôle dévolu à l'Etat est facile à comprendre et même logique dans un Etat démocratique comme le Bénin, sa mise en œuvre reste complexe. En effet, dans la pratique, pour honorer les engagements internationaux pris auprès des Institutions Financières Internationales, l'Etat est contraint de tenir compte des revenus de sa production pour bâtir sa politique économique sensée traduire les intérêts des producteurs de la richesse nationale que sont les travailleurs. L'Etat béninois se trouve donc dans la position d'un « géant au Pied d'argile » qui, nonobstant les problèmes internes de gouvernance, ne peut se permettre d'accéder aux revendications des travailleurs sans se référer aux engagements internationaux imposés par la conjoncture économique mondiale.

Le plus souvent, l'Etat, détenteur de la puissance publique dans tous ses rapports



avec les autres acteurs du développement, met au cœur de ses actions la sauvegarde de l'intérêt général au détriment des intérêts d'un groupe de citoyens et par ricochet s'investit d'une mission de délivrance du service public pour répondre aux besoins des populations. C'est donc, parfois en toute conscience que l'Etat décide de ne pas accéder à l'entièreté des doléances des travailleurs au motif qu'il se doit d'assurer la bonne marche des services sociaux de base au profit des plus pauvres.

Une dialectique de gestion et de rôle se pose à l'Etat, celle de satisfaire aux exigences de la libéralisation économique (respect des critères de gestion et de convergence macroéconomiques) au détriment du social d'une part, et celle de se départir d'autre part de son rôle d'Etat central pour se mettre dans une position d'employeur qui se doit de satisfaire les besoins objectifs de ses employés ou tout au moins négocier avec ces derniers les contenus des demandes formulées.

Face à ce dilemme, le Bénin n'a donc d'autre choix que d'entretenir un dialogue de proximité qui met au cœur de ce processus la franchise et la responsabilisation des partenaires au dialogue. Tout au moins, le fonctionnement adéquat des comités sectoriels chargés du dialogue social présents dans tous les ministères et sensés se réunir deux fois par an devraient permettre d'anticiper les problèmes spécifiques des travailleurs par branche d'activités.

Malheureusement, depuis plusieurs années l'Etat donne l'impression de s'accommoder

d'une léthargie dans laquelle végète la Commission de négociation gouvernement-syndicat en ne la convoquant pas régulièrement conformément aux dispositions du décret n° 2009-519 du 16 octobre 2009. Ce comité vient d'être ressuscité par le décret n°2014-207 du 14 mars 2014 avec à son actif des réunions qui gagneraient à se perpétuer pour imprimer un impact positif à ses actions. Les textes reconnaissent donc à l'Etat le leadership en matière de convocation et de gestion de cette commission pour trouver des solutions idoines aux revendications des travailleurs. C'est la raison principale pour laquelle le bouc émissaire de toute crise sociale reste en premier lieu celui qui est détenteur de la puissance publique chargée d'enclencher le règlement des conflits qui pourraient survenir dans les relations de travail dans la fonction publique.

L'environnement syndical béninois de son côté, fragilisé par l'émiettement des forces sociales développant des stratégies de lutte différentes, n'est pas en mesure de s'établir comme un interlocuteur crédible, capable de transcender ses propres contradictions pour parler d'une seule et unique voix. D'un autre côté, le désintérêt manifeste des travailleurs pour l'engagement syndical en dehors des périodes de grèves n'est pas de nature à soutenir les leaders syndicaux. Avec un taux de syndicalisation ne dépassant pas 6 % selon les statistiques de la Confédération Syndicale Internationale (CSI-Afrique), les syndicats béninois payent le lourd tribut de la désyndicalisation qui s'observe à cause du poids de l'informel et du fait que les services et bénéfices offerts



aux membres ne sont pas de nature à attirer plus de travailleurs vers l'action syndicale. Cependant, malgré ce taux bas qui met en exergue leurs faiblesses dans le recrutement, les syndicats bien que numériquement faibles ont une forte capacité de mobilisation et de nuisance qu'aucun gouvernement ne devrait se permettre d'ignorer.

Le paysage syndical béninois foisonne de centaines d'organisations syndicales de bases représentées par sept confédérations syndicales qui négocient avec le gouvernement pour obtenir le meilleur au profit des travailleurs. Avec plus de soixante douze (72) syndicats de base dans l'enseignement primaire, il est aisé de comprendre les difficultés pour asseoir un dialogue social apaisé dans ce secteur. Cette pléthore de syndicats pose un problème de représentativité et surtout d'efficacité de l'action syndicale. Le déficit de préparation et de concertation des leaders syndicaux avant les négociations est souvent l'un des freins à la réussite des luttes engagées. Une série de questions nécessite des réponses sans équivoque pour éviter que les leaders syndicaux ne donnent l'impression de ne parler qu'en leur nom exclusif et d'être coupés de leurs bases. Les plus pertinentes sont :

- ✓ Comment se fait le lien entre les mandants (travailleurs) et les mandataires (les leaders syndicaux) avant le déclenchement de toute action syndicale ?
- ✓ Comment les syndicats peuvent-ils devenir incontournables en protégeant

les droits des travailleurs sans une unité d'action syndicale ?

- ✓ Existe-t-il au sein de chaque confédération une équipe technique de travailleurs chargée de faire des recherches sur les points de revendication, pour aboutir à des propositions idoines sur des bases objectives et scientifiques dont se serviront les leaders syndicaux dans les négociations ?
- ✓ Y-a-t'il des mécanismes de compte rendu fonctionnels en dehors des assemblées générales convoquées qui sont plus des lieux d'information et non de discussions avec les travailleurs pour recueillir leurs suggestions ?
- ✓ Quelles sont les instances d'examen des positions de la base et des conclusions retenues qui sous-tendent la poursuite ou non d'un mouvement de grève pour éviter que le gouvernement et les observateurs ne croient pas que les leaders parlent en leurs seuls noms ?
- ✓ Quelle est la crédibilité des conseils et structures permanents de dialogue social et de négociation ?

La réponse à ces questions appelle à des réformes tant dans la gestion quotidienne des syndicats qui souffrent d'un déficit de démocratie interne que dans la préparation des syndicats aux négociations.

En application des principes de l'OIT sur le dialogue tripartite (gouvernement-syndicat-patronat), on est en droit de se demander le rôle que joue le patronat béninois dans la



prévention et la gestion des crises sociales au Bénin ? L'existence des conventions collectives et des accords d'établissement dans la plupart des grandes entreprises et unités de production laisse présager d'une pratique de dialogue social. Elle ne doit cependant pas justifier l'état actuel du dialogue social au Bénin caractérisé par le monopole de l'Etat central et des confédérations syndicales. Le président du patronat a tenté une médiation en direction des confédérations syndicales lors de la crise sociale de 2014 en les invitant à accorder un moratoire au gouvernement. Cette appréciable implication doit s'inscrire dans la durée et dans un cadre juridique adéquat.

4.4. Les causes des ratées et/ou du dysfonctionnement dans la pratique du dialogue social au Bénin.

La rupture du dialogue social a été pour beaucoup dans la répétition des crises sociales observées ces dernières années au Bénin. Au nombre des raisons à l'origine de cette persistance des crises sociales mettant ainsi du plomb dans l'aile au dialogue social, résident manifestement une incompréhension mutuelle des acteurs principaux et une nécessité de clarification de nombre de problèmes qui perdurent depuis 2008 et dont les plus pertinents sont:

- Le manque de confiance généralisé entre les parties prenantes au dialogue social. On assiste à un dialogue de sourd : le gouvernement évoque souvent une manipulation des syndicats, une politisation de la crise

et une violation des lois sociales (loi sur la grève), les syndicats parlent de mauvaise foi et surtout d'un refus de respecter des engagements précédemment pris par le gouvernement. L'exemple qui suscite une certaine polémique depuis 2012 est le refus du gouvernement de permettre l'extension aux enseignants de la maternelle, du primaire et du secondaire, des avantages du décret 2011-505 du 05 août 2011 portant institution d'un coefficient de revalorisation de 1.25 de l'indice de traitement des agents de l'Etat au motif que ces derniers avaient déjà été pris en compte en 2010 ;

- Les interprétations diverses de la loi sur la grève au Bénin qui appelle en urgence à une relecture de la loi et au vote d'une nouvelle loi par l'Assemblée Nationale suivant une démarche participative de tous les acteurs y compris le patronat ;
- Les incohérences qui sont relevées dans les processus d'autorisation des marches de travailleurs. Entre l'autorisation du maire en conformité avec les lois sur la décentralisation et un arrêté préfectoral, quel est l'acte administratif qu'il faut considérer juridiquement ? Tant qu'il y aura des contestations, elles donneront l'impression d'une politique de « deux poids deux mesures » au mépris du principe de l'égalité des citoyens devant la loi prôné par la constitution



bénoise. Il est arrivé que des marches de protestation aient été déniées à des citoyens pour risque de trouble à l'ordre public. Dans le même temps à l'intérieur du pays, des marches de soutien au gouvernement ont connu l'assentiment des autorités (cf. marches contre un concours frauduleux au profit du Ministère de l'Economie et des Finances) ;

- L'inefficacité de certains organes de dialogue social surtout dans les ministères qui du reste n'émettent que des avis qui ne lient pas les parties prenantes au dialogue ;
- La non anticipation des organes reconnus par la Constitution ou les textes législatifs tels que le Conseil Economique et Social, le Médiateur de la République et le Haut Commissariat à la Gouvernance Concertée. Ces organes de par les attentes du législateur ont plus un rôle attendu en amont en période de paix qu'une implication active en temps de crise. La valeur ajoutée de leur action en période de crise est édulcorée par la méfiance des travailleurs qui les voient plus du côté de l'exécutif ;
- L'inexistence d'une structure de veille sociale ayant le pouvoir d'anticipation et de prévention des crises sociales dont le leadership pourrait être porté par les institutions de la République élargies à la société civile et aux parties ;
- Un déficit de maîtrise de la législation sociale par les parties prenantes au dialogue (gouvernement-syndicats) qui va des conventions fondamentales de l'OIT que le Bénin a ratifié en toute souveraineté au cadre juridique national ;
- Un retard dans l'ouverture du dialogue contrairement au principe de la « bonne foi » prôné par l'OIT et qui recommande la prompte ouverture des négociations en cas de crise pour éviter une crispation inutile des positions et des interprétations qui ne sont pas de nature à aider à la résorption pacifique des désaccords ;
- Une mauvaise interprétation du rôle des syndicats dans l'édification de la démocratie. Les syndicats doivent-ils se limiter à des revendications corporatistes ou aller au-delà de la défense de leurs intérêts immédiats pour s'intéresser, critiquer et proposer des solutions alternatives pour une meilleure gouvernance politique, économique et sociale ? La réponse, semble-t-il, attend des syndicats une implication active dans tous les processus de développement des politiques depuis leur élaboration jusqu'à leur mise en œuvre ;
- L'émiettement prononcé des organisations syndicales dont la conséquence est une incohérence caractérisée dans leur prise de position qui incite à des manipulations contraires non seulement à la pratique syndicale



mais aussi à la culture syndicale. Lorsque sept (7) confédérations représentent environ 100.000 travailleurs du secteur public, il y a lieu de s'interroger sur leur représentativité.

En résumé, la responsabilité de l'Etat dans l'inefficacité du dialogue social au Bénin est liée au non respect des engagements pris, le peu de sincérité des informations sur les réalités économiques, les tentatives de manipulation, de désorganisation et de diabolisation des organisations syndicales, la contribution à la division syndicale par la création de « syndicats jaunes », le refus de faire fonctionner les organes de dialogue, la perception erronée du rôle du syndicat, l'indifférence affichée face aux formes d'alerte autres que la grève etc.

Pour les confédérations syndicales, leur responsabilité majeure réside dans leur faiblesse institutionnelle due à l'atomisation exponentielle des syndicats de base, au manque de moyen et à la dépendance financière, la perte de crédibilité et parfois de légitimité, due à l'absence de démocratie interne et au non respect des statuts, la guerre de leadership favorisée par les élections professionnelles et les avantages qu'elles procurent (subvention de l'Etat, siège au sein du Conseil Economique et Social et de la Caisse National de Sécurité Sociale...), la connivence parfois inappropriée avec les politiques, une mauvaise communication, la non maîtrise des sujets à débattre surtout sur le plan économique, la formulation de revendications non pertinentes,

l'impréparation des séances de négociation, la non maîtrise des affiliés (Front d'Action des syndicats des trois ordres de l'enseignement ; Intersyndicale des Ressources Humaines en Santé; Coordination des Syndicats de l'Administration Publique etc).

5. Les conséquences de ces ratées et imprécisions

Les conséquences sont nombreuses avec des impacts non négligeables tant au plan politique, économique que social. Le développement d'un pays est conçu comme un chantier qui n'est jamais achevé, un processus en quête permanente de consolidation qui autorise par l'interaction des acteurs à un dialogue permanent et un apprentissage collectif. Au Bénin, l'absence de réalisme et de confiance entre les acteurs sape les efforts entrepris avec des conséquences énormes.

Au plan politique

Depuis la crise déclenchée au lendemain de la marche des travailleurs du 27 décembre 2013 réprimée dans le sang et dont les mobiles étaient la dénonciation des fraudes intervenues lors du concours de 2012 au profit du Ministère de l'Economie et des Finances et les menaces sur les libertés fondamentales, le pays connaît une bipolarisation politique sans précédent. En effet, par le jeu des alliances stratégiques, des partis politiques de l'opposition, des personnalités politiques et acteurs de la société civile ont solidairement pris fait et



cause pour les travailleurs. D'une simple marche de protestation on en est arrivé à une crise politico sociale qui a duré plus de trois mois et dont l'impact sur l'image du pays et sur la démocratie béninoise n'est que négatif.

Il est donc indispensable d'asseoir une culture de dialogue permanente qui réponde aux besoins de la société en intégrant au cœur de ce processus le dialogue social et la participation des divers acteurs de la société au renforcement de la démocratie.

Au plan économique

La croissance économique, quoiqu'en aucun cas suffisante, est une condition indispensable du développement de chaque nation. Cependant, les avancées économiques ne donnent pas automatiquement lieu à des améliorations sociales et la richesse mérite d'être distribuée de manière équitable. Paradoxalement, les forces du marché à elles seules ne peuvent ni garantir les taux de croissance les plus élevés, ni assurer le développement humain, encore moins le développement économique et social qui a besoin d'être façonné par des prises de décisions judicieuses et par un cadre institutionnel national et international favorable.

La forte dépendance du Bénin de l'aide au développement et l'incapacité de l'Etat à trouver des mécanismes d'amointrissement de cette aide sur les dépenses publiques ne militent pas en faveur de cette autonomie économique

tant recherchée. En réalité, il sera difficile, voire impossible de construire une économie compétitive si elle repose uniquement sur la rente. Aussi, des réflexions prospectives très sérieuses doivent-elles se mener sur la question de la forte dépendance du Bénin vis-à-vis de l'extérieur.

Dans ce contexte, l'Etat béninois a besoin de paix sociale pour mettre en œuvre efficacement les politiques économiques et assurer le bien-être de ses populations. L'imbrication entre l'économie et le social est forte et il n'y a pas de stratégie de développement durable qui ne tienne compte de cette dualité.

Au plan social

Au niveau social, le pays est marqué par des inégalités socio-économiques, le chômage et le sous-emploi. Selon les chiffres de l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) issus de l'Enquête sur la Transition de l'Ecole vers la Vie Active (ETVA) réalisée en 2012 dans le cadre du programme « Youth4work » du Bureau International du Travail (BIT) : « Les jeunes de 15 à 29 ans représentent 23,3 pour cent de la population totale au Bénin. Au niveau national, 92,1 pour cent des jeunes de 15 à 29 ans travaillent dans le secteur privé informel, contre seulement 4,4 pour cent dans le secteur privé formel et 3,5 pour cent dans le secteur public ». Quand on sait que la plupart des emplois dans l'économie informelle sont des emplois précaires et non décents, on comprend aisément la vulnérabilité de cette couche de la population et surtout



leurs attentes. Le même constat est valable pour les femmes qui bien que constituant la majorité de la population sont les plus pauvres et appellent à la mise en place de programmes spécifiques d'autonomisation économique de la part du gouvernement.

Avec une telle fragilité, le Bénin subit de plein fouet les effets croisés de la conjoncture internationale et peine à assurer une indépendance économique au pays qui lui permettrait de détenir les rôles des politiques sociales mises en œuvre au profit de sa population d'une part et des travailleurs qui produisent la richesse d'autre part. Dans ces conditions, l'absence de dialogue ou de concertation avec les partenaires sociaux conduit souvent à de nombreux conflits qui troublent la paix sociale.

Ce constat met en exergue le rôle prééminent des organisations syndicales compte tenu de leur fonction normative, sociale, représentative, revendicative et éducative des travailleurs.

Même si les travailleurs de l'administration publique ne représentent que moins de deux pour cent de la population béninoise, les organisations syndicales au sein desquelles ils sont regroupés constituent des institutions encore représentatives des travailleurs qui pèsent très lourd dans la gouvernance et qui sont presque invariablement présents dans les processus de transformations politique, économique et sociale du pays. Le déficit de dialogue avec ces groupes organisés est nuisible à la démocratie et à la paix sociale. La récente grève de janvier 2014 dans l'administration

publique témoigne de l'impact social négatif sur la vie des populations avec la paralysie des hôpitaux, de la justice et du système éducatif.

Des observateurs bien avertis des questions sociales affirment d'ailleurs que des conflits sociaux mal maîtrisés conduisent toujours à des crises civiles et politiques. Des exemples de plusieurs pays dans le monde corroborent cette affirmation.

6. Les propositions pour un dialogue social plus efficace au Bénin

Le dialogue social vise à établir un partenariat gagnant-gagnant du moment où tous les acteurs gagnent à le pratiquer pour aborder les problèmes qui surgissent dans les relations professionnelles. Le dialogue doit être basé sur la confiance, la recherche de compromis et non la confrontation permanente. Mais il faut que les différentes parties comprennent que le dialogue social ne rime pas avec une exigence de satisfaction totale des points de négociations. La nécessité d'un esprit d'ouverture des parties doit primer sur tout.

Pour que des pratiques durables et efficaces de dialogue politique s'établissent au Bénin, il est impératif, une fois sauté le verrou de la méfiance, que les parties prenantes au dialogue social, sans toutefois renoncer à la défense des intérêts de leurs mandants, harmonisent leurs points de vue et lancent les discussions sur la base d'une



compréhension commune du diagnostic fait.

Aussi, l'internalisation de la pratique du dialogue social suppose-t-il l'existence de deux conditions clé, à savoir la volonté politique et la refondation du pouvoir syndical basé sur des valeurs d'éthique, de respect des engagements pris de part et d'autres et de responsabilisation collective.

La tendance de plus en plus prononcée de faire la promotion d'un dialogue sociétal qui est plus inclusif parce que associant d'autres organes et corps constitués (Conseil Économique et Social, Médiateur, Organisations de la Société Civile, personnalités, autorités religieuses et traditionnelles) lorsque le dialogue est en panne serait un atout pour le Bénin.

Ces organes peuvent même jouer le rôle de veille citoyenne et contribuer à tirer sur la sonnette d'alarme lorsque les signaux de rupture du dialogue s'annoncent entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Vu le caractère récurrent des grèves au Bénin, les réflexions doivent tendre vers **la mise en place d'un organe de prévention et de gestion des conflits sociaux multi acteurs** qui aura en charge le leadership dans la gestion de tout conflit qui surviendrait du fait d'une interprétation diversifiée des textes ou des relations de travail conflictuelles. Cette structure devrait être crédible de par les personnalités qui la composent et investi d'une mission de prévention des conflits.

Dans le contexte actuel, les parties prenantes au dialogue social devraient tenir compte des recommandations suivantes :

En direction de l'Etat :

- Les pouvoirs publics doivent **manifester en tout temps et en tout lieu leur volonté politique**. Elle suppose la prédisposition de l'Etat à promouvoir un cadre favorable à l'expression des droits des travailleurs. En l'espèce, il s'agira d'adopter une bonne législation dans ce domaine et la faire respecter. Par ailleurs, l'Etat doit avoir la capacité administrative et technique nécessaire pour que les principes devant régir le dialogue social soient appliqués. La manifestation de cette volonté politique appelle in fine à une ouverture pour plus de démocratie dans les relations professionnelles entre l'Etat et ses administrés ;
- Il est nécessaire qu'une mutation se fasse au niveau de l'Etat pour **qu'une redéfinition du statut du travailleur et par ricochet des syndicats qui les représentent se fasse**. La théorie qui fait de l'Etat une puissance publique devrait laisser place à l'action et l'ouverture afin que les syndicats soient considérés comme de véritables partenaires sociaux capables d'accompagner l'Etat dans les réformes visant l'amélioration du cadre juridique qui devra régir leurs relations professionnelles au sein de l'administration publique et d'une



redéfinition du statut du travailleur de la fonction publique ;

- L'Etat doit, dans sa démarche, faire montre d'une transparence dans les concessions qu'il peut accorder à ses partenaires. D'où **la nécessité pour les négociateurs en chef d'avoir une feuille de route et un mandat clair qui montrent à leurs interlocuteurs qu'ils détiennent le pouvoir de décision même si ce dernier leur vient d'un transfert de compétence.** De plus, du fait de ce rôle de juge et partie au dialogue, l'Etat doit être le premier à déclencher le processus de discussion et de résolution des conflits sociaux avec les représentants des travailleurs. La stratégie qui consiste à laisser durer trois mois une situation conflictuelle comme la crise sociale entre l'Etat et les syndicats à partir de janvier 2014 avant toute invitation officielle au dialogue n'est pas de nature à induire un bon dialogue social. En effet, dans un pays comme le Bénin qui ne dispose pas d'une structure permanente de prévention et de gestion des crises sociales, il urge que dès le déclenchement d'une situation conflictuelle que l'Etat encourage le dialogue.

En direction des syndicats :

- Les syndicats se doivent **de se former et de s'informer.** Ils devraient se donner les moyens d'accéder à l'information sur la santé économique et sociale de leur pays et cela grâce à

la formation et la recherche afin de se positionner comme des vecteurs du changement social et non comme des contestataires perpétuels. En effet, la formation et l'information sont nécessaires pour être en phase avec la base qui les a mandatés et aussi pour élaborer des stratégies de négociation ;

- Ils doivent **affiner leurs stratégies de négociation.** La force des stratégies élaborées dépendra de la cohésion du mouvement syndical et de la mutualisation de tous les courants pour en faire des revendications représentatives de la plus grande majorité des travailleurs. La recherche syndicale sera un atout majeur pour supporter les revendications et donner des chances aux plateformes revendicatives pour être prises en compte par l'Etat. Les résultats de ces recherches donneront plus de cohérence à leurs exigences car assorties d'analyses subséquentes. L'impréparation qui caractérise les syndicats lorsqu'ils sont en négociation devrait laisser la place à l'argumentaire basé sur la force des idées ;
- S'engager dans des réformes internes au sein des syndicats pour plus de coordination et d'impact de l'action syndicale au Bénin.



Conclusion

Le Bénin dispose de beaucoup d'organes pour peu d'impact. Le dialogue social ne doit pas être considéré comme une panacée ou « une clé passe partout » dans la résolution des conflits de travail. Il fournit un cadre légal de discussion des problèmes qui surviennent dans les relations de travail et permet de les aborder en toute responsabilité. Dans le cas du Bénin s'il est établi que les mécanismes de promotion du dialogue social existent malgré les dysfonctionnements constatés, il est à noter que le Bénin est un pays en quête permanente de compromis. Cette ouverture positive des Béninoises et Béninois devrait être le ferment sur lequel les parties prenantes au dialogue social accepteront d'établir des relations de travail saines basées sur la transparence, le respect de la parole donnée, l'esprit de tolérance et de responsabilité individuelle et collective.

Une internalisation des gains d'une pratique saine du dialogue social ouvrira le champ d'une nouvelle vision de démocratie sociale et participative dans la fonction publique autour de deux idées majeures: un dialogue social plus large et plus efficace ainsi que des acteurs plus légitimes et plus responsables. La relance du dialogue social au Bénin ne peut se faire que si les différents acteurs acceptent de s'asseoir autour d'une même table non pas pour discuter d'un problème précis mais restaurer la confiance matérialisée par la signature d'un nouveau pacte social.



Annexes

3. Les organes du dialogue social au Bénin

3.1 Les organes de facilitation du dialogue social au Bénin

Le Conseil Economique et Social (CES)

Il s'agit d'une institution, prévue par la Constitution de la République du Bénin, en son article 139. Il est composé des représentants de toutes les couches sociales, à savoir : les travailleurs, les employeurs, les religieux, les associations de développement, les organisations non gouvernementales, les artistes. Le Conseil Economique et Social donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnance ou de décret, ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis. Les projets de loi de programme à caractère économique et social lui sont obligatoirement soumis pour avis. Le Président de la République peut consulter le Conseil Economique et Social sur tout problème à caractère économique, social, culturel, scientifique et technique. Dans les rencontres visant le dénouement de la récente crise de 2014, le CES a activement participé aux séances.

Le Médiateur de la République

L'institutionnalisation du Médiateur de la République au Bénin émane d'une volonté de renforcement du dialogue permanent au sein de la société. Mais à cause de diverses péripéties politico-juridiques, il a fallu attendre la loi N° 2009-22 du 11 août 2009 instituant le Médiateur de la République pour sa concrétisation.

Bien que selon les dispositions de la loi, le Médiateur reçoit en premier ressort « les griefs des administrés relatifs au fonctionnement des

administrations centrales de l'Etat, des collectivités décentralisées et des établissements publics et les étudie afin d'y apporter des solutions équitables », il est sensé contribuer de façon générale à l'amélioration de l'Etat de droit et de la gouvernance administrative (article 8 de la loi N° 2009-22 du 11 août 2009).

A ce titre, il pourrait jouer un grand rôle dans la pacification des rapports gouvernement-syndicats et contribuer à l'amélioration du dialogue social au Bénin.

Le Haut Commissariat à la Gouvernance Concertée

Créé par le décret N° 2007-627 du 31 décembre 2007, le Haut Commissariat à la Gouvernance Concertée est l'une des institutions mises en place pour servir d'interface entre le peuple et les dirigeants dans le domaine de la gouvernance sociale, économique et politique. C'est l'un des mécanismes de participation des populations à la gestion des affaires publiques grâce à la mise en place d'un forum périodique de concertation au cours duquel les différentes composantes expriment des préoccupations majeures au gouvernement qui leur donne des explications et prend des engagements. De par sa composition qui fait une large place aux acteurs non étatiques, y compris un syndicaliste dans le comité de pilotage, cet organe pourrait jouer le rôle d'interface entre les travailleurs et le gouvernement lorsqu'une crise survient.



3.2 Les organes du dialogue social issus du milieu du travail et de l'emploi

Le Conseil National du Travail

Conformément à l'article 286 du code du travail, le Conseil National du Travail est un organe tripartite chargé :

- ✓ d'étudier les problèmes concernant le travail, l'emploi des travailleurs, l'orientation, la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations, les conditions matérielles et morales des travailleurs, la sécurité sociale ;
- ✓ d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la réglementation du travail et d'intervenir en cette matière ;
- ✓ de proposer ou de donner son avis sur le relèvement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG).

Le Conseil National du Travail est composé des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs qu'assistent des experts et se réunit en quatre (04) sessions ordinaires par année. Il est à noter que le Conseil National du Travail du Bénin n'a pas toujours fonctionné comme il se doit. Mais depuis 1997, un effort remarquable se fait pour rendre fonctionnel ce précieux instrument de dialogue social. Depuis sa création jusqu'à ce jour, le Conseil National du Travail du Bénin a eu pour tâche principale l'actualisation de la législation sociale du pays.

A ce titre, le Conseil a eu à examiner les projets de code du travail et de sécurité sociale et étudier plusieurs textes d'application de ces différents codes.

Les principales questions abordées concernent :

- ✓ la représentativité des organisations syndicales ;
- ✓ l'extension de la sécurité sociale ;
- ✓ le régime d'apprentissage ;
- ✓ la santé au travail ;
- ✓ les relèvements du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) ;
- ✓ le fonctionnement du tribunal du travail.

La Commission Nationale Paritaire des Conventions Collectives et des Salaires

Il s'agit d'un organe de dialogue créé par le code du travail en son article 290.

Cette commission a pour mission :

- ✓ d'émettre toutes suggestions et tous avis en matière de conventions collectives de travail en ce qui concerne notamment leur conclusion, leur extension, leur application ;
- ✓ de formuler toutes recommandations à l'usage des organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs concernant :
 - les dispositions qu'il semble souhaiter introduire dans les conventions collectives ;
 - la fixation du niveau général des salaires hiérarchisés dans le secteur privé ;
- ✓ de prendre des décisions exécutoires pour les employeurs et les travailleurs du secteur privé dans les matières suivantes :
 - établissement d'une classification professionnelle type valable pour



toutes les branches d'activités et de classifications professionnelles adaptées aux divers secteurs économiques ;

- fixation des taux minima des salaires afférents aux catégories déterminées dans lesdites catégories professionnelles ;
- détermination des taux et des modalités d'attribution des primes, indemnités et tous avantages sociaux susceptibles d'être alloués aux travailleurs de toutes catégories soit pour l'ensemble des branches d'activités, soit par secteur économique.

Cette commission n'est pas fonctionnelle malgré la noblesse de sa mission.

Le Conseil d'arbitrage

Ce conseil est prévu par l'article 257 du code du travail et se charge de l'arbitrage des différends collectifs du travail non réglés par la conciliation. Le conseil d'arbitrage est présidé par le président de la Cour d'appel ou son délégué et comprend :

- ✓ un magistrat de la Cour d'appel désigné par le Président ;
- ✓ le Président du Tribunal du travail du ressort ;
- ✓ un secrétaire choisi parmi les greffiers de la Cour d'appel ;
- ✓ deux assesseurs employeurs et deux assesseurs travailleurs, désignés par le Ministre chargé du travail.

Le Tribunal du Travail

Conformément à l'article 241 du code du travail, le tribunal du travail est compétent pour se prononcer sur tous les différends individuels relatifs :

- ✓ aux conventions collectives et arrêtés y tenant lieu ;
- ✓ aux contrats d'apprentissage ;
- ✓ à l'application de la réglementation sur les accidents de travail, les maladies professionnelles, les prestations familiales et les pensions de retraite ;
- ✓ aux problèmes nés entre travailleurs et employeurs à l'occasion du travail.

Le tribunal du travail reste non fonctionnel bien que les membres travailleurs devant y siéger aient été formés par les syndicats.

Les Services de la Direction Générale du Travail et des Directions Départementales de la Fonction Publique et du Travail

Le dialogue social se déroule au niveau de ces services à l'occasion du règlement des conflits, dans le cadre des consultations et des visites d'inspection.

Le Comité Consultatif Paritaire de la Fonction Publique

L'article 10 de la loi n° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des Agents Permanents de l'Etat en République du Bénin, a prévu la création du Comité Consultatif Paritaire de la fonction publique. Ce comité est composé des représentants de l'administration et ceux des organisations syndicales. Ce comité



joue le même rôle que le Conseil National du Travail au niveau de la fonction publique.

sont chargés de régler toutes les questions liées à la santé et sécurité au travail.

Les commissions mixtes paritaires de négociations collectives

Il s'agit de commissions créées par arrêté du Ministre chargé du travail dans les branches d'activité ou entreprises, pour la négociation des conventions collectives ou d'accords d'établissement en vue de la définition des principes qui régissent les relations de travail au sein de ces entreprises.

Les Conseils d'Administration

Dans les entreprises publiques ou semi-publiques, les travailleurs participent aux discussions sur la vie de l'unité de production à travers le Conseil d'Administration. En effet, il est prévu dans la composition de ce Conseil, une ou deux places pour les représentants des travailleurs.

Les Comités de direction

Au niveau des services publics et des entreprises, sont créés des comités de direction qui servent de cadre de déroulement au dialogue social.

Les Comités d'Hygiène et de Sécurité

Conformément à l'article 187 du code du travail, ces comités sont obligatoirement créés dans tout établissement ou entreprise assujetti au code du travail.

Ces comités qui regroupent des représentants du chef d'entreprise et ceux des travailleurs



Références bibliographiques

AHISSOU Bernard 2012, communication délivrée au séminaire de la Cellule des Femmes de l'UPMB sur « Le dialogue social au Bénin : faiblesses et perspectives »

KOUPAKI Pascal Iréné, communication délivrée au Centre Panafricain de Prospective Sociale, le 10 mai 2012 sur « Le dialogue social et la discipline collective au service du développement solidaire ».

BAH Thierno, Les mécanismes de prévention et de résolution des conflits www.unesco.org/cpp/publications/mecanismes/edbah.htm

Conférence Internationale du Travail, 97^e session, 2008 : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

OUMAROU Moussa, Le dialogue social dans l'administration publique des pays membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) - Bureau international du Travail – Genève Janvier 2007

DOSSOU Siméon Toundé, 2014, communication présentée à Pobé sur « le dialogue social : concept, contenu et outils de mise en œuvre »

ATAÏGBA Daniel, « le pacte social : une utopie ? » communication présentée à Casablanca, Maroc du 23 au 26 Mars 2010

AMOUSSOU, A. C., 2012, « Trade Union Services and Benefits in Benin », Africa Labor Research Network

Mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest : résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent / Organisation Internationale du Travail, Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique occidentale et bureau de pays de l'OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo, Dakar, OIT, 2013

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

- Convention no 87 sur la liberté syndicale

- Convention no 98 sur la négociation collective

Programme sur l'emploi des jeunes, Département des politiques de l'emploi du BIT, Genève 2013 « Transition de l'école vers la vie active des jeunes femmes et hommes au Bénin ». Etude réalisée par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE)



L’auteure :

Nouratou ZATO KOTO YERIMA est juriste-privatiste de formation. Actuellement, elle occupe le poste de Chargée de Programmes au Bureau Régional de la FES à Cotonou. Passionnée des questions relatives aux conditions des travailleurs avec un focus spécial sur le rôle cardinal de la femme, elle a en charge l’élaboration, la mise en œuvre et le suivi des programmes de renforcement de capacités des organisations syndicales, des associations de femmes et des acteurs de la société civile. Ces expériences variées lui ont permis d’acquérir de solides compétences en matière de suivi des politiques économiques et sociales, de l’implication des acteurs non étatiques et surtout des femmes dans les processus de prise de décisions. Passionnée des questions sociales, elle s’intéresse aux mutations majeures au sein du mouvement ouvrier dans la sous-région ouest-africaine et dans son pays, le Bénin.

Contact: nouratou.zato@fes-westafrica.org

Mentions légales

Friedrich-Ebert-Stiftung
Bureau Cotonou
Rue Amelco – Les Cocotiers
08 BP 0620 Tri Postal
Cotonou, Bénin

Responsable :
Constantin Grund | Représentant Résident

Contacts:
Téléphone : +229 67670465
Email : info@fes-benin.org
Internet : <http://www.fes-benin.org>

Cette publication n’est pas à vendre.

Friedrich-Ebert-Stiftung

La Friedrich-Ebert-Stiftung, une fondation allemande à but non lucratif, a été fondée en 1925 lors des obsèques de Friedrich Ebert, le premier Président allemand démocratiquement élu. Fort de sa propre expérience du combat politique et social, ce social-démocrate voulut créer une fondation afin de promouvoir l’éducation politique et sociale de personnes venant d’horizons divers dans un esprit de démocratie et de pluralisme, permettre à de jeunes gens talentueux issus de la classe ouvrière d’accéder à des études et à la recherche grâce à l’obtention de bourses et contribuer à l’entente et à la coopération internationale.

Au Bénin, la Friedrich-Ebert-Stiftung est présente depuis 1993. Le bureau est responsable pour les activités au Bénin, au Togo et au niveau sous-régional. Les programmes de la FES visent à accompagner les efforts des partenaires étatiques et non-étatiques pour la consolidation du système politique parlementaire, la consolidation de la liberté d’expression et le renforcement des capacités des médias pour la conduite d’investigations indépendantes, le renforcement des capacités des organisations de la société civile notamment sur les thématiques politiques, économiques et sociales, l’émergence et la consolidation d’une culture syndicale responsable qui assure la défense des intérêts des travailleurs, et la promotion du jeune leadership au sein des médias, des organisations de la société civile, des syndicats et des partis politiques.

Le Cotonou Bulletin

- # 1 Les crises alimentaires en Afrique de l’Ouest. Une conséquence des politiques économiques, septembre 2012.
- # 2 Etat des lieux et modalités de correction de la liste électorale permanente informatisée (LEPI), septembre 2012.
- # 3 Der Franc CFA in West Afrika. Wirtschaftliche und politische Implikationen der gemeinsamen Währung, février 2013.
- # 4 La filière coton au Bénin. Regard et analyses prospectives de la société civile, avril 2013.
- # 5 « Pour un nouveau équilibre social dans notre pays ». Le programme de gouvernement du SPD en 2013, août 2013.
- # 6 Elections au Bénin: Les défis actuels, janvier 2014.
- # 7 Le Bénin en Afrique de l’Ouest : Visions, contraintes et défis économiques, juillet 2014.
- # 8 Jugend und Politik: Zur Sicht junger Menschen auf Politik und Gesellschaft in Benin, Juli 2014.
- # 9 La pratique du dialogue social au Bénin: bilan et perspectives, août 2014.