



MINISTRE DE LA JEUNESSE,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DE L'EMPLOI

SECRETARIAT GENERAL

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

# INDICATEURS DU CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL DECENT AU BURKINA FASO 2004- 2014

---

RAPPORT FINAL

---

Décembre 2015

## SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
1. Contexte économique, social et juridique du travail décent .....	3
2. Possibilités d'emploi productif .....	13
3. Revenu convenable.....	20
4. Temps de travail décent .....	24
5. Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée .....	31
6. Formes de travail à abolir .....	36
7. Stabilité et Sécurité du travail .....	43
8. Égalité de chances et de traitement dans l'emploi .....	48
9. Sécurité du milieu de travail .....	52
10. Sécurité sociale .....	61
11. Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs.....	73
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>92</b>

## SIGLES ET ABREVIATIONS

<b>ADP</b>	: Assemblée des députés du peuple
<b>AN</b>	: Assemblée nationale
<b>ANPE</b>	: Agence nationale pour l'emploi
<b>Art.</b>	: Article
<b>AT /MP</b>	: Accident du travail et maladie professionnelle
<b>BAD</b>	: Banque Africaine de Développement
<b>BIT</b>	: Bureau International du Travail
<b>CARFO</b>	: Caisse autonome des retraites des fonctionnaires
<b>CCIP</b>	: Convention collective interprofessionnelle
<b>CCT</b>	: Commission consultative du travail
<b>CDD</b>	: Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	: Contrat à Durée Indéterminée
<b>CEACR</b>	: Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
<b>CIPRES</b>	: Conférence interafricaine de prévoyance sociale
<b>CNPB</b>	: Conseil national du patronat burkinabè
<b>CNSS</b>	: Caisse nationale de sécurité sociale
<b>CSLP</b>	: Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté
<b>Ct.</b>	: Code du travail
<b>ENAM</b>	: Ecole nationale d'administration et de magistrature
<b>FAARF</b>	: Fonds d'appui aux activités rémunératrices des femmes
<b>FAFPA</b>	: Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage
<b>FAIJ</b>	: Fonds d'appui aux initiatives des jeunes
<b>FAPE</b>	: Fonds d'appui à la promotion de l'emploi
<b>FASI</b>	: Fonds d'appui au secteur informel

**FONA-DR** : Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités

**ICEJA** : Initiative conjointe pour l'emploi des jeunes en Afrique

**INSD** : Institut national de la statistique et de la démographie

**MFPTSS** : Ministère de la Fonction Publique, du travail et de la Sécurité Sociale

**MTSS** : Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

**NIT** : Normes internationales du travail

**OIT** : Organisation internationale du travail

**ONATEL** : Office national des télécommunications

**ONEF** : Observatoire national de l'emploi et de la formation

**P.** : Page

**PAMODEC** : Programme pour la mise en œuvre de la déclaration

**PAO** : Plan d'action opérationnel

**PIB** : Produit intérieur brut

**PNE** : Politique nationale de l'emploi

**PNG** : Politique nationale Genre

**PNPS** : Politique nationale de protection sociale

**PNT** : Politique Nationale du Travail

**PPTD** : Programme Pays pour le Travail Décent

**PRODIAF** : Programme de promotion du dialogue social en Afrique

**PSCE/JF** : Programme spécial de création d'emploi pour les jeunes et les femmes

**RGPH** : Recensement général de la population et de l'habitation

**SCADD** : Stratégie de croissance accélérée et de développement durable

**V.** : Voir

**VIH/SIDA** : Virus de l'immuno déficience Acquise

## DEFINITION DES CONCEPTS<sup>1</sup>

- **Administration du travail** : C'est l'activité de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail
- **Cessation des relations de travail** : C'est la fin des relations de travail due à une rupture pendant l'exécution du contrat ou à son arrivée à terme
- **Emploi** c'est toute activité qui procure à celui qui l'exerce un revenu qui lui permet de vivre décemment. Il est nécessairement rémunérateur
- **Economie informelle** : C'est l'ensemble des activités économique qui se réalisent en marge de la législation sociale et fiscale ou qui échappent à la comptabilité nationale et à la politique économique et sociale
- **Egalité professionnelle** : C'est égalité de traitement dans le travail, l'emploi et la formation. L'action de l'inspection du travail consiste à contrôler l'application du droit visant à éliminer toutes formes de discrimination et à promouvoir le principe de l'égalité professionnelle.
- **Législation du travail** : la notion de législation du travail englobe les parties législative et réglementaire du droit du travail (lois, décrets et arrêtés).
- **Pires formes de travail des enfants** : Toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues, d'utilisation, de recrutement ou d'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques, à des fins d'activités illicites, ainsi que des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la modalité de l'enfant.
- **Politique nationale du travail** : C'est la « politique sectorielle du gouvernement en matière de travail ». Cadre d'orientation et d'actions dans le domaine du travail. Son objectif général est d'améliorer les conditions de travail en vue d'accroître l'efficacité du marché du travail au plan économique et social
- **Système d'inspection du travail** : Il comprend les inspecteurs et contrôleurs du travail, les membres de la hiérarchie de l'inspection du travail, les personnels de secrétariat, les experts et techniciens qualifiés et les médecins inspecteurs du travail qui collaborent à son fonctionnement.

---

<sup>1</sup> Voir glossaire du Guide méthodologique de l'inspection du travail, BIT, éd. Octobre 2011, p.9. Sauf la notion de travail décent.

- **Syndicat** : C'est un groupement constitué par des personnes exerçant une même profession ou métier, ou des professions ou métiers connexes ou similaires, pour l'étude et la défenses des droits ainsi que intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par les statuts.
- **Travail décent** : C'est un travail productif, exécuté dans les conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.
- **Travailleur** : toute personne physique exerçant une activité professionnelle pour son propre compte (travailleur indépendant, profession libérale) ou pour le compte d'un tiers (salarié)

## **LISTE DES INDICATEURS DU CADRE JURIDIQUE**

- Encadré 1** : Indicateur du cadre juridique : « Administration du travail »
- Encadré 2** : Indicateur du cadre juridique : « Engagement du Gouvernement en faveur du plein emploi »
- Encadré 3** : Indicateur du cadre juridique : « Assurance chômage ».
- Encadré 4** : Indicateur du cadre juridique : « Salaire minimum »
- Encadré 5** : Indicateur du cadre juridique : « Limite des heures de travail »
- Encadré 6**: Indicateur du cadre juridique : « Congés annuels payés »
- Encadré 7**: Indicateur du cadre juridique : « Congé de maternité »
- Encadré 8** : Indicateur du cadre juridique : « Congé parental »
- Encadré 9** : Indicateur du cadre juridique : «Travail forcé »
- Encadré 10** : Indicateur du cadre juridique : « Travail des enfants »
- Encadré 11** : Indicateur du cadre juridique : « Cessation de la relation de travail »
- Encadré 12** : Indicateur du cadre juridique : « Egalité des chances et de traitement »
- Encadré 13** : Indicateur du cadre juridique : « Egalité de rémunération entre homme et femme pour un Travail de valeur égale »
- Encadré 14** : Indicateur du cadre juridique : « Prestations en cas d'accident du travail et de maladies Professionnelles »
- Encadré 15** : Indicateur du cadre juridique : « Inspection du travail (santé et sécurité au travail »
- Encadré 16** : Indicateur du cadre juridique : « Pension »
- Encadré 17**: Indicateur du cadre juridique : « Incapacité de travail due à la maladie/ congé maladie »
- Encadré 18** : Indicateur du cadre juridique : « Incapacité de travail due à l'invalidité »
- Encadré 19** : Indicateur du cadre juridique : « Droit de négociation collective »
- Encadré 20** : Indicateur du cadre juridique : « Liberté syndicale et droit d'organisation »
- Encadré 21**: Indicateur du cadre juridique : « Consultations tripartites »

## INTRODUCTION

« Chaque jour nous rappelle que le travail est un trait déterminant de l'existence de chacun. Il nous assure les moyens d'une vie durable et nous permet de faire face à nos besoins essentiels. C'est aussi par le travail que les individus affirment leur identité, vis-à-vis d'eux-mêmes et des autres. Il est décisif pour l'individu, pour le bien être des familles et pour la stabilité de la société. (...). Le travail peut se dérouler dans les conditions de respect de la dignité humaine ; mais dans certains cas, le travail vole l'homme, ses droits ou sa dignité.»<sup>2</sup>. Si l'importance du travail pour les familles et les collectivités n'est plus à démontrer, le travail décent est le fondement de la stabilité et de la promotion sociale. La notion s'impose de plus en plus dans les discours officiels sur le développement humain durable, sur la gouvernance économique et des entreprises et sur la lutte contre la pauvreté.

Ce concept est apparu pour la première fois au plan mondial en 1999 dans le rapport présenté par le directeur général du BIT, Juan SOMMAVIA à la 87<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail (CIT). Dans le contexte d'un monde en plein bouleversement, il a fait un plaidoyer pour le travail décent et rappelle que « le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puisse accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité »<sup>3</sup>. Le travail décent est un objectif personnel pour les individus et celui du développement pour les pays et constitue un cadre d'exécution du mandat de l'OIT à travers les quatre objectifs stratégiques suivants :

- promouvoir et renforcer des principes et droits fondamentaux au travail ;
- accroître les possibilités d'emplois productifs et de revenus suffisants pour chaque femme et chaque homme ;
- assurer la protection sociale de tous ;
- promouvoir le dialogue social.

Les normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail en sont la condition juridique. « *Les normes internationales du travail constituent la composante juridique de la stratégie adoptée par l'OIT pour*

---

<sup>2</sup> V. OIT, Travail Décent et Réduction de la Pauvreté en Afrique, la contribution de l'OIT au programme du NEPAD, Abidjan, Avril 2002, p.10

<sup>3</sup> Rapport du Directeur Général du BIT – CIT, 87e session, 1999



*gérer la mondialisation, promouvoir le développement durable, éradiquer la pauvreté et faire en sorte que chacun bénéficie de conditions de travail dignes et sûres»<sup>4</sup>.*

Pour mesurer le travail décent, notamment évaluer les progrès réalisés dans ce sens par les différents pays, le BIT apporte son concours à chaque pays conformément à la recommandation de la déclaration de 2008 pour une justice sociale et pour une mondialisation équitable : « établir, si nécessaire avec l'aide du BIT, des indicateurs ou statistiques appropriés permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés », en matière de travail décent. Sur cette base donc, le BIT a développé un cadre méthodologique de mesure du travail décent pour aider les mandants à évaluer les progrès réalisés au niveau national à partir d'une série d'indicateurs utilisables d'un pays à un autre. C'est lors de la réunion internationale tripartite d'experts organisée par le BIT, sur la mesure du travail décent, en septembre 2008, que le cadre pour la mesure du travail décent a été adopté.

A côté des indicateurs statistiques, une place de choix est accordée au cadre juridique car, comme cela a été signalé plus haut les principes et droits fondamentaux au travail en sont la condition juridique et l'action normative est un instrument indispensable pour traduire dans les faits le travail décent. Ce cadre retient 21 indicateurs (voir la liste plus haut) portant sur les dix éléments constitutifs du travail décent.

Dans l'optique de parvenir à l'élaboration du profil travail décent du Burkina Faso à l'image d'autres pays qui se sont auto évalués, nous évaluons les cadres juridiques sur les dix éléments principaux correspondant aux quatre piliers stratégiques de l'Agenda pour le travail décent (plein emploi productif, droits au travail, protection sociale et promotion du dialogue social). Il s'agira de faire l'état de tous les instruments juridiques et institutions de même que les pratiques attendues ou l'effectivité des normes concourant au respect ou à la promotion des droits fondamentaux au travail. Les informations sur les 21 indicateurs du cadre juridique du travail décent proviennent principalement de la législation nationale et des données des ministères clés notamment celles de: la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale ; de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Emploi ; de l'Economie et des Finances ; de la Promotion de la Femme et du Genre et de l'Action Sociale et de la Solidarité Nationale.

---

<sup>4</sup> SOULAMA Timothée, Cours sur les Normes Internationales du Travail, ENAM Année 2006-2007, p.3

# 1.

## Contexte économique, social et juridique du travail décent

### 1.1 Situation démographique

Le Burkina Faso est situé au cœur de l'Afrique Occidentale, dans la boucle du Niger, avec une superficie de 274 000 km<sup>2</sup>. Le pays est divisé en 13 régions, comprenant 45 provinces subdivisées en 302 communes rurales, 49 communes urbaines et de 08 arrondissements.

Selon le dernier recensement général de la population et l'habitation (RGPH), les femmes représentent 51,7% et les hommes 48,3%. La grande majorité de la population vit en milieu rural 77,3% contre 22,7% en milieu urbain. En 2006, le pays comptait 14 014 262 habitants et le taux de croissance annuel pour l'ensemble de la population sur la période 1996-2006 est estimé 3.1% taux. Ce taux en ce qui concerne la population des jeunes de 15 à 34 ans est estimé à 3.7%.<sup>5</sup>

En fin 2012, la population est estimée à 16 851 600 habitants avec environ 66% des habitants moins de 25 ans. C'est donc une population très jeune avec

une dynamique démographique très forte. Environ la moitié de la population burkinabè à l'âge de travailler (16 à 64 ans), et 61% de la population en âge de travailler est jeune. Les personnes en âge de travailler âgées de 50 ans au moins ne représentent que 15.5% de la main d'œuvre potentielle. Ainsi la population en âge de travailler est très jeune ce qui constitue un atout pour le développement économique du pays.<sup>6</sup>

Dans la cohorte de cette population en âge de travailler 71% de cette main d'œuvre potentielle n'est ni instruite ni alphabétisée, et seulement 12,3% de ces potentiels actifs ont au moins le niveau secondaire. L'analphabétisme est plus prononcé chez les femmes que chez les hommes. Cette situation explique aisément que cette main d'œuvre accuse un déficit important de capital humain.

Les jeunes en âge de travailler sont plus instruits que leurs aînés mais leur capital

---

<sup>5</sup> V. RGPH 2006

---

<sup>6</sup> V. Etude sur la Cartographie et diagnostic de l'emploi des jeunes au Burkina Faso, ICEJA, CUA, CEA, BAD, OIT, octobre 2014, pp15-19

humain reste encore assez faible surtout chez les femmes.

Au Burkina Faso, la population en âge de travailler est relativement abondante et jeune mais son niveau d'employabilité reste globalement faible, elle n'est guère meilleure, seulement 4,9% d'entre eux ont bénéficié d'une formation technique et professionnelle. Le profil de formation en âge de travailler est en déphasage avec les besoins en qualification dans le secteur agro-sylvo pastoral qui représente plus de 75% de l'emploi total. Ce profil est également faiblement orienté vers les métiers du secteur de soutien au développement économique et à l'urbanisation qui constitue d'importants créneaux porteurs d'emplois. La participation au marché du travail demeure assez forte et précoce à cause de l'absence d'alternative pour la majorité des jeunes de moins de 25 ans. Ce qui traduit un déficit en matière de liberté de participation des jeunes au marché du travail.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Cf. étude précitée

## 1.2 Environnement économique

Au cours de la période 2000-2009, la croissance économique a été très erratique, en raison des aléas climatiques et des chocs exogènes récurrents. Elle a été en moyenne de 5,2% en termes réels, avec un pic de 8,7% en 2005. En raison du niveau du taux de croissance démographique, soit 3,1%, l'augmentation du PIB par tête s'est située à 2%.

Le Burkina Faso est un pays à vocation agricole, cependant, les aléas climatiques rendent précaires l'activité agricole et une telle situation recommande une diversification des revenus. Au cours de la période, la croissance a été tirée principalement, par les secteurs tertiaire et primaire en moyenne, respectivement pour 3,1 et 1,3 points de pourcentage du PIB et, dans une moindre mesure, par le secteur secondaire à hauteur de 0,8 point. Cette évolution est la résultante des efforts consentis par le Gouvernement pour améliorer l'environnement des affaires, permettant ainsi un essor de l'ensemble des branches du secteur tertiaire. Ce qui explique une orientation la filière coton en accompagnant les acteurs et un renforcement de la production céréalière. Ces actions ont été complétées par des initiatives d'intensification et de la diversification des productions animales, forestières et fauniques.

Le taux de progression de la demande extérieure a progressé de 8,3% en moyenne par an et a atteint 10,8% en 2009 contre 7,8% en 2000, traduisant ainsi une amélioration du degré d'ouverture de l'économie dont la faiblesse tient non seulement à la faible diversification de la gamme des produits exportables, mais aussi au poids de l'économie informelle. Les demandes en consommation et investissement intérieure, a eu un impact important dans l'économie au cours de la décennie. Avec l'appui des partenaires, des réformes ont été entreprises par le Gouvernement en vue d'améliorer le climat des affaires. Avec le programme Doing Business, des conditions favorables ont été créées pour attirer les investisseurs. Ainsi, le taux d'investissement global s'est situé en moyenne à 24,6% du PIB, tiré par l'investissement privé qui a progressé de 12,7% en moyenne annuelle, ces quatre dernières années. Cette croissance a été essentiellement, imprimée par les investissements dans les secteurs des télécommunications et des mines. Dans le

secteur public, les flux d'investissements ont été orientés vers la réalisation des infrastructures socioéconomiques et de soutien à la production.

S'agissant de l'investissement étranger, il est présent dans la filière coton (CFDT, Dagrís, Reinhart ...) dans l'agro-alimentaire (Castel, Agha Khan,...), dans les banques et assurances (BNP Paribas AGF) dans la téléphonie mobile (Artel, Maroc Telecom...). Dans le secteur minier il provient essentiellement du Canada. Particulièrement ce secteur minier, son expansion est liée à la mise en production à ce jour de huit (08) mines dans 7 d'or et un de zinc en production, autant de projets miniers et plus de 300 sites d'orpaillage. Le pays connaît un boom minier depuis 2007. Le minerai a constitué en 2012, 74% des exportations et les recettes s'évaluent à plus de 200 milliards, faisant de ce métal précieux la première source de devise depuis 2009.<sup>8</sup>

Sur la base des insuffisances et enseignements du CSLP qui était en vigueur (2000-2010), la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD) a été adoptée pour la période 2011-2015. La SCADD, cadre fédérateur des stratégies de développement, s'articule autour de quatre axes prioritaires que sont :

- (i) le développement des piliers de la croissance accélérée,
- (ii) la consolidation du capital humain et la promotion de la protection sociale,
- (iii) le renforcement de la bonne gouvernance,
- (iv) la prise en compte des priorités transversales dans les politiques et programmes de développement.

Les autorités publiques et les partenaires au développement ont pris conscience de l'importance du marché du travail en tant que mécanisme essentiel de transmission entre le développement économique et le progrès social. Le déficit de protection sociale, de sécurité et santé au travail, de dialogue social, ainsi que l'inefficacité de la législation du travail sont désormais reconnus comme de probables entraves fortes à l'atteinte des objectifs de la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD).<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Source Etude sur la situation du travail décent précitée

<sup>9</sup> V. document de la Politique Nationale du Travail, p.14

### 1.3 Bref aperçu de la situation sociale

La population active est estimée à 5 188 336 personnes dont 54,3% d'hommes et 45,7% de femmes<sup>10</sup>. En 2007, 79,5% des actifs occupés exerçaient dans le secteur de l'agriculture tandis que le secteur moderne (public, parapublic et privé) ne représentait que 7,2% des actifs occupés. Le secteur informel non agricole occupe seulement 7,8 des actifs en milieu urbain contre 5,5% en milieu rural.

81,7% des actifs n'ont aucun niveau d'instruction, contre 10,9% d'actifs de niveau primaire, 6,2% de niveau secondaire et très peu de niveau supérieur (1,2%). En 2009, le taux net d'activité (TNA) s'élevait à 91,8% au niveau national ; dont 93,6% chez les femmes. Quant au taux d'occupation, il est de 86,7%

Toujours selon l'INSD, le taux de chômage était de 4% en 2005 ; 3,3 % en 2007 et 2% en 2009. Les enfants travailleurs en 2006 étaient de 37,8% dont 61% de sexe masculin.

La proportion des salariés constitue 6,6% de l'ensemble des actifs (dont 3,4% au niveau des femmes) les salaires minimum interprofessionnel est 30684 depuis 2006. La situation est pire dans l'économie l'informelle ou le salaire mensuel est estimé à 15 000<sup>11</sup>.

Le Burkina Faso a été confronté depuis 2011 à des crises sociopolitiques qui ont mis à mal la cohésion sociale, la paix et la stabilité, conditions indispensables d'un développement économique harmonieux et d'un progrès social durable. De façon générale, les crises sociales (conflit de travail, grèves, mouvements de contestation...) surviennent généralement sur fond de mobilisation et de contestation contre des politiques envisagées ou mises en place, contre des décisions non consensuelles, contre les engagements non tenus ou encore contre la cherté de la vie, avec un potentiel de population en majorité jeune qui n'arrive pas à s'insérer ou s'insère difficilement dans le milieu professionnel.

---

<sup>10</sup> RGPH-2006

<sup>11</sup> Nazi KABORE, Situation de travail décent dans le secteur des mines du Burkina Faso, Trade union congrès (Ghana) 2014 ; p.16.

## 1.4 Contexte juridique du travail décent

Face aux déficits d'emplois productifs, de droit de protection sociale et de dialogue social qui sont des indicateurs frappant du travail décent, les chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine ont tenu à Ouagadougou en septembre 2004 un sommet extraordinaire, sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique. Au cours de ce sommet, il a été adopté l'agenda pour le travail décent en Afrique pour la période 2007-2015 dont la mise en œuvre devrait permettre d'utiliser pleinement et selon une juste rémunération, le potentiel de travailleurs du continent. Le programme visant à promouvoir l'agenda du travail décent en Afrique pour la même période a été adopté à la onzième réunion régionale africaine à Addis-Abeba en avril 2007.

Le contexte juridique du travail décent a un fondement juridique se reposant sur une diversité d'instruments d'origines interne et internationale. Nous pouvons citer notamment : la Constitution du Burkina Faso , les normes internationales de l'OIT, notamment les conventions fondamentales et de celles de gouvernances, les déclarations, recommandations et résolutions. Les textes législatifs et réglementaires au plan national ainsi que des textes d'origines professionnelles en matière de main d'œuvre, de travail, d'emploi et de protection sociale.

Il faut ajouter les politiques et stratégies qui ont été adoptées dans ce sens. Au titre de ces dernières, il y a le document de stratégie de référence pour le développement qu'est la SCADD. La Politique nationale de l'emploi, adoptée le 15 mai 2008 qui est la référence en matière d'emploi. En matière de protection sociale, la Politique Nationale de la Protection Sociale (PNPS) qui a été adoptée en 2012. La Politique Nationale du Travail (PNT) adoptée par décret n°2011-536/PRES/PM/MFPTSS du 09 août 2011. Cette dernière tire sa justification du Programme politique du Président du Faso « *Bâtir, ensemble, un Burkina émergent* ». Elle tient compte des perspectives en matière de travail définies dans le pacte mondial pour l'emploi en Afrique de décembre 2009, la déclaration du Millénaire pour le développement des Nations unies, la déclaration des Chefs d'Etats de l'Union africaine lors du Sommet tenu à Ouagadougou en septembre 2004, la déclaration nationale tripartite sur le VIH/SIDA et les IST en milieu de travail, ainsi que la déclaration des principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT)<sup>12</sup>. La

---

<sup>12</sup> V. Politique Nationale du Travail, pp.14et15.

PNT est le fruit de large concertation et de dialogue entre les organisations syndicales des travailleurs et d'employeurs, les départements ministériels partenaires, les services déconcentrés de l'administration du travail, ainsi que les partenaires techniques et financiers.

Dans cette liste, il faut enfin citer le Programme pays de promotion du travail décent (PPTD) 2011-2015 du Burkina Faso signé le 24 septembre 2012 à Ouagadougou. Ce programme a été formulé en concertation avec les mandants tripartites du l'OIT et d'autres parties prenantes clés. Il définit, dans chaque pays, la manière dont les mandants comptent y arriver avec l'appui du BIT et d'autres partenaires clés. Il constitue une contribution à l'atteinte des priorités de développement du pays telles que définies notamment dans la SCADD. Le PPTD du Burkina Faso a retenu deux (02) priorités qui sont : la promotion d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieux urbain et rural ; le renforcement et l'extension de la protection sociale.

Il y a un impressionnant dispositif ou d'instruments pour la promotion du travail décent au Burkina Faso. Cependant, le défi à relever est aussi important car offrir un travail décent à ce capital humain de "réserve", il faut : développer des initiatives pour accroître l'employabilité de ces jeunes à un emploi productif, librement choisi avec une perspective d'avenir ; assurer de meilleurs conditions de travail à même de permettre de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, de scolariser ses enfants ou de les soustraire à l'exercice prématuré d'une activité économique ; assurer l'égalité entre homme et femme, reconnaître des mérites...etc. Pour relever ce défi, il faut que les mécanismes de mise en œuvre et de suivi des différentes politiques et stratégies et les institutions de contrôle puissent jouer leur rôle. Parlant d'institution de contrôle, l'administration du travail qui est un acteur au cœur dans le pilotage de la PNT doit être à la hauteur de ce grand enjeu.



## Encadré 1 : Indicateur du cadre juridique « Administration du travail »

**Législation, politiques ou institutions:** la Constitution du 2 juin 1991<sup>13</sup> (Art 18 et suivants) ; les conventions Internationales de l'OIT ; la loi 28-2008/AN portant Code du travail au Burkina Faso et ses textes d'application<sup>14</sup>; la loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006, portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et ses textes d'application ; dans ces fondements, on peut aussi ajouter d'importantes sources d'origine professionnelle<sup>15</sup>. L'administration du travail burkinabè est organisée autour du Ministère de la Fonction publique, du travail et de la sécurité sociale (MFPTSS). Les agents qui animent cette administration sont notamment les Inspecteurs et contrôleurs du travail qui sont des fonctionnaires de l'Etat et sont régis par la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique (modifiée par la loi n° 019-2005/AN du 18 mai 2005). Conformément au décret portant attributions des membres du Gouvernement<sup>16</sup>, le MFPTSS est chargé en ce qui concerne du volet travail, de la mise en œuvre et du suivi de la politique du gouvernement en matière de travail, de protection sociale et des relations avec les partenaires sociaux. Les services d'Inspection du travail sont coordonnés par le Secrétariat général dudit ministère. Cette administration est composée de deux Directions générales en charge respectivement du travail et de la protection sociale au niveau central, ainsi que de 13 Directions régionales du travail et de la sécurité sociale (DRTSS). Les structures centrales sont : la Direction générale du travail (DGT), la Direction générale de la protection sociale (DGPS) et l'Inspection médicale du travail (IMT)<sup>17</sup>. D'autres structures sont des organismes qui concourent à la réalisation des missions de l'inspection du travail. Il s'agit notamment de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), de l'Office de santé des travailleurs (OST)<sup>18</sup>, des Tribunaux du travail<sup>19</sup>,... etc.

On peut ajouter : la référence en matière d'emploi qui est la Politique Nationale de l'Emploi (PNE), adoptée le 15 mai 2008 et dont l'objectif immédiat 8 est intitulé : « évoluer vers un travail décent »; en matière de protection sociale, la Politique nationale de la protection sociale,

<sup>13</sup> Dans le préambule de la constitution, le Burkina Faso souscrit à la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et aux instruments internationaux traitant des problèmes économiques, politiques, sociaux et culturels. Il réaffirme son engagement vis-à-vis de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1981

<sup>14</sup> Voir les conventions collectives conclues citées infra.

<sup>15</sup> Confère infra la liste des conventions collectives conclues

<sup>16</sup> Décret n°2013-104/PRES/PM/SGGCM du 07 mars 2013

<sup>17</sup> Décret n°2013-1308/PM/MFPTSS du 31/ 12/ 2013 portant organisation du Ministère de la Fonction, Publique du travail et de la Sécurité Sociale

<sup>18</sup> (OST) créée par Kiti n° AN IV-429/CNR/SAN du 31 juillet 1987

<sup>19</sup> Il existe seulement trois tribunaux du travail sur toute l'étendue du territoire : à Ouagadougou, Koudougou, Bobo- Dioulasso ce qui est handicapant pour un meilleur accès du justiciable à l'institution judiciaire

adoptée en 2012 et qui est pilotée par le Premier ministre. La PNT et son Plan d'Action Opérationnel de même que le PPTD ont été adoptés respectivement par décret n°2011-536/PRES/PM/MFPTSS du 09 août 2011 et décret n°2012-911/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MJFPE du 26 novembre 2012 pour faire du travail décent une réalité.

Les inspecteurs du travail sont des régulateurs des relations de travail et de la protection des droits des travailleurs salariés et de toutes les questions relatives aux conditions des travailleurs et aux rapports professionnels »<sup>20</sup>

Le système d'inspection du travail du Burkina Faso est à compétence générale, ses fonctions principales doivent être :

- d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs professions telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents etc.
- de fournir des informations et conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes de l'inspection du travail.

Les cadres de l'administration du travail, recrutés niveau Baccaauréat et Baccaauréat 4, reçoivent une formation de deux ans à l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), après quoi ils sont nommés à leurs emplois respectifs d'Inspecteur et de contrôleur de travail.

Avant leur entrée en fonction, ces cadres de l'administration prêtent serment ; les contrôleurs devant le tribunal du travail et les inspecteurs devant la cour d'appel siégeant en audience solennelle<sup>21</sup>.

**Les attributions de l'inspecteur du travail sont :** participer à l'élaboration des règlements de sa compétence ; veiller à l'application des dispositions édictées en matière de travail et de protection des travailleurs ; éclairer de ses conseils et de ses recommandations les employeurs et les travailleurs ; porter à l'attention de l'autorité compétente les violations et abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ; participer à la coordination

<sup>20</sup> Article 391 de la loi n°2008-028/AN du 13 mai 2008 portant code du travail

<sup>21</sup> Art. 393 du Ct le serment est « Je jure de bien et fidèlement remplir ma mission et de ne pas révéler, même après avoir quitté mon service, les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions ».

et au contrôle des services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ; procéder à toutes études et enquêtes liées aux différents problèmes sociaux, à l'exclusion de ceux qui relèvent des services techniques avec lesquels l'inspection du travail collabore (art. 391al.2 du Ct). Les contrôleurs du travail assistent les inspecteurs du travail.

Les partenaires sociaux participent aux fonctions d'administration du travail par le biais des organismes consultatifs prévus par le code du travail pour l'élaboration ou la révision de la législation et la réglementation du travail que sont : la Commission consultative du travail (CCT) et le Comité technique national consultatif de santé et sécurité au travail (CTNCSST). Ils sont aussi dans des organes délibérantes en matière sociale tels que les conseils d'administration (CNSS, ANPE, OST, ... etc.) et dans tous les cadres de concertation ou de consultation.

**Les travailleurs couverts par le Code du travail** sont ceux définis à son article 2 du code du travail qui dispose que : « Est considéré comme travailleur, au sens de la présente loi, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur ni de celui de l'employé ».

**Les charges afférentes à l'activité de l'administration du travail** sont supportées par le Budget National avec l'appui des partenaires techniques et financiers tel que le BIT.

**Ratification des conventions de l'OIT** : le Burkina Faso a ratifié la Convention (n°150) sur l'administration du travail, 1978 , le 03 avril 1980 ; la Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ; ratifiée le 21 mai 1974 ; la Conventions (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964, ratifiée le 28 octobre 2009 ; Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947, ratifiée le 21 mai 1974 ; Convention (n°142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 ; ratifiée le 28 octobre 2009 ; la convention (n°161) sur les services de santé au travail, 1985, ratifiée le 25 aout 1997 ; la convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ratifiée le 21 juillet 2001 ; les huit conventions fondamentales et les quatre conventions prioritaires, toutes ratifiées par le Burkina Faso et qui viennent à l'appui des missions de l'inspection du travail <sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Les conventions fondamentales : Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ; Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ; Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930 ; Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé , 1957 ; Convention (n°138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973 ; Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Les Conventions prioritaires ou de gouvernance : Convention (n° 81) sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 1947 ; Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964 ; Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ; Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

## **2.** Possibilités d'emploi productif

### **2.1 Niveau d'occupation**

Le chômage affiche un visage jeune en ce sens qu'il concerne 45,2% de jeunes de 15 à 24 et 82,5% des jeunes de 15 à 35 ans. Cette tendance est quasiment la même chez les hommes, chez les femmes et en milieu urbain. En milieu rural, les chômeurs sont composés de 31,7% de jeunes de 15 à 24 ans et de 64,1% de jeunes de 15 à 35 ans<sup>23</sup>.

L'observation de la proportion des occupés selon la situation dans la profession, le sexe et le milieu de résidence en 2009 montre que la population active occupée est composée en majorité de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise de 47,4% et de personne travaillant pour leur propre compte 39,4% cette tendance demeure quel que soit le genre ou le milieu de résidence. L'emploi salarié ne concerne que 5,1% de la population active occupée autrefois. Il est significativement représenté en milieu urbain en raison de 19,6%<sup>24</sup>

### **2.2 Chômage et sous-emploi**

L'examen des données des questionnaires unifiés sur les indicateurs du Bien être de Base, courant la période de référence la courbe évolutive du ratio emploi/population présente une allure en dent de scie avec un minimum de 76.2% en 2007 et un maximum de 86,7% en 2009<sup>25</sup>

Au premier trimestre 2014, ce ratio est de 65,2% largement en dessous du niveau atteint en 2009. Cela pourrait s'expliquer par la baisse de l'emploi agricole tributaire de la saison pluvieuse inexistante en cette période de l'année. Parallèlement, le taux de chômage enregistre un niveau record au 1<sup>er</sup> trimestre 2014 depuis 2003 en raison de 6,8%.

---

<sup>23</sup> V. Source EICVM 2009

<sup>24</sup> V. Source : EICVM 2009 F4 et F5

<sup>25</sup> Sources: QUIBB EBCVM 2003, 2005 et 2007, EICVM 2009, EMC 2014

Selon le niveau d'instruction, le taux de chômage présente des disparités laissant entrevoir une plus grande difficulté d'obtenir un emploi d'autant plus qu'on soit diplômé.

En effet, en 2009, pendant que le taux de chômage chez les personnes n'ayant aucun niveau d'instruction était de 0,5% chez les hommes et 0,9% chez les femmes, il était de 18,3% et 17,0% respectivement chez les hommes et les femmes ayant un niveau d'instruction tertiaire.<sup>26</sup>

Les deux situations interpellent fortement les autorités à trouver des moyens pour augmenter l'employabilité des jeunes notamment en renforçant le soutien aux institutions éducatives et de formation et en améliorant leur insertion dans le milieu professionnel. Cela a nécessité l'élaboration de la PNE et son plan d'action, mais avant le renforcement du cadre institutionnel de promotion de l'emploi et de travail décent était nécessaire afin d'atteindre cet objectif de réduction de la pauvreté comme souhaité par le Sommet extraordinaire des Chefs d'Etats et de Gouvernements de l'Union Africaine en septembre 2004 à Ouagadougou sur la pauvreté et l'emploi.

**Encadré 2 : Indicateur du cadre juridique : « Engagement du Gouvernement en faveur du plein emploi »**

**Législation, Politiques ou institutions :** la **Politique nationale de l'emploi** dont le **Ministère de la Jeunesse, de la Formation professionnelle et de l'emploi** est chargé de la mise en œuvre a été adoptée le 15 mai 2008 pour faire face à la crise de l'emploi. la **Déclaration des Chefs d'Etats de l'Union africaine** lors du Sommet tenu à Ouagadougou en septembre 2004 pour faire face aux défis de l'emploi décent et de la réduction de la pauvreté, le Burkina Faso a renforcé son cadre institutionnel de promotion de l'emploi et de travail décent. Aussi, il a été procédé aux réaffectations des missions de promotion de l'emploi et de la jeunesse à différents départements ministériels; à la création et la restructuration de structures en charge de la promotion de l'emploi ; la création du **Programme spécial de création d'emplois pour les jeunes et les femmes (PSCE)** en 2012.

Le service public de l'emploi est organisé depuis 2011 autour du Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'emploi (MJFPE) qui assure la mise en œuvre et le suivi de la

---

<sup>26</sup> Source : EICVM 2009

politique du Gouvernement en matière de jeunesse, de formation professionnelle et d'emploi. Avec trois Directions générales et une dizaine de structures rattachées dont une Agence nationale pour l'emploi (ANPE), trois fonds de promotion de l'emploi, un fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage, deux centres de formation professionnelle, un observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle, un Secrétariat permanent en charge de la certification et des programmes de formation. La restructuration en 2004 de **l'Office national de la promotion de l'emploi (ONPE) en une Agence nationale pour l'emploi (ANPE)** ; disposant de 13 Directions régionales composées de Bureaux de l'emploi et de Centres de formation professionnelle (13 centres régionaux et 7 centres provinciaux). Ainsi, depuis 2006, l'ANPE conduit d'importants programmes d'insertion socioprofessionnelle tels que le Programme d'appui à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes diplômés en fin de cycle, le Programme de formation de 10 000 jeunes aux métiers par an.

Les fonds de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle mis en place pour appuyer la politique sont opérationnels. Il s'agit du **Fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage (FAFPA)** ; du **Fonds d'appui aux initiatives des jeunes (FAIJ)**<sup>27</sup> du **Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE)**<sup>28</sup> et le **Fonds d'appui au secteur informel (FASI)**<sup>29</sup>. Un guichet unique regroupant les quatre fonds du MJFPE a été créé dans chacun des 12 chefs-lieux de région du pays autres que Ouagadougou afin d'améliorer l'accès à ces fonds de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

Au titre des institutions de financement de la promotion de l'emploi, il y a le **Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités (FONA-DR)**<sup>30</sup> qui a remplacé le PNAR-TD , sous la tutelle technique du ministère en charge du travail. Cette dernière se consacrait à la réinsertion des travailleurs déflatés c'est-à-dire licenciés pour motif économique, afin de réduire les conséquences du Programme d'ajustement structurel. Le FONADR a pour mission d'aider à la réinsertion des groupes vulnérables du monde du travail que sont les travailleurs déflatés et retraités, par la formation, l'octroi direct ou indirect de prêt, la valorisation de l'expertise et de

<sup>27</sup> v. Décret n° 2007-403/PRES/PMMJE/MFB du 03 juillet 2007 portant adoption des statuts particuliers du Fonds d'appui aux initiatives des jeunes, JO n. 29 du 19 juillet 2007, pp. 1062-1065.

<sup>28</sup> Voir le Décret n°2008-237/PRES/PM/MJE/MEF du 08 mai 2008 portant érection du Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE) en Fonds National de financement, J.O. n°21 du 22 mai 2008 et DECRET N°20086238/PRES/PM/MJE/MEF du 08 mai 2008 portant adoption des statuts particuliers du Fonds d'Appui à la Promotion de l'Emploi(FAPE), J.O. n°21 du 22 mai 2008

<sup>29</sup> Voir Décret n°2008- 239/PRES/PM/MJE/MEF du 06 mai 2008 portant érection du Fonds d'appui au secteur informel(FASI) en Fonds national de financement, J.O n°21 du 22 mai 2008 et décret n°2008- 240/PRES/PM/MJE/MEF du 08 mai 2008 portant adoption des statuts du Fonds d'Appui au Secteur Informel(FASI), J.O. n°21 du 22 mai 2008

<sup>30</sup> Voir le décret n°2008-049/PRES/PM/MEF/MTSS du 06 février 2008 portant création du Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités et le décret n°2008-54/PRES/PM/MEF/MTSS du 17 février 2009 portant attribution des statuts particulier du Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités

l'expérience des travailleurs retraités, en vue de la réduction du chômage et de la pauvreté. Les différents fonds créés sous forme de projet ou programme ont été érigés en fonds nationaux de financement.

Depuis 2006, le Burkina Faso s'est engagé dans la promotion du volontariat à travers la mise en œuvre **du Programme national de volontariat en partenariat** avec le PNUD et le **Programme VNU**<sup>31</sup> qui a évolué en un Groupement d'intérêt public dont le principal objectif est de contribuer à la lutte contre la pauvreté et à la bonne gouvernance. Il vise plus spécifiquement à offrir aux jeunes des possibilités d'acquérir de l'expérience professionnelle, à mener toute action et à développer tout outil permettant de valoriser et de promouvoir l'engagement volontaire des burkinabè pour le développement de leur pays et l'atteinte des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD).

**Le Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle**<sup>32</sup>, créé en 2009, a vu ses membres installés en mars 2012. Cette instance qui vient combler un grand vide dans le dispositif institutionnel de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de la PNE est chargée :(i)- d'orienter les initiatives du dispositif et des acteurs de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et de la politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels ; (ii)- de veiller à la convergence et à la complémentarité des interventions et actions de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle ; (iii)- d'instaurer et développer de façon générale le dialogue social et la concertation sur les politiques nationales en matière d'emploi et de formation professionnelle ; (iv)- d'examiner et adopter les rapports de mise en œuvre des politiques nationales en matière d'emploi et de formation professionnelle.

**La Politique nationale d'enseignement et de formation technique et professionnels (PN-EFTP)**, adoptée le 23 juillet 2008, vise à offrir au pays « une masse critique de compétences de niveau intermédiaire et de haut niveau pour stimuler la croissance économique et réduire la pauvreté ». Elle a pour finalité d'élever le niveau de connaissances et de compétences de la population active et, plus particulièrement des jeunes, pour favoriser leur insertion dans les emplois et les métiers porteurs afin de stimuler la croissance économique et de réduire la pauvreté.

Pour préciser les conditions de la formation professionnelle, le décret n° 2010-

---

<sup>31</sup> Il s'agit du programme des volontaires des nations Unies

<sup>32</sup> V. Décret n° 2009-661/PRES/PM/MJE/MTSS/MESSRS du 24 septembre 2009 portant composition, organisation, attributions et fonctionnement du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle

808/PRES/PM/MTSS/MJE du 31 décembre 2010 portant conditions de la formation professionnelle a été adopté conformément à l'article 8 du code du travail.

Afin de régler les activités de placement il a été adopté le décret n° 2007-548/PRES/PM/MTSS du 7 septembre 2007 portant réglementation des activités des bureaux, offices privés de placement et d'entreprises de travail temporaire ; Arrêté conjoint n°2010-011/MTSS/MJE/SG/DGT du 18 mai 2010 portant dérogation aux dispositions relatives à l'interdiction de mettre à la charge des demandeurs d'emploi les honoraires et autres frais afférents à leur recrutement.

**Le Programme spécial de création d'emplois pour les jeunes et les femmes (PSCE/JF)** a été lancé par le Gouvernement, en février 2012. Prévu pour couvrir la période 2012-2014, le PSCE/JF est une réponse conjoncturelle à la situation d'emploi des jeunes et des femmes qui s'inscrit dans le cadre de la réalisation des objectifs 2 et 3 de la Politique nationale de l'emploi relatifs respectivement au renforcement de la création d'emploi et à l'amélioration de l'employabilité. L'objectif général du PSCE/JF est de « contribuer à réduire le chômage et le sous-emploi des jeunes et des femmes ». Il vise (i) à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes diplômés, (ii) à faciliter l'accès des jeunes déscolarisés et non scolarisés à l'emploi, (iii) à renforcer les capacités productives des jeunes ruraux, (iv) à renforcer l'accès des femmes aux technologies de production, de transformation et de conservation, (v) à renforcer la création d'emplois par les PME et entreprises locales.

**Le Sous-Programme augmentation des revenus et Promotion de l'Emploi Décemment** en faveur des femmes et de jeunes (**PARPED**). Ce programme est mis en œuvre avec l'appui du PNUD sur la période 2012-2015 dans les régions de la Boucle du Mouhoun et du Nord du pays qui sont parmi les régions les plus pauvres en dépit des énormes potentialités dont elles regorgent.

**Le Projet Emploi des Jeunes et Développement des Compétences (PEJDC)** mis en œuvre avec l'appui de la Banque Mondiale sur la période 2014 2018 qui a pour objectif global d'améliorer l'accès des jeunes à des emplois temporaires et à des opportunités de développement de compétences.

Pour traduire de manière explicite cette volonté de faire du marché du travail un environnement favorable à la compétitivité des entreprises et à l'équité sociale, le Gouvernement a décidé d'élaborer et de mettre en œuvre une Politique nationale du travail (PNT) qui est le premier document de référence dans le domaine du travail. Il s'articule en trois parties : (i) la situation du marché du travail, (ii) la politique nationale de travail, (iii) le dispositif de mise en œuvre.



Pour concrétiser cette volonté, il a été envisagé de mettre en place des organes d'impulsion, de coordination, de supervision et d'orientation des institutions et acteurs qui interviennent dans le domaine du travail. C'est ainsi qu'il est prévu la création du **Conseil Supérieur du Travail (CST)** et de ses structures opérationnelles. Le CST est un organe tripartite élargi aux organisations de la société civile intervenant dans les divers domaines du travail.

**Ratification des Conventions de l'OIT** : Le Burkina a ratifié la Convention (no. 122) sur la politique de l'emploi, (1964), le 28 octobre 2009 ; la Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, ratifiée la 26 mai 1989.

Les conventions suivantes n'ont pas été ratifiées par le Burkina Faso : Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 ; Convention (n° 2) sur le chômage, 1919 ; Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 ; et Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949.

### **Encadré 3 : Indicateur du cadre juridique : « Assurance chômage »**

**Législation, politique ou institutions** : L'assurance chômage n'est pas prévue par la Législation du travail au Burkina Faso. Il n'y a pas de réglementation dans ce domaine et aucune prestation n'est fournie.

**Conditions d'obtention** : Sans objet.

**Prestations (niveau et durée)** : Sans objet.

**Preuves de mise en œuvre effective** : Sans objet.

**Financement** : Sans objet.

**Travailleurs protégés par la loi** : Sans objet.

**Travailleurs protégés en pratique** : Sans objet.

**Ratification des Conventions de l'OIT** : La Convention (No. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, n'a pas été ratifiée par le Burkina Faso. La Convention (No. 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, n'a pas été ratifiée par le Burkina Faso.

## 3. Revenu convenable

Le salaire qui est considéré comme la contrepartie de la prestation de travail dans le contrat du travail devrait pouvoir permettre aux salariés de satisfaire à leurs besoins de subsistance et refaire leur force de travail. Aussi, il y a une réglementation sur la fixation du salaire et sa protection. En principe le travail étant une marchandise, c'est le principe de la négociation. Mais, cela ne devrait pas déroger celui relevant de l'ordre public social notamment le principe d'égalité selon lequel à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut et de non-discrimination (art. 182, ali.1 du Ct) et celui du Salaire minimum interprofessionnel Garanti (SMIG). Le SMIG est le plancher de rémunération, donc aucun salaire ne devrait être inférieur à son montant qui est de 30 684 FCA/mois ou de 173,83 FCFA/Heure dans les secteurs d'activités non agricoles. Dans les secteurs d'activités agricoles c'est le Salaire minimum interprofessionnel

des professions agricoles et assimilées (SMAG). Son montant est de 162,37 FCFA par heure, 1298,96 FCFA par jour. Ces montants sont fixés par décret et sont en vigueur depuis le 14/09/2006.

Pour ce qui est des catégories professionnelles et des salaires minima correspondants, ils sont fixés par les conventions collectives. Ce n'est qu'à défaut ou en cas de silence de conventions collectives que les salaires minima par catégories professionnelles peuvent être fixés par décret (cf. encadré suivant).

Les travailleurs peuvent bénéficier, dans leurs professions, dans les entreprises privées formelles et dans l'administration publique des augmentations de salaire de même que des augmentations indemnitaires les primes de rendement et d'ancienneté et autres accessoires de salaires viennent améliorer les gains et sont souvent des éléments de motivation<sup>33</sup>. Les revenus versés dans

---

<sup>33</sup> Voir le décret n°2011-1108/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 30 décembre 2011 portant élargissement des indemnités de logement et de suggestion à l'ensemble des agents publics de l'État, adopté pour compenser les frais ou servitudes

ces structures sont considérés comme décents dans l'ensemble car l'examen des infractions sur le salaire minimum représente 0.14% en 2012<sup>34</sup> . Cependant, de nombreuses enquêtes montrent que les salaires payés dans l'économie informelle sont en deça de cette réglementation<sup>35</sup>.

---

*particulières résultant de l'exécution effectif des emplois les salaires ont subi une augmentation par décret n°2011-1107/PRES/PM/MFPTSS/MEF du 30 décembre 2011 portant augmentation des salaires et pensions des agents publics de l'Etat et des Etablissements publics de l'Etat . Les fonctionnaires ont eu une augmentation des avantages de rémunération courant la même période, le Décret n° 2010-811 du 31 décembre 2010 fixant la prime de rendement et le Décret n° 2010-810/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant la prime d'ancienneté*

<sup>34</sup> En 2012 sur 27 555 travailleurs, objet de contrôles sur paiement des salaires minima catégoriels, 3 852 cas d'infractions ont été constatés soit environ 0.14%

<sup>35</sup> Cf. Etude sur le travail décent dans le secteur des mines qui a relevé que le salaire payé est autour de 15 000FCFA/mois

#### **Encadré 4 : Indicateur sur le cadre juridique « Salaire minimum »**

**Législation, politiques ou institutions:** La Constitution (Art 18) ; Le Code du travail (art. 187 et suivants) ; le décret n° 2006-655/PRESS/PM/MTSS/MFB fixant les salaires minima interprofessionnels garantie du 29 décembre 2006 ; Une Commission Nationale du Salaire Minimum a été créée par décret n°2010- 809 /PRES /PM /MTSS/MEF/MFPRE du 31 décembre 2010 portant création, composition, attributions et fonctionnement d'une Commission Nationale du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (S.M.I.G). Ce texte a été pris conformément à l'article 187 du Code du travail ; l'arrêté n°2008-0012/MTSS/SG/DGT/DRPPDS portant création, composition, attribution et fonctionnement de la Commission Mixte Paritaire de Négociations Salariales du Secteur Privé (CMPNSSP) chargée de fixer ou de modifier les salaires dans le secteur privé et de mener des réflexions et démarches pour que les différents secteurs d'activités puissent se doter de convention collective. Les conventions collectives sectorielles nouvellement conclues ont leurs minima de salaire. A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, les salaires minima et les catégories professionnelles peuvent être fixés par décret. C'est le cas de l'adoption du décret n° 2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective, après avis de la commission consultative du travail.

**Système national de fixation du salaire minimum :** Il y a trois niveaux de fixation : le premier est la Commission Nationale du SMIG, le second est celui de la CMPNSSP sur les salaires catégoriels et enfin la fixation résultant des négociations collectives des nouvelles conventions conclues. Pour ce qui est du SMIG, la Commission Nationale du S.M.I.G est chargée de préparer à l'attention du Gouvernement un rapport technique portant révision du panier du SMIG, d'adopter toute proposition ou suggestion susceptible d'améliorer les conditions de vie et de travail des populations et de se prononcer, d'une manière générale, sur toute question susceptible d'influer sur les salaires. Le SMIG est fixé par décret.

Pour ce qui est de la fixation des minima de salaire des catégories et échelons définis par les classifications professionnelles des conventions collectives sectorielles dont la liste n'est pas exhaustive, c'est la CMPNSSP qui s'en charge. Cette commission présidée par le Conseil national du patronat burkinabè (CNPB) et composée en nombre égal de représentants des organisations

d'employeurs(21) et de centrales syndicales (21), réajusté les salaires après une augmentation de salaire<sup>36</sup> . Il s'agit des salaires minima interprofessionnels catégoriels. Enfin, les partenaires sociaux, à la faveur des négociations collectives entraînant la conclusion des conventions ont pu réajuster les minima de salaires dans leurs branches d'activités.

**Structure de mise en place:** C'est la Commission Nationale du SMIG pour le salaire minimum qui sera entérinée par le Gouvernement et pour les salaires catégoriels des branches d'activités régies par les conventions collectives c'est la CMPNSSP.

**Structure de mise en œuvre :** Le ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale et de celui de l'Economie et des finances sont chargés de la mise en place du salaire minimum.

**Date de réajustement du salaire :** Le 1<sup>er</sup> avril 2012, à la même date que le relèvement des salaires minima des travailleurs du secteur privé régis par le code du travail à 4%.

**Travailleurs couverts par le salaire minimum :** les travailleurs du secteur public, privé, travailleurs des entreprises agricoles et assimilées.

**Travailleurs exclus :** Aucun pourcentage n'est disponible

**Salaire minimum Interprofessionnel Garanti :** 30 684 francs CFA /mois ou de 173,83 FCFA/Heure dans les secteurs d'activités non agricoles. Dans les secteurs d'activités agricoles c'est le Salaire minimum interprofessionnel des professions agricoles et assimilées (SMAG). Son montant est de 162,37 FCFA par heure, 1298,96 FCFA par jour. <sup>37</sup>

**Réalité de la mise en œuvre :**

**Ratification de convention de l'OIT :** La Convention n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 ratifiée par le Burkina Faso le 21 novembre 1960 ; la Convention (n°131) sur la fixation des salaires minima, 1970 ratifiée par le Burkina Faso le 21 mai 1974 ; la convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée le 30/6/1969.

---

<sup>36</sup> Voir le Décret n°2012-633/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 24 juillet 2012 portant relèvement des salaires minima des travailleurs du secteur privé régis par le code du travail à 4%. La CMPNSSP, par le protocole d'accord du 11 avril 2012 a fixé les modalités du relèvement opéré.

<sup>37</sup> Voir le Décret n°2006-655/PRES/PM/MTSS/MFB du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis

## 4. Temps de travail décent

La durée de travail est celle pendant laquelle le travailleur est sous la subordination juridique de son employeur. Une durée de travail excessive est de nature à épuiser le travailleur et est susceptible de causer les problèmes de santé. Aussi, très tôt l'OIT a adopté la norme internationale du travail en la matière en l'occurrence la convention n°1 sur la durée du travail (industrie), 1919. La durée maximale admise est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Il s'agit là d'une norme minimale et la législation nationale pourra prévoir des dispositions plus favorables ; c'est dire abaisser la durée hebdomadaire ou journalière de travail<sup>38</sup>. C'est dans ce sens qu'est intervenu le législateur Burkinabè, bien que cette convention n'ait pas été ratifiée par la Burkina Faso. En effet, le code du travail dispose en son article 137 que : « La durée légale de travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, est de quarante heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés... ». Conformément à l'article 139 du code du travail des actes réglementaires déterminent par branche d'activités et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée légale de travail et des dérogations. Aussi, l'Arrêté N°2007-004/MTSS/SG/DGT/DER du 07 mars 2007 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles a été adopté après consultation des membres de la Commission Consultative du Travail. Ces 40 heures/hebdomadaire correspondent à 173,33 heures/mois. Le temps de travail dans les exploitations agricoles est de deux mille quatre cent (2400) heures par an (art.137, al.2 du Ct). Un arrêté prévoit selon les saisons et les types d'exploitations, les moyennes horaires journalières. Il revient à chaque établissement de fixer la répartition de ces heures dans la journée précisant pour chaque jour le nombre d'heure dans le respect de la limite légale<sup>39</sup>. Il fixe à son article 3 la durée équivalente dans certaines professions compte tenu du caractère intermittent du travail. Tout travail effectué au-delà de cette durée correspond à des heures

<sup>38</sup> Par exemple la France qui a adopté la durée des 35 heures hebdomadaires

<sup>39</sup> Voir les horaires journaliers dans l'administration publique fixés de 07 h à 12 h 30 et de 15 h à 17 h 30 par décret n°2003-240/PRES/PM/MFPRE du 20 mai 2003 portant horaires de travail dans les administrations du secteur public

supérieures dont l'exécution est règlementée pour éviter tout abus.

La règlementation de la durée du travail concerne aussi le repos hebdomadaire et le congé annuel. Le travailleur a droit à un repos hebdomadaire de vingt-quatre (24) heures consécutives au minimum par semaine. Ce repos est en principe accordé le dimanche sauf dérogation accordée par voie règlementaire par le ministre chargé du travail.

Si dans tous les secteurs d'activités il n'y a pas de difficultés particulières pour l'application de la durée hebdomadaire, le secteur minier industriel avec ses spécificités où le travail est organisé par cycle, la durée hebdomadaire est excessive et en dehors des sociétés qui appliquent le cycle 4/4.<sup>40</sup> Par exemple la durée Hebdomadaire est de 44 heures pour le cycle de 7/7<sup>41</sup>. Les travailleurs trouvent que le système de travail posté<sup>42</sup> qui y est pratiqué est associable dans la mesure où il ne permet pas de concilier vie professionnelle et la vie familiale.

Si dans les entreprises formelles et les services publics, la violation de la limite des heures n'est pas perceptible dans l'économie informel, le constat est que l'amplitude journalière est excessive et le plus souvent le repos hebdomadaire n'est pas du. La durée du travail n'est donc pas respectée<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Les cycles sont variés par société et par emploi, par exemple 4/4 à Bissa Gold, 6/6 à Taparko, 7/7à Essakane, 10/5 à Perkoa. Les tentatives pour harmoniser la durée de travail dans le secteur minier en 2012 a échoué. Les partenaires du secteur veulent résoudre la question dans le cadre de la négociation de la convention collective du travail dans le secteur.

<sup>41</sup> 7 jours de travail posté suivis de 7 jours de repos.

<sup>42</sup> Voir art.41 al. 1 du Ct. Le travail posté est le système d'organisation dans lequel un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite

<sup>43</sup> Il s'agit là d'un constat et non des données d'une étude ou d'un contrôle de l'inspection car l'intervention de l'inspection du travail est orientée vers les entreprises formelles



## **Encadré 5: Indicateur sur le cadre juridique « Limite des heures de travail »**

**Législation, politiques ou institutions:** La Constitution (Art 18) ; les instruments de l'OIT, Ct. Art. 137 – 139 La durée légale de travail des employés ou ouvriers de l'un ou l'autre sexe, de tout âge, travaillant à temps, à la tâche ou à la pièce, est de quarante(40) heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés avec un jour de repos hebdomadaire. Les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de salaire. Dans les exploitations agricoles, les heures de travail sont fixées à deux mille quatre cents heures (2400) par an, la durée hebdomadaire étant fixée par voie réglementaire par le ministre chargé du travail après avis de la commission consultative du travail. Suivant Arrêté N°2007-004/MTSS/SG/DGT/DER du 07 mars 2007 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles, il est admis pour certaines professions qu'en raison du caractère intermittent du travail une durée de présence supérieure à la durée légale du travail est considérée comme équivalent à 40 heures de travail effectif al. 3 de l'art. précédent. Cette durée équivalente est fixée à : 42 heures pour le personnel affecté à la vente dans les pharmacies et le commerce de détail ;45 heures pour les chauffeurs affectés exclusivement au transport du personnel d'une entreprise ; 50 heures pour le personnel des salons de coiffure, manicure, pédicure, massage et instituts de beauté, spectacles forains ; 52 heures pour les chauffeurs de taxi, le personnel des débits de boissons, restaurants et hôtels et pour le personnel autre que la cuisine ; 56 heures pour le personnel des services d'incendies ; 60 heures pour les gens de maison ;72 heures pour les gardiens de jour et de nuit.

Les gardiens, concierges logés sur les lieux de surveillance sont astreints à une présence continue sous réserve d'un repos de 24 heures consécutives par semaine et d'un congé annuel payé de 2 semaines en sus du congé légal.

L'arrêté n°2009-020/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 fixant la durée légale du travail dans les exploitations agricoles. Cet article fixe les moyennes horaires journalières selon les saisons et les types d'exploitations.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale (40h) donne lieu à paiement des heures supplémentaires et le taux des heures supplémentaires effectuées le jour ou la nuit, pendant les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés sont fixés par les conventions collectives et à défaut, par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

La limite des heures supplémentaires est de 20 heures maximum par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail<sup>44</sup>. Pour des heures supplémentaires pendant une période de 6 mois les employeurs devront consulter les représentants des travailleurs pour déterminer les conditions de leurs applications. La rémunération des heures supplémentaires est fixée par arrêté comme suit : 15% de majoration pour chacune des huit premières heures de travail ; 35% de majoration pour chaque heure effectuée à partir de la 9<sup>ème</sup> heure ; 50% de majoration pour chaque heure effectuée de nuit ; 60% de majoration pour chaque heure effectuée de jour les dimanches et jours fériés ; 120% de majoration pour chaque heure effectuée de nuit les dimanches et jours fériés<sup>45</sup>.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par voie réglementaire par le ministre chargé du travail, après avis de la commission consultative du travail.

Des actes réglementaires du ministre chargé du travail pris après avis de la commission consultative du travail, déterminent par branche d'activité et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée légale de travail et des dérogations. Ils fixent également la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées en cas de travaux urgents ou exceptionnels et de travaux saisonniers.

Le travailleur a droit à un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives au minimum par semaine. Ce repos est en principe accordé le dimanche (art.155 du Ct) sauf dérogation accordée par voie réglementaire par le ministre en charge du travail. L'arrêté n°1244/FPT/DGTLS du 09 décembre 1976 prévoit une liste de 15 catégories d'entreprises qui sont de droit admises à donner le repos hebdomadaire par roulement, sous réserve que l'inspecteur du travail apprécie si l'industrie qui se prévaut de cette disposition répond ou non aux critères. Le repos hebdomadaire peut être suspendu par compensation avec la fête, rituelle ou locale<sup>46</sup>.

Dans l'organisation du travail, le travail posté avec des horaires contraignants est une source de pénibilité. L'arrêté n°2009-013 /MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 déterminant le système d'organisation du travail posté a été adopté conformément à l'alinéa 2 de article 41 du Code du travail.<sup>47</sup>

**Heures de travail** : 40 heures par semaine dans les établissements publics ou privés non

<sup>44</sup> Art. 3 de l'arrêté N°2007-003/MTSS/SG/DGT/DER du 7 mars 2007 portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération

<sup>45</sup> Art. 5 et 6 de l'arrêté précité

<sup>46</sup> Voir art. 163 du Ct. concernant les congés spéciaux

<sup>47</sup> Cet arrêté fait l'objet d'interprétations diverses par les partenaires sociaux et est à l'origine de beaucoup de conflits de travail notamment dans le secteur minier et à la BRAKINA. Les partenaires sociaux ont souhaité sa relecture

agricoles et à deux mille quatre cents (2400) heures par an dans les établissements agricoles.

**Preuves de mise en œuvre effective :** Sans objet.

**Travailleurs protégés par la loi :** Pourcentage non disponible.

**Travailleurs protégés en pratique :** Pourcentage non disponible.

**Ratification des Conventions de l'OIT :** les conventions suivantes : la Convention (no, 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 ; la Convention (no 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 ; la Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 ; la Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; la Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930 ; la Convention (n° 47) des quarante heures, 1935 ; la Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 ; n'ont pas été ratifiées par le Burkina Faso.

## **Encadré 6: Indicateur sur le cadre juridique « Congés annuels payés »**

**Législation, politiques ou institutions:** La Constitution (Art 18) ; les instruments juridiques internationaux ratifiés par notre pays ; la loi 28-2008 portant du 13 mai 2008 portant code du travail en son art 156 du reconnaît le droit au congé payé à la charge de l'employeur, la durée du congé est fixée à deux jours et demi calendaires par mois sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail. La loi n°13/98/AN du 18 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction publique et son modificatif, la loi n°019-2005/AN du 18 mai 2005; la loi n° 037-2008/AN du 29 mai 2008, portant statut général des personnels des forces armées nationales ; la loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat ; la loi n°027-2006/AN portant régime juridique applicable aux emplois et agents des collectivités territoriales. Pour les travailleurs du secteur public, l'obligation de jouissance est faite à l'article 2 de l'Arrêté N°2009- 014 /MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 relatif au régime et aux modalités de jouissance de congé. Toute convention prévoyant l'octroi d'une indemnité en lieu et place du congé est interdite. Cependant, des conventions peuvent prévoir le report de la jouissance du congé avec cumul des droits aux congés (art. 55 de la CCI).

**Conditions d'obtention :** le droit de jouissance est acquis après une durée de service effectif de un an ou 12 mois dans le secteur privé et onze (11) mois dans le secteur public.

**Durée Congé payé :** deux jours et demi calendaires par mois de service effectif, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail. Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ont droit à un congé de trente jours calendaires sans solde s'ils en font la demande, quelle que soit la durée de leurs services<sup>48</sup>. Ce congé vient en sus du congé payé acquis en raison du travail accompli au moment de leur départ. La durée du congé est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services continus ou non dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans. Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt-deux ans ont droit à deux jours de congé supplémentaire pour chaque enfant à charge. La majoration de congé donne lieu à la majoration de l'allocation de congé payé. Sont également décomptés, les services effectués, sans congé correspondant, pour le compte du même employeur, quel que soit le lieu

---

<sup>48</sup> Voir Art.156 al.2 du Ct. Cette disposition peut être favorable pour les jeunes travailleurs qui poursuivent des études ou doivent passer des examens.

de l'emploi.

**Congé annuel** : 2 jours par mois de services effectués (soit 30 jours calendaires). À la date de départ en congé, le travailleur perçoit une allocation égale à 1/12 des sommes perçues à ladite période à l'exclusion des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais. Le financement est à la charge de l'employeur (art. 156 du Ct.). Pour le calcul du congé acquis ne peuvent être déduite de la durée du congé : les périodes d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle ; les périodes de congé de maternité ; les périodes d'absence pour maladie non professionnelle dans la limite d'un an. De même ne sont pas déduites de la durée du congé : les permissions d'absence qui ont été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux dans la limite annuelle de 20 jours ; des autorisations d'absence pour assister aux assemblées statutaires syndicales dans la limite de 20 jour ouvrables l'an art. 161 du Ct. Par contre les congés spéciaux, autres que ceux définis aux articles 160 à 162 du Ct, accordés en sus des jours fériés, peuvent être déduits de la durée du congé payé s'ils n'ont pas fait l'objet d'une compensation ou récupération des journées ainsi accordées.

Sont assimilées à un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail (art. 4 de l'arrêté).

En cas de rupture du contrat du travailleur pour quelque cause que ce soit au cours de la période définie à l'article 3 ci-dessus, une indemnité dite indemnité compensatrice de congé payé doit être accordée à la place du congé. Cette indemnité est calculée au prorata temporis sur la base des droits acquis d'après l'article 156 du code du travail ou d'après les dispositions de la convention collective ou du contrat individuel (art.19 de l'arrêté).

Le travailleur engagé à l'heure ou à la journée pour une occupation de courte durée n'excédant pas une journée, perçoit son allocation de congé en même temps que le salaire acquis, au plus tard en fin de journée. Cette allocation de congé payé est calculée sur la base de 1/12ème de la rémunération journalière acquise (art.20 de l'arrêté).

**Travailleurs protégés par la loi** : Tous les travailleurs remplissant les conditions du droit.

**Travailleurs protégés en pratique** : Non disponible

**Ratification des Conventions de l'OIT**: la Convention (No. 132) sur les congés payés (révisée), 1970 ; ratifiée par le Burkina Faso le 12 juillet 1974 ; la Convention (No. 52) sur les congés payés, 1936, ratifiée par le Burkina Faso le 30 juin 1969 et dénoncée le 12 juillet 1974.

## **5. Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée**

L'organisation du travail devrait permettre au travailleur d'avoir un temps pour sa famille. Pour cela, le travailleur dispose d'un repos quotidien suffisant, d'un repos hebdomadaire, d'un congé annuel et même de congés spéciaux. Il bénéficie également de repos à l'occasion de jours de fête légale<sup>49</sup>. Les dispositions législatives et réglementaires et même conventionnelles prises au niveau national et s'inspirant des normes internationales permettent au travailleur de concilier le travail, la vie de famille et la vie privée. La réglementation confère une protection spéciale à certaines catégories de travailleurs tels que les femmes, les enfants et les adolescents.

Pour ce qui est de la protection de la femme salariée, elle vise trois objectifs qui sont : la protection de sa santé, de la maternité et des nourrissons. L'encadré suivant montre le fondement juridique de la protection à travers le congé de maternité.

### **Encadré 7 : Indicateur sur le cadre juridique : « Congé de maternité »**

**Législation, politiques ou institutions et Prestations:** La Constitution (Art 18) ; les instruments juridiques internationaux ratifiés par notre pays ; la loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du Travail (Art. 145 – 147) ; la loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006, portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso (art. 44 – 47), destinée à protéger les travailleurs salariés et assimilés et leurs ayants-droits ; la loi n°13/98/AN du 18 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction publique et son modificatif, la loi n°019-2005/AN du 18 mai 2005; la loi n° 037-2008/AN du 29 mai 2008, portant statut général des personnels des forces armées nationales ; la loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux

<sup>49</sup> Cf. Loi n°19-2000 /AN du 27 juin 2000 portant institution de fêtes légales au Burkina Faso modifiée par la loi n° 11-2001 portant additif à la loi n°19-2000 /AN du 27 juin 2000 portant institution de fêtes légales au Burkina Faso. Les fêtes légales sont : le 1<sup>er</sup> janvier, le 3 janvier, le 8 mars, le 1<sup>er</sup> mai, le 5 août, le 11 décembre, le jour de Noël, le jour de Pâques, l'ascension, l'assomption, la Toussaint, le jour de ramadan, le jour de tabaski et le Mouloud.

agents des établissements publics de l'Etat ; la loi n°027-2006/AN portant régime juridique applicable aux emplois et agents des collectivités territoriales ; le décret n°2010-356/PRES/PM/MTSS/MS du 25 juin 2010 portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes<sup>50</sup> ; l'arrêté 2003-012/MTEJ/SG/DGTSS/DT du 20 juin 2003 portant modification du plafond des salaires soumis à cotisation au titre du régime de sécurité sociale en faveur des travailleurs salariés ; l'arrêté n°2008-001/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant règlementation du service des prestations de la sécurité sociale, notamment dans sa section 4 sur les prestations de maternité ; la CCI et les conventions collectives sectorielles.

Aux termes des dispositions la loi n°033-2008/AN du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat (art. 49), de la loi n°027-2006/AN portant régime juridique applicable aux emplois et agents des collectivités territoriales (art.37) et du code du travail (art. 145) la femme enceinte bénéficie d'un congé de maternité de quatorze semaines dont au plus tôt huit semaines et au plus tard quatre semaines avant la date présumée de la délivrance, au vue d'un certificat médical délivré par un médecin agréé, une sage-femme ou un maïeuticien, que l'enfant naisse vivant ou non. La femme ne peut bénéficier d'un congé de plus de dix semaines à partir de la date effective d'accouchement, sauf cas d'accouchement avant la date présumée.

**Sont exclus :** les femmes non salariées ni fonctionnaires et les femmes qui ne sont pas enceintes.

**Conditions d'obtention:** La femme enceinte et bénéficiant d'un congé de maternité constaté par certificat médical. C'est à dire que l'assurée doit avoir cessé toute activité salariée.

**Prestations (niveau et durée) :** Les prestations de maternité sont constituées d'une indemnité journalière destinée à compenser la perte de salaire pendant la durée de congé de maternité et de prestations en nature. Cette indemnité est accordée pendant une période de quatorze semaines dont au moins quatre semaines avant la date

---

<sup>50</sup> Adopté conformément à l'article 142 du code du travail

présumée de l'accouchement. Son montant est égal au salaire brut soumis à cotisation sans retenu fiscale soit 100% du gain<sup>51</sup> antérieur de la femme dans la limite de 600 000 FCFA/mois, la fraction du salaire non soumise à cotisation est à la charge de l'employeur.

Dans le cas d'un repos supplémentaire, justifié par la maladie résultant de la grossesse ou des couches, l'indemnité journalière peut être payée jusqu'à concurrence d'une période supplémentaire de trois semaines.

L'erreur du médecin dans l'estimation de la date d'accouchement ne peut priver la femme salariée de l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date indiquée sur le certificat jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produit (art.45 code de sécurité sociale).

L'article 55 de la CCIP précise que pour la durée du congé acquis des femmes, ne seront pas déduites les absences pour, les périodes légales de repos des femmes en couche dans la limite de 6 mois.

Les prestations médicales comprennent :

- les frais d'accouchement de la femme salariée dans une formation sanitaire publique ou agréée par l'Etat les soins médicaux nécessaires pendant le congé de maternité ;
- les frais pharmaceutiques en cas de complication de la grossesse ou des couches.

La prise en charge est faite dans la limite des tarifs en vigueur dans les formations sanitaires publiques.

**Financement:**

- l'indemnité journalière de la femme salariée en couches est financée par :
  - la CNSS qui supporte la rémunération soumise à cotisations perçue au moment de la suspension du travail ;

---

<sup>51</sup> L'indemnité journalière visée ci-dessus ne supporte pas de retenues au titre des cotisations sociales et est exempte de tout impôt (art.46 du CC).



- l'employeur qui supporte la fraction de rémunération non soumise à cotisation.
- les prestations médicales sont à la charge exclusive de la CNSS.

Les modalités de liquidation et de paiement de cette indemnité de même que les formalités administratives à accomplir par la femme salariée pour en bénéficier sont fixées par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale.

#### **Preuve de la mise en œuvre**

**Ratification des Conventions de l'OIT :** Le Burkina Faso a ratifié la Convention (n°3) sur la protection de la maternité, 1919 ; la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, instrument à jour et non ratifié par le Burkina Faso. Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

## **Encadré 8 : Indicateur sur le cadre juridique : « Congé parental »**

**Législation, politiques ou institutions :** Loi 28-2008/AN portant du 13 mai 2008 portant code du Travail (art. 159 et art.160) ; La convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974, rendue obligatoire par l'arrêté 715 FPT/DGTLS du 6 septembre 1974 ; Les conventions collectives sectorielles conclues.

**Conditions d'obtention :** Etre salarié, père d'un enfant et en faire la demande au moins un mois avant la date du départ en congé (art.160 du ct). Les permissions exceptionnelles qui ont été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer et ne sont pas déduites de la durée du congé payé dans la limite annuelle de dix jours ouvrables sert de congé conformément à l'article 159 du Ct. et l'article 60 de la CCI servent de congé parental. Il suffit d'avoir des évènements familiaux et faire la demande.

Aussi, tout travailleur peut obtenir de son employeur un congé sans solde d'une durée de six mois renouvelables une fois pour l'entretien de son enfant. L'employeur est tenu de le lui accorder à condition que l'intéressé ait déposé sa demande au moins un mois avant la date de départ en congé. En cas de maladie grave de l'enfant, la période ci-dessus peut être portée à un an renouvelable une fois.

**Prestations (niveau et durée):** Pour ce qui est des permissions exceptionnelles, elles n'entraînent pas de suspension de salaire dans la limite de 10 jours l'an. Pour ce qui est des évènements sociaux en cause, la CCI prévoit à son article 60 que : « Des permissions exceptionnelles d'absence qui, dans la limite de 20 jours par an ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire sont accordées au travailleur ayant 6 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise, pour les événements familiaux suivants, à justifier par la présentation de pièces d'état-civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :- mariage du travailleur : 2 jours ;- décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe : 2 jours ;-mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;- décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;- décès d'un beau père ou d'une belle mère : 2 jours ;- naissance d'un enfant : 3 jours ». Pour ce qui est du congé sans solde pour l'entretien de l'enfant, le salaire du travailleur n'est pas maintenu. Cette dernière disposition est reprise dans certaines conventions collectives négociées avec plus de jour de repos en faveur des travailleurs.

**Ratification des conventions de l'OIT :** le Burkina Faso n'a pas ratifié la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

## 6. Formes de travail à abolir

Les formes de travail à abolir au Burkina Faso sont essentiellement le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants particulièrement ses pires formes. Le Burkina Faso n'échappe pas à ce fléau. Pour la seule année 2012, les services du Ministère en charge de la protection de l'enfance ont enregistré 1910 cas (dont 483 filles et 1427 garçons)<sup>52</sup> victimes de la traite aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays et 38 cas d'exploitation sexuelle avérés qui sont les situations de pires formes.

Pour ce qui est du travail des enfants, le phénomène subsiste dans l'économie informelle et surtout dans le secteur agricole. Ce phénomène concerne 34% des filles et 47,7% des garçons. On les trouve plus particulièrement dans l'agriculture et dans l'économie informelle où ils exercent dans les branches d'activités à hauts risques telles que les bâtiments et les travaux publics, les mines et carrières, les métiers de

l'artisanat et les travaux domestiques<sup>53</sup>.

En raison de leur manque d'expérience, de maturité physique et émotionnelle, les enfants et jeunes travailleurs se révèlent plus vulnérables à certains types d'accidents. Ils sont plus susceptibles d'être victimes d'accidents graves que leurs collègues plus âgés du fait de leur inexpérience. Aussi, les enfants sont-ils souvent victimes de traite à des fins d'exploitation.

Parmi la multiplicité des causes, la pauvreté des ménages et la non-scolarisation sont les facteurs clés qui favorisent le travail des enfants en milieu rural et urbain, mais l'ignorance des parents, l'insuffisance des actions de sensibilisation et de contrôle constituent des contraintes à la réduction du travail des enfants.

Dans l'agriculture, la question est délicate si l'enfant travaille avec ses parents dans l'esprit de la dérogation à l'âge d'admission à l'emploi. Mais les enfants peuvent aussi être recrutés

<sup>52</sup> V. MASSN rapport 2012 sur la traite des enfants

<sup>53</sup> INSD (2006b).

pour des emplois de récoltes (coton, fruits) dans des conditions abusives, qui ne relèvent plus du travail léger. Ils font souvent l'objet de trafic transfrontalier vers les pays voisins dans les exploitations agricoles<sup>54</sup>

Dans le secteur informel urbain, les enfants sont souvent employés dans des conditions qui relèvent des pires formes de travail ou même de la traite de personnes. Dans l'orpaillage notamment des enfants peuvent être employés dans des conditions abominables parfois pour des raisons relevant de superstitions (croyance que les enfants, étant innocents, attirent l'or).

Il y a des actions répressives qui sont menées grâce à des comités de veille créés dans les gares routières notamment. A côté du travail des enfants, il y a en plus les enfants en situation de rue qui se livrent à la mendicité parce qu'ils sont abandonnés ou comme modalité de financement de la scolarité religieuse<sup>55</sup>.

« Pour prévenir le phénomène, et protéger les enfants contre de tels crimes, plusieurs initiatives émanant des services publics, et de la société

civile nationale et internationale sont mises en œuvre. Et ce, à travers l'offre de services alternatif aux familles et aux enfants à risque, la protection des victimes et la promotion d'un cadre législatif et réglementaire approprié »<sup>56</sup>. Après une sensibilisation des acteurs de la lutte, la répression dissuasive pourrait sauver la jeunesse victime de ces fléaux. La réglementation en matière de travail interdit ces formes de travail et la loi pénale est plus rugueuse en ce qui concerne les pires formes de travail d'enfants de même que la traite ou les travaux obligatoires avec des dispositions d'ordre public. Le renforcement de mesures éducatives permettant d'assurer l'éducation pour tous.

---

<sup>54</sup> V. statistiques du MASSN à ce sujet  
<sup>55</sup> V. PNT, p.

---

<sup>56</sup> V. préface du recueil de textes sur la traite et l'exploitation sexuelle des enfants

## **Encadré 9 : indicateur sur le cadre juridique « Travail forcé »**

**Législation, politiques ou institutions:** les fondements juridiques sont : la Constitution (art18), les textes internationaux tels que : la déclaration universelle des droits de l'homme adoptée à Paris le 10 décembre 1948 ; les textes juridiques de l'organisation internationale du travail; la loi n° 033-2008 du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat, la loi n°013-98/AN du 28 Avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique modifiée par la loi n° 019-2005/AN du 18 Mai 2005 ; la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 code du travail (art. 5 qui définit le travail forcé ou obligatoire ainsi qu'il suit : « Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou d'une sanction et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. »

**Sont considérés comme travail forcé et interdit,** le travail exécuté notamment en tant que : 1. Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ; 2. méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques;3. mesure de discipline au travail ; 4. mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ; 5. punition pour avoir participé à des grèves (art. al.2 du Ct).

**N'est pas considéré comme travail forcé ou obligatoire et donc sont autorisés** par le Code du travail: tout travail ou service exigé d'un individu en vertu des lois nationales sur le service militaire et affecté à des travaux à caractère militaire ; tout travail ou service découlant des obligations civiques normales des citoyens ; tout travail ou service exigé d'un individu résultant d'une condamnation judiciaire, à condition que ce travail soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit ni concédé, ni mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées à l'exception des associations d'utilité publique ; tout travail ou service exigé en cas de circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de tout ou partie de la communauté et en cas de force majeure.

Les travaux ou services cités aux points 1 à 4 ci-dessus ne peuvent être exigés que d'adultes valides dont l'âge n'est pas présumé inférieur à dix-huit ans ni supérieur à quarante-cinq ans. (art. 6 du Ct)

Le ministère de la fonction publique, du travail et de la sécurité sociale ainsi que le ministère de l'action sociale et de la solidarité nationale sont chargés de mettre en œuvre l'interdiction du travail forcé ou de trafic d'enfants.

L'article 422 condamne les auteurs de travail forcé ou obligatoire.

**Réalité de la mise en œuvre :** la Commission des experts relève un problème de conformité des dispositions du code pénal avec l'art. 1 de la convention 105 et souhaiterait que la condamnation pour certaines infractions exclut le travail pénitentiaire. La commission estime qu'il ne relève pas de la législation instituant le Service National de Développement (SND) que les appelés participent volontairement à ce service et voudrait que le gouvernement prévoie expressément le caractère volontaire de la participation à ce service. La commission relève l'éventualité de sanctions pénales comportant implicitement un travail obligatoire dans le régime pénitentiaire dans certains cas.

**Ratification de Conventions de l'OIT :** le Burkina Faso a ratifié : la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, le 21 novembre 1960 ; la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, le 25 août 1997 ;

## **Encadré 10 : Indicateur sur le cadre juridique « Travail des enfants »**

**Législation, politiques ou institutions:** Constitution (art. 2 et 24) ; les textes internationaux tels que : la déclaration universelle des droits de l'homme adoptée à Paris le 10 décembre 1948 ; la convention internationale des droits des enfants du 20 novembre 1989 par l'Assemblée Générale des Nations unies et ratifiée par le Burkina Faso le 23 juillet 1990 qui est l'un des instruments pertinent dans la protection des droits de l'enfant ; des protocoles et autres accords bilatéraux et multilatéraux<sup>57</sup> ; la PNT, la PNE ; la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 code du travail (Art. 149-154) où le principe est l'interdiction du travail des enfants à de travaux susceptibles de porter atteinte à leur développement et à leur capacité de reproduction. La liste des travaux interdits aux enfants et adolescents ainsi que les catégories d'entreprises interdites aux personnes âgées de moins de dix-huit ans est fixée par décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso. La nature et cette liste sont déterminées après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives par branche professionnelle et avis du comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail. La loi définit l'enfant comme toute personne âgée de moins de dix-huit (18) ans et l'adolescent celle dont âgée de dix-huit à vingt ans inclus. L'âge minimum d'accès à tout type d'emploi ou de travail ne doit pas être inférieur à seize (16) ans. Toutefois, il peut être dérogé à cet âge minimum lorsqu'il s'agit de travaux légers. (art. 152 du Ct.). L'Arrêté 2008-27/MTSS/SG/DGSST/DLTE du 26 décembre 2008 portant abrogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi fixe cet âge limite à 13 ans, mais, pour ce qui concerne les travaux légers. L'arrêté donne une définition de l'expression « travaux légers » comme tout travail dont l'exécution par les enfants n'est pas susceptible de porter préjudice à leur santé ou à leur développement, à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes de formation professionnelle approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue. Les conditions d'exercice de ce type de travail sont précisées par l'arrêté et les infractions aux dispositions sont punies conformément à l'article 422 du Code du travail<sup>58</sup>.

Le décret n°2014-067/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MASSN du 07/02/2014 portant création, attributions, composition et fonctionnement du comité national de coordination du plan d'Actions

<sup>57</sup> Voir MFPTSS, Recueil de textes sur le travail des enfants, Fonds enfant, 69 pages

<sup>58</sup> V. art. 422 al.1 : Sans préjudice des dispositions pénales, sont punis d'un emprisonnement de un mois à trois ans, d'une amende de cinquante mille francs à trois cent mille francs et/ou de l'une de ces deux peines seulement et, en cas de récidive, d'une amende de trois cent mille à six cent mille francs et d'un emprisonnement de deux mois à cinq ans ou de l'une de ces deux peines seulement.

national de lutte contre les pires formes de travail des enfants (CNC-PAN/PFTE) a été adopté en vue d'organiser la supervision, l'évaluation, et l'orientation des stratégies et action de lutte contre les pires formes de travail des enfants. Ce comité présidé par le Ministre en charge du travail ou son représentant et composé de représentants de l'administration et des structures associatives. Les observateurs en son sein sont le BIT/IPEC, UNICEF, Fonds Enfants, GIZ/PROSAD et ONG internationales actives dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants.

Les enfants ont droit à un repos nocturne d'une durée minimum de 12 heures consécutives (art. 151 al.1) ans. Les enfants (moins de 18 ans) ne peuvent en principe être employés à des travaux de nuit sauf cas de force majeure justifiant une dérogation pour les enfants de plus de 16 ans (art. 151 al. 3 du Ct.) et interdit le travail de nuit des enfants<sup>59</sup>.

L'Arrêté conjoint N°2010-0023/MTSS/MJE du 13 décembre 2010 relatif au contrat d'apprentissage détermine les conditions de fond et de forme de ce contrat, les effets ainsi que les causes et les conséquences de sa résiliation et les mesures de contrôle de son exécution. L'âge d'apprentissage est fixé à 16 ans. Le texte prévoit à l'art.19 que l'apprenti est rémunéré dans la mesure de sa contribution à la production dans l'entreprise et dans tous les cas, cette rémunération ne saurait être inférieure au taux du S.M.I.G en vigueur.

La loi interdit les pires formes de travail des enfants (art.153 de Ct.) et précise que la disposition est d'ordre public. Les situations pouvant être considérées comme pires formes de travail des enfants sont énumérées à l'al.1 de cet article : toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants ; le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production pornographique ou de spectacles pornographiques ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales etc. ; ces infractions relèvent plus du code pénal que du code du travail.

**Réalité de la mise en œuvre** : Les observations de la CEACR concernent essentiellement des points d'information qui mettent le doigt sur des lacunes possibles de la réglementation. Sur certaines préoccupations, le gouvernement a apporté des réponses concernant l'adoption de certains textes ci-dessus cités. D'autres questions portent sur la mise en application pratique de la convention et l'adoption d'une politique nationale de lutte contre le travail des enfants. Le

---

<sup>59</sup> Le travail de nuit est tout travail exécuté entre 22 heures et 5 heures du matin.



gouvernement a répondu sur ce point qu'il y a de politique nationale mais des politiques sectorielles et un plan d'action national<sup>60</sup>. Des actions sont engagées depuis 2007 pour atteindre cet objectif de l'enseignement universel comme moyen de lutte contre le travail des enfants. Pour les infractions relatives aux pires formes de travail des enfants, la commission a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour que les sanctions soient suffisamment efficaces et dissuasives.

**Ratification de Conventions de l'OIT :** le Burkina Faso a ratifié : La Convention (n°33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, ratifiée le 21 novembre 1960 Dénoncée le 11 février 1999 ; la Convention (n°138) sur l'âge d'admission à l'emploi, 1973 ; ratifiée le 11 février 1999; la Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ratifiée le 25 juillet 2001 ; la Convention (n°26) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, ratifiée le 21 novembre 1960.

Recommandation (190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ; Recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains) ,1965 ; Recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932

---

<sup>60</sup> Voir MFPTSS, Plan d'action national de lutte contre les pires formes de travail des enfants 2011-2015

# 7.

## Stabilité et Sécurité du travail

La législation du travail du Burkina Faso a introduit une certaine flexibilité dans les relations de travail en 2008 par rapport à l'ancien code du travail. Une des raisons était de mettre la législation nationale du travail en conformité avec les conventions internationales ratifiées par le Burkina Faso par exemple l'option stratégique de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour un travail décent. Il y a eu beaucoup d'innovations tendant à la flexibilité du marché du travail notamment dans la conclusion des contrats de travail et la rupture des relations de travail. Les innovations introduites contribuent à mettre à la disposition de tous les acteurs du monde du travail, un instrument juridique amélioré, propice à la création d'emplois tout en maintenant un niveau de protection des travailleurs conforme aux standards internationaux.

Des emplois précaires sont généralement des emplois peu protégés, ayant une durée limitée dans le temps et ne contribuant pas de manière positive aux valeurs du travail décent sur le long terme. Pour assurer une meilleure protection des travailleurs contre la précarité sur le marché du travail, la cessation de la relation de travail est réglementée par le Code du Travail du Burkina Faso. Les contrats à durée déterminée (CDD) ne peuvent être interrompus avant terme que par la force majeure, l'accord des parties ou en raison d'une faute lourde de l'une des parties et les contrats à durée indéterminée (CDI) ne peuvent cesser par la volonté de l'employeur que s'il dispose d'un motif légitime.

Cependant, force est de constater que si les travailleurs avaient à choisir la nature de leur contrat de travail, ils opteraient pour les CDI car la nature de CDD n'encourage pas l'activisme syndicale car les travailleurs craignent le non renouvellement de leur contrat. Les contrats à durée déterminée se retrouve le plus souvent dans le secteur privé notamment les mines, commerce, agricole (coton), dans les projets et programmes alors que l'administration publique conclut la plus souvent les CDI avec les agents.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Ceci est un constat fait auprès de travailleurs et de leurs organisations.

## **Encadré 11 : Indicateur sur le cadre juridique : « Cessation de la relation de travail »**

**Législation, politiques ou institutions:** la Constitution (art18) ; la loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail ; Arrêté n° 2006-43/MTSS/SG/DGT du 24 janvier 2007 portant conditions de mise en chômage technique des travailleurs et de leur indemnisation qui définit la procédure de mise en chômage technique et les conditions de résiliation des contrats de travail ; la Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974, rendue obligatoire par l'arrêté 715 FPT/DGTLS du 6 septembre 1974 ; les conventions collectives sectorielles et les décisions judiciaires imposent aux employeurs des conditions de licenciements.

**Travailleurs protégés par le droit :** les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée, indéterminée, à temps partiel, travailleur saisonnier et le contrat de tâcheronnat

**Exclus :** Travailleurs ayant un contrat à l'essai.

**Motifs autorisés :** Les causes de cessation des relations de travail sont :1. la cessation d'accord - parties ; 2. la cessation d'activités de l'entreprise ; 3. l'annulation légale et la résolution judiciaire du contrat de travail ; 4. l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée ; 5. la démission ; 6. le licenciement ; 7. la retraite ; 8. l'incapacité permanente totale de travail telle que définie par la réglementation ; 9. le décès. (Art. 97 du Ct).

**Motifs Prohibés:** les opinions du travailleur, l'activité syndicale, son appartenance ou non à un syndicat, son statut sérologique à VIH réel ou supposé ; la grossesse de la travailleuse ou la naissance de son enfant ; le fait que le travailleur sollicite, exerce ou a exercé un mandat de représentation des travailleurs ; le dépôt d'une plainte du travailleur ou de tout recours contre l'employeur et/ou des autorités administratives ; la discrimination ou l'état matrimonial, les responsabilités familiales du travailleur. Lorsque le licenciement est fondé sur ces raisons, il est abusif (art.71 al.1 du Ct.).

**Procédure du licenciement individuel:** lorsqu'il s'agit d'un CDI, il peut toujours cesser à tout moment par la volonté de l'une des parties, sous réserve des dispositions relatives aux licenciements pour motif économique, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et de tout autre travailleur protégé. La rupture du CDI est subordonnée à l'observation d'un préavis notifié par écrit par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Cette notification est faite conformément à l'art. 29 de la CCI soit par lettre recommandée, soit par remise direct de la lettre contre reçu ou devant témoin. Le préavis qui n'est subordonné à aucune condition suspensive

ou résolutoire, commence à courir à compter de la date de la remise de la notification. Le motif de la rupture doit figurer dans la notification (art.65). Le motif du licenciement doit être légitime sinon il est réputé être abusif (art.71 al.1 du Ct). La durée du délai de préavis est fixée à : 1. huit (08) jours pour les travailleurs dont le salaire est fixé à l'heure ou à la journée ; 2. un (01) mois pour les employés autres que les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés ; 3. trois (03) mois pour les cadres, les agents de maîtrise, les techniciens et assimilés. (Art.66 du Ct).

Toute rupture du contrat de travail, sans préavis ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte obligation, pour la partie qui en a pris l'initiative, de verser à l'autre partie une indemnité compensatrice de préavis.

Pendant la durée du préavis, le travailleur bénéficie de deux (02) jours ouvrables par semaine ou de deux (02) heures par jour (art. 30 de la CCI) pour la recherche d'un emploi. Si celui-ci trouve un emploi et s'il est contraint de l'occuper avant la fin du préavis, il peut informer son ex-employeur et partir sans payer l'indemnité correspondante.

En ce qui concerne les CDD, la rupture du contrat intervient à l'arrivée de son terme. Avant l'arrivée du terme la rupture ne peut intervenir qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constatées par écrit. En cas de contestation la juridiction compétente apprécie. (art. 60 Ct).

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux bénéficient d'une protection spéciale et d'une procédure de licenciement spéciale dont l'accord expresse de l'inspecteur du travail (Art. 103 et 314 du Ct.).

**Procédure des licenciements collectifs pour raisons économiques:(Art 99 et suivant du code de travail)**

Le Code du travail en donne une définition « *Le licenciement pour motif économique est le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression, transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes* » (art.98).

La loi dispose que : « *L'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique de plus d'un salarié, doit consulter les délégués du personnel et rechercher avec eux, toutes solutions permettant le maintien des emplois. Ces solutions peuvent être : la réduction des heures de*

*travail, le travail par roulement, le travail à temps partiel, le chômage technique, le redéploiement du personnel, le réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, voire la réduction des salaires »* (art.99 du Ct). Le but de la procédure est d'éviter les licenciements. Les négociations doivent donc s'ouvrir et l'employeur est tenu de communiquer aux délégués du personnel, les informations et documents nécessaires au déroulement des négociations internes dont la durée ne doit pas excéder huit jours. A l'issue des négociations internes, si un accord est intervenu, un protocole d'accord précisant les mesures retenues et la durée de leur validité est signé par les parties et transmis à l'inspecteur du travail pour information.

Lorsque les négociations n'ont pu aboutir à un accord, ou si malgré les mesures envisagées, certains licenciements s'avèrent nécessaires, l'employeur établit la liste des travailleurs à licencier ainsi que les critères retenus et les communique par écrit aux délégués du personnel. Ces derniers disposent de huit jours francs maximum pour faire connaître leurs observations.

La communication de l'employeur et la réponse des délégués du personnel sont transmises sans délai par l'employeur à l'inspecteur du travail pour toute action qu'il juge utile de prendre dans un délai de huit jours, à compter de la date de réception; passé ce délai et sauf accord contraire entre les parties, l'employeur n'est plus tenu de surseoir à la mise en application de sa décision de licenciement.

Le licenciement pour motifs économiques effectué en violation des dispositions des articles 99 et suivants ou pour faux motifs est abusif et ouvre droit à des dommages et intérêts. En cas de contestation sur le motif du licenciement, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux ne peuvent être licenciés que si leur emploi est supprimé et après autorisation préalable de l'inspecteur du travail du ressort.

En cas de licenciement pour motif économique, les parties peuvent solliciter le concours des services publics dans le cadre de l'élaboration de plans sociaux d'accompagnement, de réinsertion ou de reconversion des travailleurs déflatés.

Si l'entreprise revient à meilleure fortune, les travailleurs licenciés sont réembauchés dès lors que leurs compétences leur permettent de satisfaire aux exigences des postes à pourvoir.

La procédure du licenciement pour motif économique est écartée en cas de protocole amiable de départ volontaire librement et équitablement négocié entre les parties. L'employeur transmet pour information à l'inspecteur du travail du ressort le protocole intervenu.

**Indemnité de licenciement et indemnités spécifiques aux licenciements économiques:**

L'indemnité de licenciement ou de fin de contrat est due après une période de référence donnant droit de jouissance au congé. Elle est représentée pour chaque année de présence accomplie dans l'entreprise, par un pourcentage déterminé du salaire global mensuel moyen des 6 mois d'activité qui ont précédé la date de licenciement. On entend par salaire global toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant le caractère d'un remboursement des frais. La CCI prévoit les pourcentages suivants :

- 25 % pour les 5 premières années ; 30 % pour la période allant de la 6e à la 10e année incluse ;
- 40 % pour la période s'étendant au-delà de la 10<sup>e</sup> année.

Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci-dessus, il doit être tenu compte des fractions d'année. Ces taux peuvent être considérés comme des minima car les nouvelles conventions collectives sectorielles accordent des taux plus élevés.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail résultant pour faute lourde du travailleur ou lorsque le travailleur cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite réglementaire. Toutefois, il lui sera versé dans ce cas une allocation spéciale dite « indemnité de départ à la retraite » calculée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement. Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite des travailleurs expatriés sont déterminés par le contrat individuel de travail.

Il est prévu l'élaboration de plans sociaux d'accompagnement de réinsertion ou de reconversion des travailleurs déflatés. Il est aussi précisé que les parties peuvent solliciter le concours des services publics pour l'élaboration des plans sociaux<sup>62</sup> et aussi une possibilité de réembaucher les travailleurs licenciés si la situation de l'entreprise s'améliore.

Il n'est pas prévu d'indemnité spéciale, cependant certains protocoles d'accord de séparation ont consacré des indemnités spéciales au profit des travailleurs<sup>63</sup>.

**Ratification des conventions de l'OIT :** la Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982 n'a pas été ratifiée par le Burkina Faso ; la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982

---

<sup>62</sup> Par rapport aux plans sociaux de réinsertion le FONADR (ancienne PNARTD) est sollicité.

<sup>63</sup> Notamment plusieurs entreprises publiques à la faveur du Programme d'ajustement structurel ont été privatisées. Les ex-travailleurs ont eu des indemnités spéciales de séparation. Les travailleurs profitent à chaque séparation pour motif économique demander cette indemnité en plus des droits légaux

# 8. Égalité de chances et de traitement dans l'emploi

## Encadré 12 : Indicateur du cadre juridique : « Égalité des chances et de traitement »

**Législation, politiques ou institutions:** Comme fondement juridique, il y a la constitution du 2 juin 1991 ; différents instruments juridiques internationaux ou régionaux ratifiés par le Burkina Faso ; la loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso en son article 4 interdit toute discrimination en matière d'emploi et de profession et en son article 181 alinéa 1 ; la loi n°13/98/AN du 18 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction publique et son modificatif, la loi n°019-2005/AN du 18 mai 2005; la loi n° 037-2008/AN du 29 mai 2008, portant statut général des personnels des forces armées nationales ; la loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés ; le décret n°2010-356/PRES/PM/MTSS du 25 juin 2010 portant détermination de la nature des travaux dangereux interdits aux femmes et aux femmes enceintes. Le décret n°2009-530/PRES/PM/MTSS/MASSN/MS du 17 juillet 2009 fixant les conditions d'emploi et de formation des personnes handicapées interdit, à son article 4, à tout employeur des actes de discrimination de quelque nature que ce soit, en matière d'accès à l'emploi, de condition de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi et de licenciement à l'égard des personnes handicapées. Ce texte accorde des faveurs en matière d'accès à l'emploi et de formation professionnelle au profit des personnes handicapées<sup>64</sup>. Les sources professionnelles peuvent aussi être citées ici comme fondements juridiques.

Le principe est affirmé dans la Politique Nationale Genre (la PNG) adoptée par le décret n°2009-672/PRES/PM/MEF/MPF du 7 octobre 2009 portant adoption du document de Politique nationale genre. Cette politique se donne comme vision « *une société débarrassée de toutes les formes d'inégalités et d'iniquités de genre, et qui assure, à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes les sécurités essentielles pour leur épanouissement sociale, culturelle, politique et économique* ». L'objectif général de la PNG est de promouvoir un développement

<sup>64</sup> Voir l'article 3 du décret qui accorde 25% de réduction des frais de formation. Selon l'article 6 à l'occasion d'un recrutement, l'employeur peut ne pas appliquer les mêmes critères lorsqu'il est confronté à des personnes handicapées

participatif et équitable des hommes et des femmes en leur assurant un accès et un contrôle égal et équitable aux ressources et aux sphères de décisions dans le respect de leurs droits fondamentaux<sup>65</sup>. la PNT, le PPTD, le Code des personnes et de la famille, le texte de loi portant réorganisation agraire et foncière ; code pénal ; code général des collectivités territoriales,... etc.

**Par discrimination**, on entend :

1. toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, le handicap, l'état de grossesse, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;

2. toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire, d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (art.4 al2 du Ct).

L'employeur doit s'interdire toute discrimination de quelque nature que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi ou de licenciement, notamment par rapport au statut sérologique de l'infection à VIH réel ou apparent (Article 38 du Ct.) les services d'inspection du travail veillent au respect de cette disposition lors de contrôle d'établissements.

**Preuve de la mise en œuvre:** Sur l'observation du CEACR sur à la conformité de législation par rapport à la convention il ressort que l'article 4 du Code du travail et aussi l'article 182, mettent en œuvre la convention n° 111 la loi a ajouté des motifs supplémentaires de discrimination interdits par la loi : le handicap et l'état de grossesse. « Toute autre distinction, exclusion ou préférence est également interdite ». Sur les informations à fournir pour l'application des dispositions, le gouvernement a indiqué qu'il n'y a aucune décision administrative ni judiciaire de disponible. De même que les rapports de l'inspection du travail n'étaient pas spécifiques à ces cas de discrimination de l'art.4 du Ct. et qu'aucun cas n'a été signalé à l'inspection du travail. Le principe de non-discrimination consacré dans les textes pris concerne l'accès à l'emploi et la commission demande de prendre des textes spécifiques interdisant la discrimination dans ses autres aspects. Sur la préoccupation relative au harcèlement sexuel, le gouvernement a promis, de prendre des mesures à la prochaine révision du code du travail pour tenir compte du « harcèlement sexuel dû à un environnement

---

<sup>65</sup> Voir le document de la PNG



hostile de travail ».

**Ratification de conventions OIT :** Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ratifiée le 16 avril 1962; Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951; Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ; Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

**Encadré 13 : Indicateur du cadre juridique : « Egalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale »**

**Législation, politiques ou institutions:** La Constitution du 2 juin 1991 et ses textes modificatifs, les instruments juridiques internationaux ratifiés par le Burkina Faso notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies, le 18 décembre 1979<sup>66</sup> ; la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail en ses articles 4 et 182. L'article 4 du Code du travail interdit toutes discriminations en matière d'emploi et de profession. Quant à article 182, il pose le principe de l'égalité de rémunération à qualification professionnelle et rendement égale et dispose à son alinéa 1 que « *A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut* ». le principe d'égalité est affirmé dans : la loi n°13/98/AN du 18 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction publique et son modificatif, la loi n°019-2005/AN du 18 mai 2005; la loi n° 037-2008/AN du 29 mai 2008, portant statut général des personnels des forces armées nationales ; la loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés, dans la Politique nationale genre (PNG) adoptée par le décret n°2009-672/PRES/PM/MEF/MPF du 7 octobre 2009 portant adoption du document de Politique nationale genre. Cette politique se donne comme vision « une société débarrassée de toutes les formes d'inégalités et d'iniquités de genre, et qui assure, à l'ensemble de ses citoyens, les sécurités essentielles pour leur épanouissement sociale culturelle, politique et économique ». Le principe est consacré dans la PNT, le PPTD et la CCI (art.38) et dans les conventions sectorielles.

<sup>66</sup> Voir le Décret de ratification, Décret 84-468 du 28-11-1984, J.O.RHV. n° 28 bis spécial du 09-08-1984, p. 23

A défaut de conventions collectives ou dans le silence de celles-ci, le salaire est fixé d'accord parties entre l'employeur et le travailleur.

La détermination des salaires et la fixation des taux de rémunération, doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre la main - d'œuvre masculine et la main - d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. La réglementation en matière de travail consacre le principe et les politiques et programmes sont mis en œuvre dans ce sens. Les services d'inspection veillent à l'application des dispositions.

**Preuve de sa mise en œuvre :** La CEACR a conclu qu'il convient de modifier l'article 182 du Code du travail pour pouvoir correctement mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, qui va au-delà des conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, et éviter les éventuels problèmes d'interprétation. La commission précise en effet que « l'application effective du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes implique que la valeur des emplois puisse être déterminée sur la base des tâches qu'ils comportent, de manière objective et exempte de tous stéréotypes et préjugés sexistes, pour les classer selon la valeur obtenue et ainsi établir les taux de salaire »<sup>67</sup>. Il s'agit d'aller au-delà du système de classification « fondé sur le diplôme et l'expérience » pour faire l'effort d'introduire « le critère de la valeur du travail effectué » La commission invite à introduire « la valeur du travail » dans le système de classification des emplois. Le gouvernement a pris acte de l'invitation à introduire le système de « valeur du travail » dans le système de classification des emplois.

**Ratification de conventions de OIT :** Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, ratifiée le 30 juin 1969; Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 ;Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

---

<sup>67</sup> Extrait de la demande directe 2013

## 9. Sécurité du milieu de travail

Le fondement juridique de la protection sociale se trouve dans la constitution les instruments internationaux, le code du travail, le statut de la fonction publique et plusieurs textes réglementaires couvrent plusieurs dimensions, complémentaires. Les PNT et PNPS ont été adoptées et leurs plans d'actions opérationnels déroulent les actions du gouvernement pour plus de protection sociale aux travailleurs.

En 2014, la CNSS a enregistré 323 062 immatriculés, soit une hausse de 8,2% par rapport à 2013. Entre 2009 et 2013, l'effectif des immatriculés a augmenté en moyenne annuelle de 7,6%. En 2013, le cumul des salariés immatriculés à la CNSS et à la CARFO s'élevait à 426 730. La part de la CNSS est de 70% contre 30% pour la CARFO. Sur la période 2009-2013, les immatriculations sont à la hausse avec une proportion de femmes toujours inférieure à 25%.

En 2014, 85 056 employeurs se sont déclarés à la CNSS. Plus de quatre employeurs déclarés à la CNSS sur cinq relèvent du régime général. Les deux autres régimes ne représentent que 16%. Le nombre d'employeurs déclarés à la CNSS a cru de 12% par rapport à 2013. Cette hausse est également constatée au niveau des employeurs déclarés sous le régime général (16%) et le régime des assurés volontaires (36%). Toutefois, l'effectif des employeurs déclarés sous le régime de gens de maison a baissé de 32%.

En 2014, le nombre de lésions professionnelles déclarées à la CNSS s'élève à 1 959, en baisse de 3% par rapport à 2013. Sur la période 2010 à 2013, une hausse continue du nombre des lésions professionnelles est observée. La quasi-totalité des lésions professionnelles déclarées (99,6%) en 2014 sont classées non mortelles.

**Encadré 14 : Indicateur sur le cadre juridique «Prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles»**

**Législation, politiques ou institutions:** La Constitution (Art 18) ; les instruments juridiques internationaux ratifiés par notre pays ; la loi 28-2008 du 13 mai 2008 portant code du Travail (titre v – sécurité et santé au travail, services sociaux d'entreprise) ; la loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006, portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso (titre III, chapitre 2, section2), destinée à protéger les travailleurs salariés et assimilés et leurs ayant-droits , de même que les textes pris pour son application; le statut de la Fonction publique ; la loi n° 022-2006/AN portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats<sup>68</sup> ; l'arrêté n° 2008-05/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 fixant le taux d'incapacité permanente donnant droit au paiement des rentes. Pour les travailleurs du secteur privé, l'arrêté n°2008-0001/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant règlementation du service des Prestations de la Sécurité Sociale a été adopté, notamment en ce qui concerne les risques professionnels.

Le régime géré par la CNSS comprend une branche des risques professionnels, chargée des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

**Sont assujettis au régime de sécurité sociale** tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe et d'origine, lorsqu'ils sont occupés en ordre principal, sur le territoire national pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération. Y sont également assujettis, les salariés de l'État et des collectivités publiques ou locales qui ne bénéficient pas, en vertu des dispositions légales ou réglementaires, d'un régime particulier de sécurité sociale.

Sont assimilés aux travailleurs salariés visés au premier alinéa du présent article, les élèves et étudiants des écoles ou des centres de formation professionnelle et les apprentis.

Les modalités particulières nécessaires à l'application des dispositions de la loi aux travailleurs temporaires ou occasionnels seront déterminées par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis de la Commission consultative du travail (art.3 du CSS)

---

<sup>68</sup> Voir JO n° 01 du 04 janvier 2007

Outre les salariés définis à l'article 3 de la loi, la couverture du régime peut être, pour certaines branches, élargie aux personnes exerçant une activité professionnelle qui ne les assujettit pas à un régime obligatoire de sécurité sociale. Ces personnes ont la faculté de souscrire à une assurance volontaire.

Toute personne ayant été obligatoirement affiliée au régime de sécurité sociale pendant six mois consécutifs et qui cesse de remplir les conditions d'assujettissement, a la faculté de souscrire à une assurance volontaire, à condition d'en faire la demande dans les cinq ans qui suivent la date à laquelle son affiliation obligatoire a pris fin.

Les modalités d'application de l'assurance volontaire prévue aux articles 4 et 5 de la loi, sont déterminées par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis de la Commission consultative du travail.

Est obligatoirement affiliée en qualité d'employeur à l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la loi, toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui emploie au moins un travailleur salarié au sens de l'article 3 de la présente loi. L'employeur est tenu d'adresser une demande d'immatriculation audit établissement dans les huit jours qui suivent, soit l'ouverture ou l'acquisition de l'entreprise, soit le premier embauchage d'un salarié, lorsque cet embauchage n'est pas concomitant au début de l'activité.

**Conditions d'obtention:** le taux d'incapacité de la victime minimum doit être inférieur à 15%.

**Prestations (niveau et durée):** Les prestations comprennent les soins médicaux nécessités par les lésions résultant de l'accident, qu'il y ait ou non interruption du travail ; les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail ; la rente ou l'allocation d'incapacité en cas d'incapacité permanente de travail totale ou partielle ; l'allocation de frais funéraires et les rentes de survivants (art.57).

Les soins médicaux qui comprennent : les consultations médicales ; l'assistance médicale, y compris les examens radiographiques, les examens de laboratoire et les analyses ; la fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires ; l'entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire officiellement reconnue ; la fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie, nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi, comme

indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ; la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime dans les conditions déterminées par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis du Comité technique national consultatif de santé et de sécurité au travail ; le transport de la victime du lieu de l'accident à la formation sanitaire la plus proche ou à sa résidence (art.58).

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment constatée par l'autorité médicale compétente, la victime a droit à une indemnité journalière pour chaque jour d'incapacité, ouvrable ou non, suivant celui de l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité est payable pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède la guérison, la consolidation de la lésion ou le décès du travailleur. La rémunération de la journée au cours de laquelle le travail a cessé est intégralement à la charge de l'employeur.

Le montant de l'indemnité journalière est égal aux deux tiers de la rémunération journalière moyenne de la victime, le tiers restant étant à la charge de l'employeur. La rémunération journalière moyenne s'obtient en divisant par quatre-vingt-dix le total des rémunérations soumises à cotisation perçues par l'intéressé au cours des trois mois précédant celui au cours duquel l'accident est survenu.

Au cas où la victime n'a pas travaillé pendant toute la durée des trois mois ou que le début du travail dans l'entreprise où l'accident est survenu remonte à moins de trois mois, la rémunération servant au calcul de la rémunération journalière moyenne est celle qu'elle aurait perçue, si elle avait travaillé dans les mêmes conditions pendant la période de référence de trois mois.

**L'indemnité journalière** est réglée aux mêmes intervalles réguliers que le salaire. Ces intervalles ne peuvent toutefois pas être inférieurs à une semaine, ni supérieurs à un mois.

En cas d'incapacité permanente dûment constatée par le médecin désigné ou agréé par l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi, la victime a droit à :

- **une rente d'incapacité permanente**, lorsque le degré de son incapacité est au moins égal à quinze pour cent ;
- **une allocation d'incapacité** versée en une seule fois, lorsque le degré de son incapacité est inférieur à quinze pour cent.

**Le degré de l'incapacité permanente** est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime, ainsi que d'après ses aptitudes et qualifications professionnelles, sur la base d'un barème indicatif d'invalidité établi par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis du Comité technique national consultatif de santé et de sécurité au travail.

**Financement:** A l'exception des soins de première urgence mis à la charge de l'employeur, les soins médicaux sont fournis par l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi ou supportés par lui. Dans ce dernier cas, elle en verse directement le montant aux praticiens, pharmaciens, auxiliaires médicaux, fournisseurs, ainsi qu'aux établissements ou centres médicaux publics ou privés, agréés par le ministre en charge de la santé.

Selon les modalités fixées par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime peut convenir avec ces derniers, de l'application d'un tarif forfaitaire sur la base de conventions conclues entre eux.

Pour les travailleurs des secteurs public et parapublic dont le régime est géré par la Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires (CARFO) dont les prestations couvrent les travailleurs du secteur public (agents contractuels de l'Etat, les magistrats, les militaires).

**Preuve de mise en œuvre :** La commission a demandé au gouvernement de modifier la rubrique n°13 du tableau des maladies professionnelles afin de remplacer la référence à la fièvre charbonneuse par une référence à l'infection charbonneuse et aussi de rendre les tableaux 1 et 31 annexés au décret n° 96-355 du 11 octobre 1996 portant liste des maladies professionnelles pleinement conforme à la convention. Le gouvernement a indiqué que le processus de révision et d'harmonisation des listes nationales des maladies professionnelles est en cours dans la zone CIPRES. Il a promis actualiser la liste.

**Conventions Internationales du Travail :** C17 Convention sur la réparation des accidents du travail, 1925 Ratifiée par le Burkina Faso le 30.06.1969, dépassé. C18 Convention sur les maladies professionnelles, 1925 Ratifiée par le Burkina Faso le 21.11.1960, dépassé ; Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 ; Recommandation (no 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 ; Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921.

**Encadré 15 : Indicateur du cadre juridique : « Inspection du travail (santé et sécurité au travail) »**

**Législation, politiques ou institutions:** La Constitution (Art 18) ; Loi 28-2008 portant du 13 mai 2008 portant code du Travail (Art. 391 – 397). Loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006, portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso ; la Politique nationale du travail et le Programme pays pour le travail décent adoptée respectivement par décret n°2011-536/PRES/PM/MFPTSS du 09 août 2011 et décret n°2012-911/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MJFPE du 26 novembre 2012. (Voir encadré 1 sur l'Administration du travail).

Le système d'inspection du travail au Burkina Faso est celui à compétence générale c'est-à-dire qu'elle est compétente pour tous établissements publics et privés employant des travailleurs au sens du code du travail. Au Burkina Faso, « l'inspection du travail, placée sous l'autorité du ministère chargé du travail, est chargée de toutes les questions relatives aux conditions des travailleurs et aux rapports professionnels »<sup>69</sup>. En application des dispositions de l'article 248 du code du travail, le décret n°2011-928/PRES/PM/MFPTSS/MS/MATDS du 24 novembre 2011 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail a été adopté. Il précise les mesures générales de protection, de prévention et de salubrité applicables à toutes les entreprises. Ce décret engage l'employeur la responsabilité d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Toute infraction aux dispositions de ce décret est punie conformément à la réglementation en vigueur<sup>70</sup>. Le décret n°2011-883/PRES/PM/MFPTSS/MICA/MAH/MEDD du 08 novembre 2011 portant mesures relatives à la distribution et à l'utilisation de substances ou préparation à usage industriel présentant des dangers pour les travailleurs a été adopté conformément à l'article 248 point 4 du code du travail. Conformément à l'article 411 du Code du travail, le décret n°2011-715/PRES/PM/MFPTSS du 07 octobre 2011 portant composition et fonctionnement du Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail a été adopté et est chargé d'émettre toute suggestion et tout avis sur la réglementation en matière de sécurité et santé au travail

<sup>69</sup> « Article 391 de la loi n°2008-028/AN du 13 mai 2008 portant code du travail

<sup>70</sup> Voir les articles 3 et 105 du décret n°2011-928/PRES/PM/MFPTSS/MS/MATDS du 24 novembre 2011 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail



Arrêté conjoint n°2008-002/MTSS/MS/SG/DGSST du 06 janvier 2009 portant création, attributions, composition et fonctionnement des comités de sécurité et santé au travail est obligatoirement créé dans tout établissement assujetti par le ct lorsque l'effectif est d'au moins de 30 travailleurs. Nonobstant cette disposition, l'inspection peut imposer la création après avis de la CNSS et de IMT dans les établissements d'effectif moindre lorsque la mesure est nécessaire (art.2 et 3 de cet arrêté).

Les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires régis par la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction Publique et son modificatif ;

L'arrêten°2009-020/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 fixant la durée légale du travail dans les exploitations agricoles. L'Arrêté 2014-040/MFPTSS/SG du 13 aout 2014 portant organisation, attributions et fonctionnement des Directions régionales du travail et de la sécurité sociale

Au plan organisationnel se référer à l'encadré 1 sur la structuration de l'administration du travail et ses structures de soutien à l'administration du travail de même que les attributions de l'inspecteur du travail.

La mission première demeure le contrôle de l'application de la réglementions en matière de travail et de sécurité sociale. Pour cela l'Etat doit mettre à la disposition de l'inspection du travail, les moyens en personnel et en matériel nécessaires à son bon fonctionnement. Les prestations en nature pour l'exécution de leur mission sont fixées par voie réglementaire.

Pour les activités de contrôle, les inspecteurs du travail, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, ont le pouvoir de :

1. pénétrer librement aux fins d'inspection, sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection ;
2. pénétrer de jour dans les locaux où ils peuvent avoir un motif de supposer que des travailleurs y sont occupés ;
3. requérir si besoin est, les avis et les consultations de médecins et techniciens, notamment en ce qui concerne les prescriptions d'hygiène et de sécurité. Les médecins et techniciens sont tenus au secret professionnel dans les mêmes conditions et soumis aux mêmes sanctions que les inspecteurs du travail ;

4. procéder à tous les examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :

- interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut être nécessaire ;

- requérir la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite par la présente loi et par les textes pris pour son application ;

- prélever ou faire prélever et emporter aux fins d'analyse, des échantillons de matières ou substances utilisées ou manipulées, à condition que l'employeur ou son représentant en soit averti.

**Les inspecteurs du travail peuvent :**

- 1- constater par procès-verbal, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ce procès-verbal fait foi jusqu'à inscription de faux ;

- 2- ordonner ou faire ordonner que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

L'inspecteur du travail du ressort fixe, conformément à la présente loi, les amendes qui doivent être payées par les contrevenants et reversées au trésor public. Cette disposition est applicable pour les contraventions de simple police. En cas de refus de paiement, un procès-verbal est dressé en quatre exemplaires dont le premier est remis au contrevenant ou à ses représentants, le second est déposé au parquet, le troisième est envoyé à la direction du travail, le quatrième est classé dans les archives de l'inspection du travail.

Pour plusieurs raisons, les inspecteurs du travail n'arrivent pas à exécuter leurs missions premières au profit de la conciliation des conflits individuels et collectifs du travail.

Existence d'un registre d'entreprise (avec informations sur les entreprises visées et les résultats d'inspections) au niveau central et au niveau des unités chargées de l'inspection du travail : Fichier NERE ; Bases de données de la CNSS et de la

chambre de commerce.

Statut des inspecteurs du travail : fonctionnaires

**Sont-ils formés :** Les inspecteurs ne bénéficient pas suffisamment de formation continue

**Preuve de la mise en œuvre :** La CEACR a fait cinq observations en relation avec la conformité de la convention n° 81 avec la réglementation nationale : sur la répartition des agents selon les fonctions de contrôle, de conseil et d'information, la formation des agents de l'inspection du travail ; l'article 11 relatif au remboursement des frais de transport et dépenses accessoires aux agents de l'inspection ; sur les prérogatives d'investigation des inspecteurs du travail conformément à l'article 12 de la convention notamment sur les droits que confère l'article 397 Code du travail et enfin sur la mise en œuvre des articles 19, 20 et 21 de la convention, relativement aux rapports périodiques et rapport annuel sur les activités des services d'inspection du travail. Le Gouvernement a donné des éléments de réponse.

**Ratification de conventions Internationales du Travail :** Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 Ratifiée le 21.05.1974 Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, le 03 avril 1980 ;

Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985

Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947

Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

# 10. Sécurité sociale

Un des objectifs stratégiques de cette dernière est la promotion de la protection sociale qui vise à bâtir un socle pour la protection sociale à travers une politique sociale globale et cohérente comportant trois objectifs immédiats : (i) l'amélioration de l'accès des acteurs des économies informelles urbaine et rurale à la protection sociale, (ii) l'amélioration et l'extension de la couverture sociale du secteur formel, (iii) la promotion d'un système national d'assurance maladie pour tous. La Politique Nationale de Protection Sociale adoptée et dont l'objectif global est de contribuer au changement qualitatif des conditions de vie des différentes couches sociales par le développement de mécanismes adéquats et pérennes de couverture des risques majeurs et de gestion des chocs et par l'extension de l'assurance sociale à toutes les catégories de travailleurs et l'élargissement de la gamme des prestations à tous les risques.

La sécurité sociale est au cœur des préoccupations du monde du travail. Il y a deux régimes qui gèrent la sécurité sociale au Burkina Faso : celui réservé aux agents publics de l'Etat et celui réservé aux salariés du secteur privé. Les structures chargées d'assurer la couverture sociale sont : la Caisse nationale de sécurité sociale et la caisse autonome de retraite des fonctionnaires toutes actuellement sous la tutelle technique du Ministère de la Fonction publique, du travail et de la sécurité sociale.

La Caisse nationale de sécurité Sociale (CNSS) et la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires sont des établissements publics de prévoyance sociale (EPPS) chargés de gérer le régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso et celui des agents publics de l'Etats.

## **Encadre 16 : Indicateur sur le cadre juridique : « Pension »**

**Législation, politiques ou institutions:** La Constitution (Art 18) ; la loi 28-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du Travail ; la loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006, portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso. Ce régime est géré par la Caisse nationale de Sécurité Sociale (CNSS) qui assure la couverture sociale des travailleurs du secteur privé, des travailleurs indépendants des professions libérales et ceux de l'économie informelle; la loi n° 47/94/ADP du 29/11/1994, portant Régime Général de Retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats. Ce régime est géré par la Caisse Autonome de Retraite des Fonctionnaires (CARFO) ; la loi n° 006-2001/AN portant extension du champ d'application de la loi n° 47/94/ADP du 29 novembre 1994 portant régime général des retraites des fonctionnaires, militaires et magistrats (JO n° 29 2001) aux agents contractuels de la fonction publique engagés en cette qualité à partir du 1er janvier 1999 ; la loi n° 033/98/AN, portant institution d'une coordination entre le régime de retraite des fonctionnaires civils, militaires et magistrats et le régime de pension des travailleurs régis par le code de la sécurité sociale ; le décret n°2005 -024 /PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés<sup>71</sup> ; le décret n°2004-81/PRES/PM/MFPRE/MFB du 05 mars 2004 fixe le régime des limites d'âge pour l'admission à la retraite des agents de la fonction publique<sup>72</sup>. la loi n°002-2000/AN du 21 /02/2000 portant fixation de la limite d'âge des personnels militaires des forces armées. La transformation de la CARFO et de la CNSS en établissements publics de prévoyance sociale par la loi n°016-2006/AN du 16 mai 2006 portant création de la catégorie d'établissements publics de prévoyance sociale l'élargissement du champ d'application de la CARFO aux risques professionnels à travers l'adoption de la loi n°022/2006/AN du 16 novembre 2006 portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la Fonction publique, aux militaires et aux magistrats ; l'extension de la loi n°47/94 ADP du 29 novembre 1994 portant régime général de retraite des fonctionnaires, militaires et magistrats aux agents contractuels de la Fonction publique à travers la loi n° 006-2001/AN du 17 mai 2001 et son extension aux agents des collectivités territoriales par l'adoption de la loi n°027-2006/AN du 1<sup>er</sup> janvier 2007. le Décret n°2008-741/PRES/PM/MTSS/MFPRE/MJ/DEF du 17 novembre 2008 relatif aux cessions, saisies et retenues sur les salaires et les pensions. Le taux d'annuité pour le calcul de la pension de retraite est rapporté à 2% et relèvement des pensions servies par la CNSS par décret n°2013-

<sup>71</sup> Conformément à ce décret, l'âge de départ à la retraite est fixé à 56, 58, 60 et 63 ans en fonction des catégories professionnelles

<sup>72</sup> Pour les agents publics, la limite d'âge est fixée à 55, 58, 60 et 63 ans en fonction des catégories professionnelles

398/PRES/PM/MFPTSS/MEF du 21 mai 2013 portant uniformisation du taux d'annuité des pensions à 2% et relèvement des pensions servies par la caisse nationale de sécurité sociale. Sur les modalités de liquidation des prestations dans le secteur privé, l'arrêté n°2008-0001/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant réglementation du service des Prestations de la Sécurité Sociale a été adopté, notamment en ce qui concerne les pensions.

Le décret n°2011-369/PRES/PM/MFPTSS/MEF du 17 juin 2011 portant révision des pensions des fonctionnaires des agents contractuels, temporaires ou décisionnaires de l'Etat, des personnels des établissements publics à caractère administratif et des collectivités territoriales admis à la retraite à 53 ou 54 ans des magistrats admis à la retraite à 58 ou 59 ans.

Comme fondement juridique, on peut aussi citer les différentes politiques, notamment: PNE, PNT, PNPS, le Programme PPTD, de même que les textes de sources professionnelles comme les conventions collectives.

Le régime géré par la CNSS comprend une branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants.

**Condition d'assujettissement** : tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail sans aucune distinction de race, de nationalité, de sexe et d'origine, lorsqu'ils sont occupés en ordre principal, sur le territoire national pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, nonobstant la nature, la forme, la validité du contrat, la nature et le montant de la rémunération.

Y sont également assujettis, les salariés de l'État et des collectivités publiques ou locales qui ne bénéficient pas, en vertu des dispositions légales ou réglementaires, d'un régime particulier de sécurité sociale.

Sont assimilés aux travailleurs salariés visés au premier alinéa du présent article, les élèves et étudiants des écoles ou des centres de formation professionnelle et les apprentis. Les branches et les modalités d'assujettissement les concernant sont déterminées par arrêté conjoint des ministres concernés, après avis de la Commission consultative du travail.

**Toute personne ayant été obligatoirement affiliée au régime de sécurité sociale pendant six mois consécutifs et qui cesse de remplir les conditions d'assujettissement**, a la faculté de souscrire à une assurance volontaire, à condition d'en faire la demande dans les cinq ans qui suivent la date à laquelle son affiliation obligatoire a pris fin.

**Les modalités d'application de l'assurance volontaire** prévue aux articles 4 et 5 de la loi, notamment celles relatives à l'affiliation, à la détermination des revenus soumis à cotisations, au

calcul et au paiement des cotisations et des prestations, sont déterminées par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis de la Commission consultative du travail.

**Conditions de limite d'âge : Pour bénéficier des prestations de pension, il faut avoir cessé toute activité salarié pour jouir de la retraite.**

L'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés est fixé à :- 56 ans pour les ouvriers et assimilés ; 58 ans pour les employés et assimilés ; 60 ans pour les agents de maîtrise, les cadres et assimilés; 63 ans pour les médecins et enseignants du supérieur officiant dans le privé.

**Prestations (niveau):** les prestations servies au titre des pensions sont de trois types :

- **la pension de vieillesse** qui est la prestation offerte à l'assuré qui a atteint l'âge de départ à la retraite après avoir accompli au moins cent quatre-vingt mois d'assurance et a cessé toute activité professionnelle ;
- **l'allocation de vieillesse** : est un versement unique offert à l'assuré qui, ayant atteint l'âge de départ à la retraite, cesse toute activité salariée alors qu'il ne remplit pas les conditions requises pour avoir droit à une pension de vieillesse ;
- **la pension d'invalidité** est celle octroyée à l'assuré invalide avant d'avoir atteint l'âge de départ à la retraite à condition qu'il ait été immatriculé depuis au moins cinq ans à l'organisme de sécurité sociale et totalisé six mois d'assurance au cours des douze derniers mois civils précédant le début de l'incapacité conduisant à l'invalidité.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par les personnes assujetties, y compris les indemnités, primes, gratifications, commissions et tous autres avantages en espèces, ainsi que la contre-valeur des avantages en nature, mais à l'exclusion des remboursements de frais et des prestations familiales versées en vertu des dispositions de la présente loi, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis de la Commission consultative du travail.

**L'évaluation des avantages** en nature est faite conformément aux règles prescrites par arrêté du ministre en charge de la sécurité sociale, après avis de la Commission consultative du travail.

**Les taux de cotisations sont fixés** de manière que les recettes totales de chaque branche permettent de couvrir l'ensemble des dépenses de prestations et d'action sociale et sanitaire de cette branche, ainsi que la partie des frais d'administration qui s'y rapporte et de disposer du montant nécessaire à la constitution des diverses réserves et du fonds de roulement.

**Le taux d'appel des cotisations pour l'ensemble des branches du régime de sécurité sociale géré par la Caisse nationale de sécurité sociale** est fixé à 16% à la charge de l'employeur selon la ventilation suivante :5,5 % au titre de la branche Assurance vieillesse ; - 3,5 % au titre de la branche des risques professionnels ; - 7 % au titre de la branche des prestations familiales.

**La participation du travailleur** est fixée à 5,5 % au titre de la branche Assurance vieillesse.

**- Financement:**

Le financement des prestations servies est assuré par : les cotisations sociales mises à la charge des employeurs et des travailleurs d'un taux de 11% ; - les majorations encourues pour cause de retard dans le paiement des cotisations ou dans la production des déclarations nominatives de salaire ; - le produit des placements de fonds ; - les subventions, dons et legs ; et toutes autres ressources attribuées par un texte législatif ou réglementaire en vue d'assurer l'équilibre financier du régime.

**Pour ce qui est du régime géré par la Caisse autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO)**

La pension de retraite peut être définie comme étant une prestation versée au travailleur admis à la retraite afin de lui permettre de faire face à ses besoins de consommation, en remplacement du revenu du travail (salaire) qu'il ne perçoit plus.

**Conditions d'obtention :**

- être fonctionnaire, militaire ou magistrat, agent de l'Etat, intégré dans un cadre régulier de la Fonction Publique, de l'Armée ou de la Gendarmerie Nationale. \* Les agents contractuels de l'Etat recrutés pour compter du 01/01/1999 ;
- Avoir atteint la limite d'âge de son emploi conformément aux textes ci-après :
  - le décret n°2004-81/PRES/PM/MFPRE/MFB du 05 mars 2004 fixe le régime des limites d'âge pour l'admission la retraite des agents de la fonction publique fixées comme suit : 55 ans pour les catégories D et E ou 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> catégories ; 58 ans pour les catégories B et C ou 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories ; 60 ans pour la catégorie A ou 1<sup>ère</sup> catégorie ; 63 ans pour l'indice P (magistrats, médecins spécialistes, professeurs d'universités, inspecteurs de l'enseignement secondaires, maître de recherche, directeur de recherche ;
  - la loi n°002-2000/AN du 21 /02/2000 portant fixation de la limite d'âge des



personnels militaires des forces armées;

- Avoir une ancienneté d'au moins 15 ans de service effectifs et être à jour de ses cotisations ;
- Avoir cessé définitivement toute activité dans la fonction publique, l'Armée ou la Gendarmerie ; \* Avoir été préalablement admis à faire valoir ses droits à la retraite.

**Remarque :** la pension de retraité peut être octroyée également pour raison de santé au fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de travailler par suite d'une invalidité ne résultant pas de blessures ou de maladies contractées ou aggravées en service, s'il justifie d'au moins quinze ans de services effectifs.

Le bénéfice des prestations est soumis au dépôt d'un dossier composé d'une demande et diverses pièces administratives et d'état civil. Ces pièces sont complétées par le Relevé Général des Services (RGS) de l'assuré social ainsi que son Certificat de Cessation de Paiement (CCP).

Le dossier doit être déposé auprès des services de la CARFO dans un délai de 4 ans pour la pension de retraite, et le capital décès et 10 ans pour la pension de survivants. Il importe donc aux usagers de la CARFO d'approcher les services pour s'informer davantage sur leurs droits mais aussi sur leurs devoirs. Par ailleurs, chaque assuré social devrait s'assurer de l'évolution correcte de sa carrière durant sa période d'activité afin de faciliter la constitution de son dossier de demande de prestations au moment venu.

**Nota bene :** Tout dossier de demande de pension de retraite doit être déposé auprès de la CARFO dans un délai de quatre (04) ans à partir de la date de départ à la retraite, sous peine de prescription.

Prestations : au titre des pensions, la CARFO sert actuellement les prestations suivantes : la pension de retraite ; la pension d'invalidité ; la pension de survivants (veuves/veufs et orphelins) ; les remboursements des retenues pour pension.

**Financement :**

Le financement des prestations de pension est assuré par des cotisations dont le taux global varie entre 20% et 22% du solde indiciaire ou du salaire de base, soit :

- 8% à la charge de l'employé ;
- 12% à la charge de l'État employeur et 14% pour les employeurs des assurés en position de détachement

La pension de retraite se calcule sur la base des éléments ci-après :

\* Nombre d'années de service du fonctionnaire ou du militaire x L'indice du fonctionnaire correspondant à son grade au moment du départ à la retraite x La valeur du point indiciaire = 2132.

La pension de retraite est fixée à 2% par annuité liquidable des émoluments annuels.

Formule = indice x point indiciaire x (nombre d'années de service x 2) 100

Signalons que les titulaires de la pension de retraite bénéficient d'une majoration pour enfants mineurs. Elle est accordée pour 4 enfants au maximum et son montant est de 17 912 F CFA par an et par enfant et est payable jusqu'à ce que les enfants aient l'âge de 20 ans. Cependant les enfants atteints d'une infirmité les rendant incapables de gagner leur vie sont considérés comme mineurs et ont droit à la majoration durant leur vie.

La pension de retraite court pour compter du premier jour du mois suivant celui de la cessation d'activité.

**Ratification de Conventions internationales de l'OIT** : aucune des conventions suivantes : la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ; la Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 et la Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, n'a été ratifiée par le Burkina-Faso.

Recommandation (n° 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944

Recommandation (no 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

**Encadré 17 : Indicateur sur le cadre juridique : « Incapacité de travail due à la Maladie/ Congé maladie »**

**Législation, politiques ou institutions:** La constitution du 2 juin 1991 ; différents instruments juridiques internationaux ou régionaux ratifiés par le Burkina Faso ; la loi 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso ; la loi n°13/98/AN du 18 avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la Fonction publique et son modificatif, la loi n°019-2005/AN du 18 mai 2005; la loi n° 037-2008/AN du 29 mai 2008, portant statut général des personnels des forces armées nationales ; la loi n°015-2006/AN du 11 mai 2006 portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés . L'article 93 point 3 du Code du travail qui dispose que : « *l'absence du travailleur pour maladie ou accident non professionnel constaté par un certificat médical, dans la limite d'un an. Ce délai peut être prorogé jusqu'au remplacement du travailleur* » et l'article 96 prévoit les modalités d'indemnisation du travailleur malade. La CCI prévoit la même disposition à son article 25 alinéa1 et ajoute que pendant ce délai, au cas où le remplacement du travailleur s'imposerait, le remplaçant soit informé, en présence d'un délégué, du caractère provisoire de son emploi. Les formalités à accomplir sont prévues à l'art.26 de la CCI ;...etc.

Tout agent public malade et dans l'impossibilité d'exercer son emploi doit, sauf cas de force majeure, faire constater immédiatement son état par une autorité médicale agréée et avertir son service dans un délai maximum de six (6) jours suivant l'arrêt du travail. L'agent public malade peut bénéficier de deux types de congé de maladie. Le congé peut être de courte durée (7 jours à 3 mois) ou de longue durée (3 mois à 6 mois maximum à concurrence de 5 ans).

**Conditions d'obtention:** salarié en incapacité de travail constatée par un certificat médical, bénéficiant de la suspension prévue par l'article 93.3 du Code du travail. Conformément à l'article 26 de la CCI, le travailleur malade fait constater son état par le service médical de l'entreprise, ou le poste médical le plus proche dans un délai de 48 heures. Il avertit son employeur du motif de son absence dans un délai de 72 heures suivant la date de l'accident ou de la maladie. Cet avis est confirmé par un certificat médical délivré par un médecin et à produire dans un délai maximum de 6 jours, à compter du 1er jour de l'indisponibilité. Si le travailleur, gravement malade, ne peut se déplacer, il avise l'employeur de cette impossibilité, ce dernier lui envoie l'infirmier et, éventuellement, le médecin.

L'agent public doit produire un certificat médical établi en bonne et due forme. L'autorité

médicale devra en particulier prescrire un repos couvrant le début et la fin probable de l'incapacité de travail.

**Prestations (niveau et durée):**

Dans le cas de l'article 93 point 3 ci-dessus, une indemnisation est accordée au travailleur durant son absence et dont le montant est fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et s'établit ainsi qu'il suit :

1. moins d'un an d'ancienneté :- plein salaire pendant un mois,- demi-salaire le mois suivant.
2. de un à cinq ans d'ancienneté :- plein salaire pendant un mois,- demi-salaire pendant les trois mois suivants.
3. de six à dix ans d'ancienneté :- plein salaire pendant deux mois,- demi-salaire pendant les trois mois suivants.
4. de onze à quinze ans d'ancienneté :- plein salaire pendant trois mois,- demi-salaire les trois mois suivants.
5. Au - delà de quinze ans d'ancienneté :- plein salaire pendant quatre mois,- demi-salaire les quatre mois suivants.

Le total des indemnités prévues à l'alinéa ci-dessus représente le maximum des sommes auxquelles peut prétendre le travailleur pendant une année civile, quels que soient le nombre et la durée de ses absences pour maladie ou accident non professionnels au cours de ladite année.

L'art.26 de la CCI prévoit la possibilité pour le travailleur d'obtenir un congé sans solde pour se soigner par la médecine traditionnelle.

L'agent public mis en congé de maladie de longue durée conserve pendant les deux (2) premières années de maladie, l'intégralité de son traitement à l'exception des primes et indemnités qui lui étaient versées.

Pendant les trois (3) années suivantes, il perçoit la moitié de son traitement et conserve la totalité des suppléments pour charge de famille.

**Ratification de convention de l'OIT :** La Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, n'a pas été ratifiée par le Burkina Faso ;

**Recommandation n°134, sur les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.**

## Encadré 18 : Indicateur sur le cadre juridique : « Incapacité de travail due à l'invalidité »

**Législation, politiques ou institutions:** Comme fondements juridiques, outre la constitution du 2 juin 1991, il y a différents instruments juridiques internationaux ou régionaux ratifiés par le Burkina Faso ; la loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, Article 93 point 4 qui prévoit la période d'indisponibilité du travailleur résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pour laquelle le contrat de travail est suspendu. La loi n° 015-2006/AN du 11 mai 2006 précitée prévoit le régime de sécurité sociale géré par la CNSS. En cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une indemnité journalière est versée au travailleur pendant la durée de l'indisponibilité jusqu'à la consolidation. L'assuré qui devient invalide avant d'avoir atteint l'âge de départ à la retraite a droit à une pension d'invalidité. La loi n° 022-2006/an portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicable aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats. Sur les modalités de liquidation des prestations dans le secteur privé, l'arrêté n°2008-0001/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant réglementation du service des prestations de la sécurité Sociale a été adopté ; la CCI et des conventions sectorielles conclues.

### ➤ **Pour ce qui est du régime géré par la CNSS**

**Cette pension d'invalidité** prend effet, soit à la date de la consolidation de la lésion ou de la stabilité de l'état de l'assuré, soit à l'expiration d'une période de six mois consécutifs d'incapacité si, d'après l'avis du médecin désigné ou agréé par l'établissement public de prévoyance sociale, l'incapacité devrait durer probablement encore six autres mois au moins, les dispositions relatives à la pension de vieillesse ainsi que la pension anticipée sont applicables.

**La pension d'invalidité** est toujours concédée à titre temporaire et l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi est admis à prescrire de nouveaux examens à l'assuré, en vue de déterminer son degré d'incapacité.

**Financement:** Par l'employeur dans le cas de l'article 93 point 3 ci-dessus et par la CNSS en cas d'indisponibilité pour les accidents de travail et maladies professionnelles. Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité ou de la pension anticipée est fixé à deux pour cent (2%) du salaire mensuel moyen pour chaque période de douze mois d'assurance.

Ce montant initial ne peut être inférieur à soixante pour cent (60%) du salaire mensuel minimum interprofessionnel garanti le plus élevé correspondant à une durée de travail hebdomadaire de

quarante heures. Il ne peut non plus dépasser quatre-vingt pour cent (80%) de la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré calculée conformément à l'article 86 de la loi portant régime juridique applicable aux travailleurs salariés et assimilés.

Le montant de la bonification prévue à l'article 84 de la présente loi est égal à celui des allocations familiales.

➤ **Pour ce qui est des agents publics dont le régime est géré par la CARFO, il y a une Pension d'invalidité**

La pension d'invalidité est accordée à l'agent de la fonction publique à la suite d'infirmités ou incapacités fonctionnelles résultant de maladies ou de blessures contractées en service, par le fait du service ou à l'occasion du service. Il y a deux régimes pour ce genre de pension :

✓ la pension temporaire d'invalidité

Elle est servie tant que l'infirmité résultant de la blessure ou de la maladie n'est pas reconnue incurable. Elle est allouée au départ pendant une période de 3 ans et est renouvelée pour 2 ans en ce qui concerne les blessures. S'il s'agit d'une pension d'invalidité octroyée pour cause de maladie, elle est renouvelable 2 fois par période de 3 ans.

✓ la pension définitive d'invalidité

Lorsque à l'expiration des délais ci-dessus cités, intervient la constatation médicale de la persistance de l'invalidité, la pension temporaire d'invalidité est transformée en pension définitive d'invalidité.

**Conditions d'obtention:** L'agent public qui devient invalide avant d'avoir atteint l'âge de départ à la retraite a droit à une pension d'invalidité, s'il remplit les conditions suivantes :

- avoir été immatriculé depuis au moins cinq ans auprès de l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi ;
- totaliser six mois d'assurance au cours des douze derniers mois civils précédant le début de l'incapacité conduisant à l'invalidité.

La pension d'invalidité est remplacée par une pension de vieillesse de même montant, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de départ à la retraite.

**Prestations (niveau):** Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité ou de la pension anticipée est fixé à deux pour cent du salaire mensuel moyen pour chaque période de douze mois d'assurance.

Ce montant initial ne peut être inférieur à soixante pour cent du salaire mensuel minimum interprofessionnel garanti le plus élevé correspondant à une durée de travail hebdomadaire de quarante heures. Il ne peut non plus dépasser quatre-vingt pour cent de la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré calculée conformément à l'article 86 de la présente loi.

Le montant de la bonification prévue à l'article 84 de la présente loi est égal à celui des allocations familiales.

**Financement:** l'établissement public de prévoyance sociale chargé de gérer le régime institué par la présente loi

## **2- Le calcul de la pension d'invalidité**

Le calcul de la pension d'invalidité prend en compte les éléments suivants : le taux de l'invalidité affecté à l'agent ; L'indice de l'intéressé ; La valeur indiciaire.

Il y a 2 modes de calcul, pour tenir compte de la spécificité liée au cas de l'agent invalide.

**Le calcul de la pension d'invalidité au taux de grade.** Ce mode est utilisé lorsque l'agent de la fonction publique ne peut bénéficier d'une pension de retraite et lorsque le taux de son invalidité l'amène à cesser immédiatement le service.

Formule = indice x point indiciaire x taux 100

**Le calcul de la pension d'invalidité au « taux de soldat »** Ce mode est utilisé lorsque l'agent peut bénéficier d'une pension qui sera cumulée avec sa pension de retraite. La mention commune « taux de soldat » fait référence à l'indice du soldat dont le salaire est le moins élevé, et qui a été utilisé au départ pour instaurer ce mode de calcul. A l'heure actuelle, cet indice est de 260 depuis le 01/01/1999. Formule = 260 x point indiciaire x taux 100.

**Ratification de Conventions de l'OIT :** recommandation (n°131) sur les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967; Recommandation (n°134) sur les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969

# 11.

## Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs

Le Burkina Faso à l'instar d'autres pays pratique le dialogue social depuis la nuit des temps. C'est du reste « l'arbre à palabre » qui incarne et symbolise l'expression du dialogue social dans le pays. La construction du dialogue social est en cours depuis un certain temps et a connu une avancée significative depuis que le pays bénéficie de l'appui des programmes PRODIAF et PAMODEC.

Le gouvernement qui fait du dialogue social son crédo pour un développement économique et social harmonieux du pays, a mis en place un certain nombre de mécanismes pour permettre son expression.

Aujourd'hui, les partenaires sociaux ne se retrouvent pas autour du Gouvernement pour seulement négocier des augmentations de salaires ou régler des conflits de travail, émettre des avis purement consultatifs sur la législation du travail ou discuter de revendications portant sur les conditions de travail. Désormais, ils ont leur mot à dire sur des sujets aussi importants que variés tels que la structure et l'évolution de l'économie, la politique budgétaire, la fiscalité, le développement des PME, la formation professionnelle, la promotion de l'emploi, les coûts des facteurs de production, la productivité du travail, la compétitivité des entreprises, la préservation du pouvoir d'achat, la protection sociale, la terre des paysans, l'économie informelle, la lutte contre la pauvreté, les libertés démocratiques, la gouvernance, etc.

En somme, le dialogue social apparaît comme le moyen le plus efficace pour réduire les conflits et promouvoir la paix indispensable à la réalisation des progrès économiques et sociaux.<sup>73</sup>

Il peut être bipartite, c'est-à-dire se dérouler entre les travailleurs et les employeurs ou tripartite si le gouvernement y participe. Le dialogue social bipartite peut prendre la forme d'une négociation collective ou d'autres formes de consultation, de coopération, ou de prévention et de règlement des différends. Le dialogue social tripartite permet aux travailleurs, aux employeurs et au gouvernement de discuter

---

<sup>73</sup> Voir CHRONIQUE DU GOUVERNEMENT : Enjeux du dialogue social pour la SCADD" – Faso.net –Mardi 6 mai 2014



ensemble des politiques publiques, de la législation et d'autres prises de décisions ayant des répercussions sur le lieu de travail ou les intérêts des travailleurs et des employeurs."<sup>74</sup>

Les termes utilisés pour désigner les institutions du dialogue social sont variés : commission, comité, conseil, conseil supérieur...etc. C'est ce critère qui sera retenu pour examiner les différentes structures du dialogue social au Burkina Faso tout en les situant aux différents niveaux national, sectoriel et de l'entreprise.

Concernant les structures tripartites ou bipartites, il y a celles qui sont instituées à l'échelon national, puis celles qui sont compétentes au niveau sectoriel, c'est-à-dire de la branche d'activité ou de la profession et les structures mises en place dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement conformément aux dispositions du code du travail.

Les acteurs traditionnels du dialogue social sont le Gouvernement, les Organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs. Ce sont les représentants de ces acteurs qui sont les intervenants habituels dans les instances tripartites ou bipartites.

Le gouvernement est perçu à travers le rôle de l'Etat en général et à travers celui de l'Administration du travail en particulier. Mais il est important de noter que l'Etat est à la fois organisateur, animateur de la négociation collective et garant de l'application des accords collectifs conclus.

Plusieurs sessions de négociations ont donné lieu à des accords collectifs de protocoles d'accord ou des conventions collectives. A ce jour, les conventions collectives qui ont été conclues sont au nombre de vingt-quatre (24). Ce sont :

- la Convention collective sectorielle des industries alimentaires de 1956 ;
- la Convention collective sectorielle des bâtiments et travaux publics de 1956 ;
- la Convention collective sectorielle de la mécanique générale de 1957 ;
- la Convention collective fédérale des banques de l'Afrique Occidentale Française de 1958 ;
- la Convention collective des alimentations de 1958 ;
- la Convention collective sectorielle des corps gras de 1958 ;

---

<sup>74</sup> Conférence internationale du Travail, 102e session, 2013- Rapport VI : Discussion récurrente en vertu de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

- la Convention collective sectorielle de l'industrie du textile de 1958 ;
- la Convention collective du travail et des industries polygraphiques de 1969 ;
- la Convention collective sectorielle du transport aérien de 1973 ;
- la Convention collective Interprofessionnelle du 09 juillet 1974 ;
- la Convention collective sectorielle de la Société nationale des eaux de 1976 ;
- la Convention collective sectorielle des entreprises pétrolifères de 1976 ;
- la Convention collective sectorielle des CRPA (ex ORD) de 1977<sup>\*75</sup> ;
- la Convention collective de FASO FANI de 1977\* ;
- la Convention collective sectorielle des établissements privés non conventionnés de 1979 ;
- la Convention collective sectorielle des auxiliaires de transport de 1979 ;
- la Convention collective sectorielle du commerce de 1982 ;
- la Convention collective sectorielle de la FONCIAS de 1991 ;
- la Convention collective sectorielle de la SOREMIB de 1991\* ;
- la Convention collective sectorielle de la SOFITEX de 2004 ;
- la Convention collective sectorielle des entreprises pharmaceutiques de 2007 ;
- la Convention collective des journalistes professionnels et assimilés de 2009 ;
- la Convention collective des transporteurs routiers de 2011 ;
- la Convention collective des Systèmes Financiers Décentralisé de 2011.

Les conventions qui sont en cours d'élaboration sont : (i) la Convention collective des banques et établissements financiers, (ii) la Convention collective des boulangeries et pâtisseries, (iii) la Convention collective des mines et des carrières, (iv) la Convention collective des établissements d'enseignements privés laïcs du Burkina Faso.

S'il est difficile de déterminer le nombre de travailleurs couverts par les conventions collectives, il faut reconnaître que tous les travailleurs sont couverts car la

---

<sup>75</sup> Le signe (\*) est mis pour désigner les entreprises qui n'existent plus.

convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 qui a été étendue à tous les secteurs d'activités et rendue obligatoire par l'arrêté 715 FPT/DGTLS du 6 septembre 1974. Cependant, elle est critiquée aujourd'hui à cause de l'obsolescence de certaines de ces dispositions trop anciennes et ne reflétant pas les avancées en termes de droits fondamentaux et de promotion de nouvelles valeurs telles que la promotion du dialogue social et la non-discrimination en matière de VIH/SIDA. Il en est de même que la plupart des conventions ci-dessus citées.

Si les partenaires ne sont pas prêts pour dénoncer la CCI, ils préfèrent négocier au niveau sectoriel de meilleures conditions de travail de sorte que la CCI apparait comme une norme minimale. Il y a donc un regain dans la dynamique de la négociation collective.

Les causes du déficit du dialogue social peuvent se trouver à deux niveaux : il s'agit d'une part de celles qui dépendent du contexte, de l'environnement historique, politique, économique, social et culturel, et des causes imputables aux revendications des travailleurs et aux réponses qui leur sont faites. Cependant, la liberté syndicale est une condition de base pour le dialogue social véritable.

### **Encadré 19: Indicateur sur le cadre juridique «droit de négociation collective»**

**Législation, politiques ou institutions:** Pour ce qui est des instruments nationaux en matière de dialogue, nous avons en premier lieu la Constitution du 02 juin 1991 qui garantit en son article 21 le droit d'association et la liberté syndicale qui est une condition de base pour le dialogue social ; les conventions internationales de l'OIT y relatives qui sont ratifiées par le Burkina Faso et les déclarations, protocoles et résolutions de l'OIT sont aussi les fondements juridiques. Les dispositions législatives qui fondent le dialogue social sont : la loi n°10-92/ADP du 15 décembre 1992 portant liberté d'association qui définit le syndicat et indique qu'il se forme et même ses activités librement ; la loi n°028-2008 du /AN du 13 Mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso. Parmi les textes réglementaires auxquels il convient de se référer en matière de dialogue social, on peut retenir: le décret n° 97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 Mars 1997 portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission Consultative du Travail. Cette commission est chargée d'émettre des avis motivés sur toutes les questions relatives au travail, à la main d'œuvre et à la sécurité sociale; le décret N°2011-715/PRES/PM/MFPTSS/MS du 07/10/2011, portant composition et fonctionnement du Comité technique national consultatif de sécurité et de santé au travail (CTNCSST) pris en application de l'article 411 du Code du travail. Ce Comité est chargé d'émettre toute suggestion et tout avis sur la réglementation en matière de sécurité et santé au travail. Il est prévu la création dans les établissements des Comités de Sécurité et Santé au Travail (CSST) conformément aux articles 249 et suivants du code du travail. Le CSST est un organe bipartite, mais l'Inspection du travail et la CNSS peuvent assister à ces réunions à titre consultatif.

Le décret n°2013-1338/PRES/PM/MFPTSS/MS du 31 décembre 2013 portant création, attributions et fonctionnement d'une Coordination Nationale (CN) et des Coordinations Régionales (CR) des Comités de Sécurité et Santé au Travail(CSST) a été adopté en vue de coordonner les activités des CSST et assurer la bonne collaboration dans le domaine de la prévention des risques professionnels. L'Arrêté n°2008-012 MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 Mai 2008 portant création, composition, attributions et fonctionnement de la commission mixte paritaire de négociation salariale du secteur privé. Elle est chargée de fixer ou modifier les salaires minima de chaque catégorie et échelon définis par les classifications professionnelles des conventions collectives sectorielles ; de mener toutes réflexions et démarches afin d'aider les différents secteurs à se doter de conventions ou de réviser celles déjà existantes.

Au plan professionnel, des accords collectifs de travail sont conclus: les conventions collectives, les conventions d'entreprise, les accords d'établissements, les statuts du personnel qui sont les résultats

de la négociation collective permettent de définir les conditions de travail<sup>76</sup> et participent au dialogue social. Une commission mixte est mise en place en vue de la conclusion d'une convention collective (art. 114 du Ct). Le décret n° 2010-806/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant modalités de dépôt, de publication, traduction, d'adhésion et de retrait d'une convention collective de travail a été adopté conformément à l'article 112 du code du travail pour fixer les conditions dans lesquelles sont déposées, publiées et traduites les conventions collectives de travail ainsi que les conditions dans lesquelles s'effectuent les adhésions ou les retraits prévus à l'article précédent.

Pour ce qui est de l'administration publique nous avons : la loi n°013-98/AN du 28 Avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique modifiée par la loi n° 019-2005/AN du 18 Mai 2005 en son article 44, donne le droit aux agents de la fonction publique de constituer et d'adhérer librement à des associations ou à des syndicats professionnels ; la loi n° O47/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités territoriales. Le Conseil consultatif de la fonction publique, institué par les dispositions de l'article 51 de la loi n°13-98/AN, qui a compétence pour connaître de toutes les questions d'ordre général concernant la fonction publique et toutes les autres questions dont il est saisi ; le Comité technique paritaire qui a compétence consultative en matière d'organisation et de fonctionnement des services en matière de gestion et de formation du personnel ; le Conseil de discipline qui a compétence consultative en matière de sanctions disciplinaires pour fautes professionnelles ; le Conseil d'administration du secteur ministériel (CASEM) qui est chargé du suivi, du contrôle et de l'évaluation de la politique sectorielle du gouvernement, de la gestion du personnel et des performances générales du département ministériel ou de l'institution au sein duquel il est institué.

#### - **Autres cadres et organes**

Arrêté interministériel n°2008-010 MTSS/MCPEA/SG/DGT/DRPPDS du 1er Avril 2008 portant création, attributions et fonctionnement d'un cadre de concertation gouvernement/organisations syndicales de travailleurs, il institue la traditionnelle rencontre annuelle gouvernement/organisations syndicales de travailleurs. Ce cadre examine le cahier de doléances du mouvement syndical burkinabè organisé autour de l'Unité d'Action Syndicale (UAS). Elle peut se tenir chaque fois que de besoin. Ce cadre est composé d'au moins cinq (5) ministres et des Secrétaires Généraux des Centrales syndicales et des Syndicats autonomes. Le suivi des engagements pris lors de la rencontre est assuré par le Comité technique de suivi (créé en 2008), dont les compétences ont été

---

<sup>76</sup> Il y a une exception à cette règle de détermination des conditions de travail ; c'est à défaut de convention collective que l'Etat a défini les conditions de travail chez les personnels des gens de maison par décret n° 2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison prime d'ancienneté

étendues aux cas d'atteintes à la liberté syndicale en 2014 par l'arrêté conjoint n°2014-025/MFPTSS/MEF du 13 juin 2014 portant création, attributions, composition, organisation, fonctionnement du Comité Technique de suivi des résultats des travaux des rencontres Gouvernement/Syndicats de travailleurs et nomination de ses membres. Car la question le respect de la liberté syndicale est devenue préoccupante et divise les partenaires sociaux et est à l'origine de nombreux conflits de travail<sup>77</sup>.

Le cadre bipartite permanent de concertation patronat/Centrales syndicales créé par Arrêté N°2008-013/MTSS/SG/DGTDRPPDS du 28 mai 2008 Portant création, composition, attributions et fonctionnement du Cadre bipartite Permanent de Concertation Patronat/Centrales Syndicales. Il regroupe les Centrales syndicales et le Conseil National du Patronat Burkinabè. Ce cadre est chargé de mener des réflexions sur l'amélioration de l'environnement des affaires et de la préservation des emplois, des conditions de vie et de travail, la prévention des conflits de travail, la protection sociale, la formation professionnelle, ainsi que toutes autres questions touchant le monde du travail. Il est aussi chargé d'émettre des avis et recommandations à l'intention des parties prenantes à la concertation des pouvoirs publics, des partenaires au développement sur les préoccupations du monde du travail ; l'arrête n°2009-016/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 relatif aux délégués du personnel qui organise la concertation entre l'employeur et les délégués du personnel à travers un système de rencontres mensuelles obligatoires et de rencontres à la demande des délégués ou du chef d'établissement. Force est de constater que cette opportunité n'est pas toujours mise à profit par les acteurs.

La Convention collective Interprofessionnelle du 9 juillet 1974 a prévu aux articles 42 et 71 respectivement les commissions de reclassement, d'interprétation et de conciliation et la plupart des conventions collectives ont prévu ces structures de dialogue mais il semble que les acteurs n'y recourent pas suffisamment<sup>78</sup>.

D'autres institutions, au plan national ont été établies pour soutenir/promouvoir la négociation collective. Ce sont : le Conseil Economique et Social ; le médiateur du Faso ; le cadre de concertation Gouvernement/secteur privé ; le ministère en charge du travail qui contribue beaucoup à travers la Direction des Relations professionnelles et de la promotion du Dialogue Social; le forum des partenaires sociaux,...etc.

---

<sup>77</sup> Licenciement des délégués du personnel et délégués syndicaux que l' UAS considère comme des violations au droit d'exercice de l'activité syndicale

<sup>78</sup> Cf. : étude de SOULAMA sur l'Etude sur l'état du dialogue social et la prévention des crises sociales au Burkina Faso, pp.24 et 25

Sous l'impulsion des crises sociales ces dernières années, il y a eu la création des structures de gestion au niveau des départements ministériels que sont : Le Comité bipartite de suivi du protocole d'accord du 26 mai 2011 par Arrêté n°2013-606/MESS/SG/DRH portant création, composition, attributions et fonctionnement d'un comité de suivi de la mise en œuvre intégrale du protocole d'accord signé le 26 mai 2011 entre le Gouvernement et les organisations syndicales du ministère (SNES et F-SYNTHÈRE) ;

Le Cadre bipartite (permanent) de concertation entre le Ministère de l'Enseignement secondaire et supérieur et les syndicats du Département : Arrêté n°2014-126/MESS/SG du 22 avril 2014 portant création d'un cadre de concertation entre le MESS et les organisations syndicales des personnels de l'éducation partenaires. Ces cadres ont non seulement pour mission de suivre l'exécution des engagements pris par les parties, ils jouent en outre un rôle de veille, de prévention des conflits et de propositions.

**Tous les secteurs d'activités ont le droit de participer à des négociations collectives.** Par ailleurs, une convention collective qui est le résultat d'une négociation collective peut être étendue à un ou plusieurs secteurs d'activités.

**Preuves de mise en œuvre effective.** A la demande d'informations du CEACR sur la négociation collective dans le secteur public, sur le Conseil supérieur de la fonction publique et sur l'existence de négociation collective le Gouvernement a indiqué l'existence du décret n° 98-375 du 15 décembre 1998 portant attributions, composition et fonctionnement des organes consultatifs de la fonction publique. Il existe une commission d'évaluation du droit de négociation collective. Mais aucune convention n'a été négociée dans le secteur public. Pour ce qui est des activités de promotion de la négociation collective, le gouvernement a indiqué qu'il y a un regain de la négociation collective. La commission a fait deux autres demandes relatives au nombre de travailleurs concernés par les conventions collectives de même que les activités de promotion de la négociation collective.

**Ratification des Conventions de l'OIT :** la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ratifiée le 21 novembre 1960 ; La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. ratifiée le 16 avril 1962 ; la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. ratifiée le 21 mai 1974 ; la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ratifiée le 21 mai 1974 ; la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ratifiée le 28 octobre 2009 ; la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ratifiée le 25 juillet 2001 ; la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 ratifiée le 03 avril 1980.

## La liberté syndicale

La Liberté syndicale est garantie par la loi fondamentale. Elle est consacrée par les lois et règlements. Le syndicat se constitue et exerce librement ses activités. L'exercice desdites activités est encadré par les lois et règlements y relatifs. Le mouvement syndical est caractérisé par un pluralisme syndical. En effet, il y a eu une prolifération des syndicats chose qui n'existait à une certaine époque de l'histoire de notre pays<sup>79</sup>. Dans un même secteur d'activités ou mieux dans une même entreprise, il peut y avoir plusieurs syndicats constitués pour défendre une même cause. Tous les secteurs d'activités publics ou privés sont couverts par le syndicat.

Il n'y a pas de structuration imposée pour la constitution du syndicat, cependant pour satisfaire au besoin de la représentativité, le décret portant sur les différentes formes d'organisation syndicale et les critères de la représentativité a été adopté en 2012<sup>80</sup>. Il donne la structuration en : syndicat de base, syndicat national professionnel,

fédération syndicale, confédération syndicale ou centrale syndicale. (Art. 302 du Ct.)

En vertu de la liberté syndicale, les représentants des travailleurs bénéficient d'une protection contre les licenciements, mutations ou autre sanction du fait de l'appartenance au syndicat. Il est donc interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment, l'embauche, la conduite et répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantage social, les mesures de discipline,...etc. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Cependant, l'exercice de ce droit est diversement apprécié par les uns et les autres. D'abord en matière de droit de grève qui n'est pas reconnu à tous les agents publics, notamment les magistrats et le personnel des corps paramilitaires (Police, Garde de sécurité

---

<sup>79</sup> V. Décret pris par le Conseil National de la Révolution interdisant le pluralisme syndical. Aussi, la tentative d'instaurer un syndicat unique en Haute Volta, dirigé par Feu Maurice YAMEOGO, avec la création de l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs de la Haute-Volta (UNST-HV) inféodé au parti unique l'UDV/RDA, auquel devaient s'affilier tous les syndicats existants à défaut d'être dissouts.

<sup>80</sup> Cependant, l'arrêté d'application n'a toujours pas été adopté.



pénitentiaire,...etc.)<sup>81</sup> dont les statuts interdisent le droit de grève.<sup>82</sup> Lorsqu'il y a des mouvements d'humeurs dans les juridictions, les autorités parlent de cessation d'activités juridictionnelles et non de grève.

Dans le secteur privé, les protagonistes s'accusent mutuellement ; pendant que les employeurs sont soupçonnés de violer le droit syndical les travailleurs sont accusés d'abuser de ce droit. Pourtant les institutions (délégué du personnel et syndicat) devraient pouvoir engager des dialogues sains avec les employeurs pour le progrès social. Pour plusieurs raisons, les relations sont empreintes de méfiance et sont conflictuelles. « Les syndicats ne parviennent pas encore à se départir totalement de leur tradition exclusivement protestataire et revendicative, ni de cette idée passéiste que s'engager avec l'employeur, c'est se compromettre et que discuter avec lui doit se limiter à défendre les intérêts des travailleurs, sans avoir conscience que ces intérêts peuvent mettre en péril la survie de l'entreprise. De son côté, dans une frange significative, le patronat

conserve une perception parfois étreinée des intérêts de l'entreprise et une idée erronée des capacités des travailleurs et refuse d'accepter leurs organisations comme des partenaires réels avec qui il est condamné à vivre.»<sup>83</sup>

Ces dernières années nous avons assisté à des mouvements de contestation aussi bien dans le secteur public que privé perturbant le fonctionnement des services publics ou des entreprises privées. Au niveau du secteur public ont été notés des conflits, notamment dans les ministères en charge des infrastructures, du transport ; de la Fonction publique, de la Justice, de la santé ; des enseignements secondaire et supérieur, de l'éducation nationale. Au niveau du secteur privé, on y a enregistré des crises à la SOFITEX, SOCOMA, SMB, BRAKINA/SODIBO, SAP OLYMPIC, FILSHA, ESSAKAN. Pour ce qui est des manifestations des mouvements de grèves, la disposition interdisant l'occupation des lieux de travail et de leurs abords est sujette à beaucoup d'interprétations et objet de sanctions contre les leaders syndicaux.

---

<sup>81</sup> V. par exemple l'article 65 du statut de la police nationale « : L'exercice du droit de grève n'est pas reconnu au policier, de même que toutes formes de manifestations publiques à caractère revendicatif »

<sup>82</sup> V. note des organisations syndicales intitulée « qui peut aller en grève

---

<sup>83</sup> V. Etude sur les crises sociales au sein de l'UEMOA : Cas du Burkina Faso, Touwendé Joachim OUEDRAOGO, Octobre 2013

Les procédures de conciliation ont permis dans certains cas aux parties de gérer les conflits dans le respect des procédures en vigueur et d'éviter le chaos.

Au niveau du secteur public, en plus des doléances sectorielles, on peut citer au plan national le cahier de doléances à l'occasion de la traditionnelle fête de 1<sup>er</sup> mai, fête du travail. Il faut noter à ce niveau que depuis la rencontre Gouvernement/syndicats de l'année 2012<sup>84</sup>, les deux parties ne sont pas parvenues à un accord en 2013 et 2014. Donc il n'y a plus eu de communiqué final signé avec le gouvernement de la quatrième république, même sur un accord minimal, parce que les organisations syndicales ont trouvé que les réponses du Gouvernement étaient globalement insuffisantes. A ces doléances traditionnelles<sup>85</sup> se sont ajoutées celles de la coalition contre la corruption, la vie chère, l'impunité et contre les libertés. Un collectif d'organisations composé de syndicats et d'organisations de la société civile pour défendre les droits et libertés et contre la vie chère l'impunité. La lutte contre le système de gouvernance a pu contribuer à l'insurrection populaire les

---

<sup>84</sup> Cf. communiqué final de la rencontre Gouvernement /syndicat 2012

<sup>85</sup> Cf. cahiers de doléances de 2012 et 2013

30 et 31 octobre 2014 même si ce n'est pas le mouvement syndical qui a donné le mot d'ordre.

Les organisations professionnelles d'employeurs sont regroupées au sein du Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB)<sup>86</sup> qui compte à ce jour quatre-vingt-neuf (89) groupements et associations professionnels avec pour membres de base de grandes, petites, moyennes et micro -entreprises actifs dans tous les secteurs de l'économie nationale<sup>87</sup>. « *Le CNPB est un cadre d'actions, de représentation, de coordination, de liaison et d'information en faveur du secteur privé dans son ensemble. Sa mission principale est la défense des intérêts matériels, moraux et professionnels de ses membres. ... A cet effet le C.N.P.B. peut assister ses membres dans les négociations sociales, proposer et faire signer des conventions collectives et des accords d'établissement dans le respect des lois et règlements en vigueur.* »<sup>88</sup>

A cet égard, en plus des actions de formation et de sensibilisation de ses

---

<sup>86</sup> Le CNPB a été créé en 1974, initialement sous le nom de Conseil national des entreprises voltaïques (CNEV) par les acteurs du secteur privé mais reconnu officiellement par les autorités politiques et administratives en 1976.

<sup>87</sup> Source : Etude précitée sur les crises sociales au sein de l'UEMOA

<sup>88</sup>V. site du patronat <http://www.patronat.bf>

membres, il a commandité une étude en 2011 sur la politique salariale du secteur privé au Burkina Faso et la formation des membres de la Commission mixte paritaire de négociation des salaires dans le secteur privé (MPNSSP). A travers son comité de médiation, le patronat a initié des actions de médiation dans divers conflits<sup>89</sup>.

Les travailleurs et leurs organisations jouent un rôle primordial en matière de dialogue social. Ils traduisent dans les faits les principes constitutionnels de l'OIT que sont le tripartisme et le dialogue social. Les centrales syndicales qui participent aux différentes instances de dialogue social sont :

- la Confédération Nationale des Travailleurs Burkinabé (CNTB) ;
- la Confédération Syndicale Burkinabé (CSB);
- l'Organisation Nationale des Syndicats Libres (ONSL) ;
- la Confédération Générale du Travail du Burkina (CGT-B) ;
- Forces Ouvrières/Union des Syndicats Libres (FO/UNSL) ;
- Union Syndicale des Travailleurs du Burkina (USTB).

En vue de renforcer le dialogue social, dans la mesure où il contribue à faciliter les négociations avec les autres acteurs et à garantir la légitimité des accords conclus et partant de cela à mieux stabiliser les relations sociales, les confédérations syndicales de travailleurs ci-dessus ont mis en place en 1999 un cadre de coordination appelé Coordination des Centrales Syndicales avec un système de présidence de mois tournante tous les quatre mois. Il en a été aussi de même chez les syndicats autonomes ou syndicats nationaux professionnels existant surtout dans les secteurs public et parapublic.

Les organisations syndicales des travailleurs se sont organisées dans un cadre qu'ils ont convenu d'appeler « Unité d'Action Syndicale »(UAS).

---

<sup>89</sup> C'est notamment dans les conflits sociaux à SHELL, SOSUCO, BICIA-B, SAP OLYMPIC, ... etc.

**Encadré 20: Indicateur sur le cadre juridique « liberté syndicale et droit d'association »**

**Législation, politiques ou institutions:** La liberté syndicale et d'association est garantie par la loi fondamentale (art. 21 de la constitution du 02 juin 1991). Les conventions internationales de l'OIT ratifiées par le Burkina Faso ; les Déclarations, Protocoles et Résolutions de l'OIT sont aussi les fondements juridiques. Les dispositions législatives qui fondent la liberté syndicale sont : la loi n°10-92/ADP du 15 Décembre 1992 portant liberté d'association<sup>90</sup> ; la loi n°028-2008 /AN du 13 Mai 2008 portant code du travail au Burkina Faso; la loi n°013-98/AN du 28 Avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique modifiée par la loi n° 019-2005/AN du 18 Mai 2005 en son article 44, donne le droit aux agents de la fonction publique de constituer et d'adhérer librement à des associations ou à des syndicats professionnels ; la loi n°45-60/AN du 25 juillet 1960 portant réglementation du droit de grève des fonctionnaires et agents de l'Etat. Cette loi précise les conditions d'exercice de la grève; la loi n° O47/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités territoriales. En matière de texte réglementaire, l'Arrêté N°2009-022/MTSS/SG/DGT/DER déterminant les emplois réquisitionnés et les conditions et modalités de réquisition en cas de grève a été pris en application de l'art. 385 du Code du travail. Il détermine les emplois dont les occupants peuvent être requis en cas de grève et réglemente les conditions et les modalités de la réquisition. Pour renforcer l'autonomie financière des organisations syndicales, le Gouvernement a adopté le décret n°2012-525/PRE/PM/MEF/MFPTSS du 24 juillet 2012 instituant le prélèvement volontaire à la source des cotisations syndicales des travailleurs des secteurs public et parapublic appelé check-off<sup>91</sup>. Afin de se conformer à la norme internationale et de satisfaire au besoin de la représentativité le décret n°2012-1002/PRES/PM/MFPTSS/MATDS du 20 décembre 2012 portant définition des formes d'organisations syndicales de travailleurs et les critères de représentativité a été adopté. L'arrêté 2009-16/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 détermine les conditions et les modalités d'élection des délégués du personnel a été adopté conformément à l'art.309 du Code du travail. L'arrêté conjoint N°2013-195/MEF/MFPTSS portant procédures de traitement et modalités de liquidation de la retenue pour faits de grève a été adopté le 30/05/2013 au profit de l'administration publique pour opérer des retenues chez les agents de la fonction publique en cas de grève.<sup>92</sup>

<sup>90</sup> La loi 10-92 / ADP du 15 décembre 1992 portant liberté d'association vient d'être relue.

<sup>91</sup> Ce prélèvement de cotisation ou check-off permet aux organisations syndicales le recouvrement des cotisations syndicales auprès des employeurs du secteur public. Pour ce qui concerne le secteur privé, le gouvernement s'est engagé à mener les concertations avec le CNPB pour étendre le check-off dans ce secteur (confère communiqué final de la rencontre Gouvernement /syndicats 2015.

<sup>92</sup> Les syndicats demandent la relecture de ce texte que l'Etat aurait pris de manière unilatérale et qui leur cause des préjudices

La CCI du 9 juillet 1974 et les conventions sectorielles conclues sont des sources professionnelles de la liberté syndicale.

Les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction. Ce dépôt a lieu au siège de la circonscription administrative où le syndicat est établi lorsque le syndicat a un ressort local. Il a lieu au ministère chargé des libertés publiques, lorsque le syndicat a un ressort national ou international. Une copie des statuts est adressée à l'inspecteur du travail du ressort, au directeur général du travail et au procureur du Faso. Les membres chargés de la direction et de l'administration d'un syndicat doivent être de nationalité burkinabé ou ressortissant d'un Etat avec lequel sont passés des accords de réciprocité en matière de droit syndical. Tous les membres doivent jouir de leurs droits civils et civiques. Les travailleurs non nationaux peuvent accéder aux fonctions de dirigeants syndicaux après avoir résidé de façon continue pendant cinq ans au moins au Burkina Faso.

Les ressources financières du syndicat proviennent des cotisations des membres, des dons et legs. Cependant, les confédérations syndicales et le CNPB bénéficient de subvention de la part de l'Etat Burkinabè depuis un certain temps.

Les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat bénéficient de la protection accordée aux délégués du personnel contre les licenciements et les mutations arbitraires (art.291 du Ct). La protection est étendue aux suppléants des délégués du personnel, les délégués du personnel sortant pendant un certain temps (art. 315, al. 1 du Ct), les candidats au poste de délégué et autres représentants des travailleurs dans les organismes paritaires<sup>93</sup>. Quel que soit le motif de la rupture, il y a obligation d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de prononcer le licenciement d'un représentant du personnel. Le licenciement sans autorisation est purement et simplement illégal et encourt la nullité. Le caractère est impératif et l'art.314 précise que : « si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué du personnel est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension. La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail. La décision du ministre est susceptible de

---

<sup>93</sup> V. art.19 du décret n°97-101 du 12 mars 1997 portant composition attribution et fonctionnement de la Commission Consultative du Travail

recours en annulation devant la juridiction administrative. ». Le refus de réintégration peut constituer une contravention (art.421 du Ct.) ou un délit d'entrave (art.422 du Ct.)<sup>94</sup>. Le fait de s'opposer à l'exercice régulier des fonctions de délégué constitue un délit.

Le droit de grève est garanti par la constitution et s'exerce conformément aux lois en vigueur (art.22). Il est reconnu à tout agent de la fonction publique (art.45 de la loi 13/98). Mais, il n'est pas reconnu aux fonctionnaires stagiaires (art.74 de même loi). La loi organique n°36-2001 portant statut du corps de la magistrature interdit le droit de grève aux magistrats. Le droit de grève n'est pas reconnu à certain corps (corps para militaires)<sup>95</sup>. Le code du travail précise que l'exercice du droit de grève ne doit s'accompagner en aucun cas d'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats, sous peine des sanctions pénales prévues par la législation en vigueur (art.386 Ct).

**Réalité de la mise en œuvre :** La CEACR a fait quatre types d'observations au Gouvernement du Burkina Faso. D'abord sur la disposition de l'art. 386 du Ct qui interdit l'occupation des lieux de travail ou de leurs abords immédiats sous peine de sanctions pénales. Il demande une modification de la disposition afin de restreindre l'interdiction au cas où les actions perdraient leur caractère pacific. Le CEACR demande la modification des articles 1 et 6 de la loi 45-60 du 25 juillet 1960, consistant à circonscrire les pouvoirs de réquisition et de limiter le nombre d'autorités habilitées à réquisitionner. Selon la commission, certains services ne peuvent pas être considérés comme des services essentiels (V. arrêté précité sur les emplois réquisitionnés). La commission a relevé le problème de la conformité de l'art. 2 de la convention en ce qui concerne le droit syndical des apprentis et des mineurs. l'art.383 du Ct prévoit la possibilité que les parents puissent s'opposer à l'adhésion des enfants à un syndicat.

**Travailleurs protégés par la loi :** Aucun pourcentage n'est disponible. Travailleurs soumis au Code du travail et travailleurs relevant des statuts de la Fonction publique et les autres lois spécifiques....

**Travailleurs protégés en pratique :** Aucun pourcentage n'est disponible.

**Ratification des Conventions de l'OIT :** Convention (n°11) sur le droit d'association (agriculture) 1921, ratifiée le 22 novembre 1960 ; Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ratifiée le 21 novembre 1960 ; Convention (n°135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 ratifiée le 21 mai 1974.

<sup>94</sup> Voir les articles 421 et 422 du CT, la contravention est punie d'une amende de 5000 à 50 000FCFA et en cas de récidive de 50 000 à 100 000 FCFA. Le délit est puni d'un mois à trois mois d'emprisonnement et/ou une amende de 50 000 à 300 000 FCFA

<sup>95</sup> V. Loi n°045-2010/AN portant statut du personnel de la police nationale (promulguée par Décret n° 2011-008/PRES du 31 janvier 2011, Jo n°14 du 07 mars 2011)

## **Encadré 21: Indicateur du cadre juridique : « Consultations tripartites »**

**Législation, politiques ou institutions:** Les consultations tripartites sont entendues au sens de la Convention n°. 144 de l'OIT, qui fait obligation aux Etats ayant ratifié cet instrument de mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, la soumission des normes de l'OIT nouvellement adoptées aux autorités nationales compétentes, le réexamen des conventions non ratifiées et des recommandations, les rapports sur les conventions ratifiées et les propositions de dénonciation des conventions ratifiées. Comme fondement des consultations tripartites, outre les conventions et recommandations de l'OIT, il y a les déclarations notamment : la déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail (1998) ; la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) qui rappelle que le « *tripartisme et le dialogue social entre le Gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont essentiels pour maintenir la cohésion sociale et traduire le développement économique en progrès social* ». La législation nationale prend en compte les dispositions de cette convention ratifiée par le Burkina Faso.

Les organes tripartites sont créés aux échelons national et sectoriel. Ainsi, nous avons la Commission consultative du travail (CCT) en vertu de l'article 405 du code du travail et dont la composition, les attributions et le fonctionnement sont fixés par Décret n°97-101/PRES/PM/METSS/MEF du 12 mars 1997.

Elle comprend 24 membres dont 12 représentant les organisations de travailleurs, 12 représentant les organisations d'employeurs, dont 4 représentants de l'Etat et se réunit au moins deux fois par an en session ordinaire en raison d'une session par semestre. En cas de nécessité, une session extraordinaire peut se tenir.<sup>96</sup>

Le Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail (CTNCSST), créé en vertu de l'article 411 du code du travail est chargé d'émettre toute suggestion et tout avis sur la réglementation en matière de sécurité et santé au travail. Il se prononce également sur l'orientation et la mise en application de la politique nationale de prévention des risques professionnels. Le

---

<sup>96</sup> La dernière session de la CCT a eu lieu en décembre 2013 et en 2014 et 2015 il n'y a pas eu de session. Depuis un certain temps, le patronat demande la relecture de ce décret afin de rendre le cadre bipartite parce qu'il ne reconnaît pas à l'Etat la qualité d'organisation professionnelle comme prescrit le texte.

décret n°2011-715/PRES/PM/MFPTSS du 07 octobre 2011 fixe la composition et le fonctionnement. Il y a aussi la Commission nationale du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG)<sup>97</sup> qui est une structure tripartite du dialogue social.

Dans les Conseils d'Administration de certaines institutions nationales, les représentants des employeurs et ceux des travailleurs participent aux côtés du Gouvernement aux conseils d'administration dans certaines entreprises ou services publics ou parapublics, comme la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, la Caisse Autonome des Fonctionnaires (CARFO), l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), le Conseil National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, l'Office de Santé des Travailleurs (OST), etc.

Ces instances sont des cadres dans lesquels les partenaires sociaux mettent en pratique le tripartisme.

**Preuves de mise en œuvre effective** : Suite à l'observation du CEACR sur la mise en œuvre de la convention n°144, le Gouvernement a indiqué la mise en place d'un Comité National Consultatif aux normes internationales du travail<sup>98</sup>. Par ailleurs, relativement aux articles 2 et 5, al. 1 de la convention n°144 il a expliqué la méthode d'élaboration des rapports qui est tripartite. Quant aux données sur les consultations tripartites tenues sur toutes les questions concernant les normes internationales du travail visées à l'article 5, paragraphe 1, de la convention, le gouvernement a informé de la tenue en 2013, d'un colloque sur l'évaluation de la mise en œuvre du plan national sur l'emploi.

**Ratification des Conventions de l'OIT** : La Convention (no. 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, a été ratifiée par le Burkina Faso, le 25 juillet 2001.

Au niveau national, il n'existe pas de cadre formel fédérateur consacré expressément au dialogue social à l'image de ce qui existe dans d'autres pays de l'UEMOA. Il faut noter aussi que les structures tripartites qui existent n'exploitent pas suffisamment, voire pas du tout, leur potentiel en matière de dialogue social. En d'autres termes, elles n'intègrent pas consciemment cette dimension dans leur fonctionnement et

---

97 Voir le décret n°2010-809/PRES/PM/MTSS/MEF/MFPRE du 31 décembre 2010 portant création, composition, attributions et fonctionnement d'une Commission Nationale du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (S.M.I.G.);

98 Le décret N°2015-971/PRES-TRANS/PM/MFPTSS/MEF portant création, composition, attributions et fonctionnement de la Commission Consultative relative aux Normes Internationales du Travail a été adopté le 10 août 2015. La procédure est mise en place pour la nomination des membres par arrêté ministériel.



activités. En effet, le Comité technique permanent prévu par le CCT ne fonctionne pas ; le Conseil Supérieur du Travail, qui est le cadre de concertation et d'orientation de la Politique Nationale du Travail, n'a toujours pas encore été créé.

Il faut ajouter enfin que les partenaires sociaux ne sont pas satisfaits sur la mise en œuvre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites destinées à promouvoir les normes internationales du travail<sup>99</sup>.

---

<sup>99</sup> V. document de l'étude sur la Conformité de la législation nationale avec les normes internationales du travail de Dr. P KIEMDE, où les employeurs critiquent les pratiques de l'Etat à leur égard. Le Patronat estime que les pratiques de l'Etat à leur égard ne sont pas en phase avec la convention 144 de l'OIT.

## CONCLUSION

Une appréciation des indicateurs du travail décent examinés dans ce rapport révèlent des progrès importants réalisés par les autorités du Burkina Faso, les partenaires sociaux et les partenaires techniques et financiers pour la quête du travail décent. En effet, un grand défi doit être relevé : face à une population en majorité jeune et dont le besoin d'éducation et de formation professionnelle se pose pour leur insertion dans le milieu professionnel et de l'autre côté le pays a besoin d'investisseurs pour résorber la main d'œuvre potentielle.

Pour ce qui est du cadre juridique et institutionnel qui doit promouvoir le travail décent, le pays a ratifié les conventions fondamentales, les conventions de gouvernance et autres instruments normatifs spécifiques. Avec l'appui du BIT, les efforts sont faits pour la compréhension et la sensibilisation des partenaires pour le respect de normes fondamentales. Si dans les secteurs public et privé formels les conditions de travail sont acceptables dans l'ensemble, l'économie informelle qui couvre une frange importante de la population active cherche ses marques avec une précarité des emplois. Cette situation appelle une intervention spécifique de l'administration du travail pour assurer un minimum de protection à ce secteur. Cette institution a aussi besoin d'un renforcement de ces capacités pour intervenir dans tous les milieux de travail (formel ou informel) au lieu d'avoir son action circonscrite par le code du travail aux travailleurs salariés.

Des efforts doivent être faits en faveur de l'amélioration des indicateurs relatifs à la création d'emplois productifs, le chômage et du sous-emploi des jeunes et femmes, la sécurité sociale des travailleurs, le travail des enfants à abolir.

Pour pouvoir apprécier régulièrement la situation du travail décent, la production des indicateurs du travail décent devrait être améliorée, notamment en renforçant la production régulière de statistiques du travail de façon à les rendre disponibles chaque année au lieu de disposer des données décennales.

## BIBLIOGRAPHIE

### I- OUVRAGES GENERAUX, ETUDES SPECIALISEES, ARTICLES

- JARDILLIER P., *Les conditions de travail*, PUF, 1982 (2eme éd. Mise à jour)  
« Que sais-je » ?;
- KIEMDE Paul, *Droit du travail et de sécurité sociale*, collection *Précis de droit burkinabè*, Ouagadougou, IPA, 2006 ;
- LEMESLE R., *Le droit du travail en Afrique francophone*, EDICEF/AUPELF, Paris, 1989 ;
- CLERC(J.C). *Introduction aux conditions et milieu de travail*, Genève, BIT, 1986 ;
- SOULAMA T. *L'Etude sur l'état du dialogue social et la prévention des crises sociales au Burkina Fao*, BIT, 2014 ;
- CHRONIQUE DU GOUVERNEMENT : *Enjeux du dialogue social pour la SCADD* – Faso.net –Mardi 6 mai 2014 ;
- *Conférence internationale du Travail, 102e session, 2013- Rapport VI : Discussion récurrente en vertu de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* ;
- Emmanuel S OUEDRAOGO, *Etude nationale sur l'analyse des réalisations et impacts en matière de dialogue social induits par l'intervention de PRODIAP au Burkina Faso*, BIT, décembre 2010 ;
- Touwendé Joachim OUEDRAOGO, *Etude sur les crises sociales au sein de l'UEMOA : Cas du Burkina-Faso*, Ouagadougou, Octobre 2013 ;
- *Note des organisations syndicales du Burkina Faso intitulée « qui peut aller en grève » du 05 mai 2008*;
- YERO DE, *Etude sur les crises sociales au sein de l'UEMOA : Synthèse – Rapport final*, Novembre 2013 ;
- BIT, *Les normes internationales du travail ; un patrimoine pour l'avenir*, *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Première édition, 2004 ;
- *Rapport initial du Burkina Faso sur la mise en œuvre de la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant 1999-2005*, avril 2006 ;

- *Manuel sur les procédures en matière de convention en matière de convention et recommandation internationales du travail, IT, Rev.2/ 1998 ;*
- *Le Comité de la liberté syndicale : Quel impact depuis sa création? Éric GRAEL, Isabelle DUPLESSIS, Bernard GERNIGON ;*
- *La constitution de l'OIT ;*
- *BIT, Travail décent, une stratégie de réduction de la pauvreté, manuel de référence pour les fonctionnaires du BIT et les mandants de l'OIT-Genève, 2005 ;*
- *Lassané OUEDRAOGO, Impact des principes et normes de l'OIT sur la performance des entreprises au Burkina Faso, Rapport d' Etude, Janvier 2006 ;*
- *KIEMDE Paul, Rapport de l'Etude sur la Conformité de la législation nationale avec les normes internationales, 2014 ;*
- *BIT, Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois, Guide de mise en œuvre, Genève, 2008 ;*
- *BIT, Boite à Outils à l'intention des Inspecteurs du Travail, ETD/BP/OIT-DAKAR, 2010 ;*
- *BIT, Travail décent et protection pour tous en Afrique, Rapport du Directeur général de l'OIT, 9<sup>ème</sup> réunion régionale Abidjan, Genève 1999 ;*
- *BIT, L'égalité au travail : un objectif qui reste à atteindre, Rapport du Directeur général de l'OIT, Genève 2011 ;*
- *BIT, Programme focal de promotion de la déclaration, « Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail » ;*
- *BERTHE Seydou, Les conditions de travail du personnel employé dans les stations-service et de distribution d'hydrocarbures de la ville d'Ouagadougou, Mémoire de fin de cycle, ENAM 2009 ;*
- *Travail décent et réduction de la pauvreté en Afrique La contribution de l'OIT au programme du NEPAD ;*
- *BIT, Etude nationale au Burkina Faso pour l'identification des obstacles à la mise en œuvre effective des droits et principes fondamentaux au travail, et propositions d'actions pour y remédier par KONATE Seydou, Genève, 2001 ;*
- *Fondation pour le Développement Communautaire/Burkina Faso (FDC/BF), Recueil de textes sur la traite et l'exploitation sexuelle des enfants, Ouagadougou, GIB, 356 Pages.*

## **II- POLITIQUES, PROGRAMMES, RAPPORTS ET RECUEILS DE TEXTES DU BURKINA FASO**

- *MEF, La Stratégie de croissance accélérée et de développement durable 2012-015 (SCADD) ;*
- *MJFPE, La Politique nationale de l'emploi qui a été adoptée le 15 mai 2008 ;*
- *PM, La Politique nationale de la protection sociale (PNPS), adoptée 2012 ;*
- *MFPTSS, La Politique nationale du travail et son plan d'action opérationnel (2012-2015), le 09 août 2011 et son Plan d'action opérationnel ;*
- *MFPTSS, Le Programme pays pour la promotion du travail décent adopté 26 novembre 2012 ;*
- *MFPTSS, Rapports d'activités de la direction, 2012, 2013,2014 ;*
- *MFPTSS, Direction générale du travail, Communiqués finaux des rencontres Gouvernement / syndicats de travailleurs, 2012 ;*
- *MFPTSS, Direction générale du travail, Communiqué final des Négociations Gouvernement /Syndicats sur la relecture de la grille indemnitaire des agents de la Fonction publique, Ouagadougou, 28 Février 2014 ;*
- *MFPTSS, Textes législatifs et réglementaires de sécurité sociale applicables aux travailleurs salariés et assimilés au Burkina Faso, édition 2009 ;*
- *MFPTSS, Recueil de textes sur le travail des enfants, Fonds Enfants ;*
- *MFPTSS, Direction Générale des Etudes et des Statistiques Sectorielles, Stratégie de renforcement des capacités du ministère de la Fonction publique, du travail et de la sécurité sociale (SRC-MFPTSS) 2014-2025 ;*
- *MFPTSS, Guide méthodologique de l'Inspection du travail du Burkina Faso, BIT, octobre 2011 ;*
- *MFPTSS, Plan d'action national 2011-2015 de lutte contre les pires formes de travail des enfants au Burkina Faso, octobre 2012.*

### **III- Les conventions**

#### **✓ les conventions générales**

- *la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ;*
- *le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966. New-York, entré en vigueur le 3 janvier 1976, a été ratifié le 4 janvier 1999 par le Burkina Faso ;*
- *le Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966. New – York, entré en vigueur le 23 mars 1976. Il a été ratifié le 4 janvier 1999 par le Burkina Faso.*

#### **✓ Les conventions régionales**

- *la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples du 27 juin 1981. La Charte est entrée en vigueur le 21 octobre 1984, ratifiée par le Burkina Faso le 21 septembre 1984 ;*
- *le traité instituant une conférence interafricaine de prévoyance sociale (CITRES) du 22 septembre 1993 ratifié par le décret 94-96 du 7 mars 1994 (JOBF du 17 mars 1994), P.362 ;*
- *Le Traité modifié de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), 29 janvier 2003 ;*
- *Le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux Droits de la Femme en Afrique, adopté par la 2ème session ordinaire de la Conférence de l'Union Maputo, le 11 juillet 2003.*

#### **IV- les normes internationales du travail**

- *Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, du 18 juin 1998 ;*
- *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable 2008 ;*
- *Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 4<sup>ème</sup> édition, 2006 ;*
- *La résolution de l'OIT concernant le tripartisme et le dialogue social adoptée par la CIT en 2002 ;*
- *Convention (n°1) sur la durée du travail (industrie), 1919 ;*
- *Convention (n°2) sur le chômage, 1919 ;*
- *Convention n°3 sur la protection de la maternité, 1919 ;*
- *Convention (n°14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 ;*
- *Convention n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 ratifiée par le Burkina Faso le 21 novembre 1960 ;*
- *Convention (n°30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930 n'a pas été ratifiée par le Burkina Faso ;*
- *Convention (n°47) des quarante heures, 1935 ;*
- *Convention (n°52) sur les congés payés, 1936, ratifiée par le Burkina Faso le 30-06-1969 ; dénoncée le 12-07-1974 ;*
- *Convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947, ratifiée le 21 mai 1974 ;*
- *Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 ;*
- *Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949.*
- *Convention (n°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952,*
- *Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957*
- *Convention (n°131) sur la fixation des salaires minima, 1970 ratifiée par le Burkina Faso le 21 mai 1974 ;*
- *Convention (n°132) sur les congés payés (révisée), 1970 ; ratifiée par le Burkina Faso le 12 juillet 1974.*
- *Conventions (n°142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 ratifiée par le Burkina Faso le 28 octobre 2009 ;*
- *Convention (n°150) sur l'administration du travail, 1978, ratifiée par le Burkina Faso le 03 avril 1980 ;*

- *Convention (n°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, ratifiée le 26 mai 1989 ;*
- *Convention (n°161) sur les services de santé au travail, 1985; ratifiée le 25 aout 1997 ;*
- *Convention (n°168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 ;*
- *Convention (n°175) sur le travail à temps partiel, 1994 ;*
- *Convention (n°181) sur les agences d'emplois privés, 1997 ;*
- *Convention (n°183) sur la protection de la maternité, 2000 ;*
- *Recommandation (n°191) sur la protection de la maternité, 2000.*

### **Conventions fondamentales**

- *Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée le 9 juillet 1948, entrée en vigueur le 4 juillet 1950 ; ratifiée par le Burkina Faso le 21 mai 1960 ;*
- *Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée le 1 juillet 1949, entrée en vigueur le 18 juillet 1951 ; ratifiée le 16 avril 1962 ;*
- *Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, adoptée le 29 juin 1951, entrée en vigueur le 23 mai 1953 ; ratifiée par le Burkina Faso le 30 juin 1969 ;*
- *Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée le 25 juin 1958, entrée en vigueur le 15 juin 1960 ; ratifiée par le Burkina Faso le 16 avril 1962 ;*
- *Convention (n°29) sur le travail forcé, adoptée le 28 juin 1930, entrée en vigueur le 1 mai 1932 ; ratifiée par le Burkina Faso, le 21 mai 1974 ;*
- *Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé adoptée le 25 juin 1957, entrée en vigueur le 17 janvier 1959 ; ratifiée le 25 aout 1997 ;*
- *Convention sur l'âge minimum (n°138), adoptée le 26 juin 1973, entrée en vigueur le 19 juin 1976 ; ratifiée le 11 février 1999 ;*
- *Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, adoptée le 17 juin 1999, entrée en vigueur le 19 novembre 2000 ; ratifiée par le Burkina Faso le 25 juillet 2001.*



### **Conventions prioritaires ou de gouvernance**

- *Convention (n°81) sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 1947, complétée par le Protocole de 1995 concernant les activités des services non commerciaux ; ratifiée par le Burkina Faso le 21 mai 1974 ;*
- *Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964 ; ratifiée par le Burkina Faso, le 13 juillet 2009 ;*
- *Convention (n°129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ; ratifiée par le Burkina Faso le 21 mai 1974 ;*
- *Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ; ratifiée le 21 juillet 2001.*

## **V- Textes législatifs et réglementaires nationaux**

### **A- les lois**

1. *Loi n°45-60/AN du 25 juillet 1960 portant réglementation du droit de grève des fonctionnaires et agents de l'Etat (promulguée par arrêté 202 du 31 août 1960, JO.RHV du 6 août 1960 p.700) ;*
2. *Loi 10-92 / ADP du 15 décembre 1992 portant liberté d'association vient d'être relue ;*
3. *Loi n°047/96/ADP du 21 novembre 1996 portant statut général des agents des collectivités ;*
4. *Loi n°013-98/AN du 28 Avril 1998 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique modifiée par la loi n° 019-2005/AN du 18 Mai 2005 ;*
5. *Loi n°19-2000/AN du 27 juin 2000 portant institution de fêtes légales au Burkina Faso ;*
6. *Loi n°031-2007/AN du 29 novembre 2007 portant institution d'un corps de volontaires nationaux au Burkina Faso ;*
7. *Loi n° 022-2006/an portant régime de prévention et de réparation des risques professionnels applicables aux agents de la fonction publique, aux militaires et aux magistrats. (JO n° 01 du 04 janvier 2007) ;*
8. *Loi n°027-2006/AN portant régime juridique applicable aux emplois et agents des collectivités territoriales ;*
9. *Code du travail Loi n°028-2008/AN du 13 mai 2008 portant code du travail, Spécial ;*
10. *Loi n° 029-2008 AN du 15 mai 2008 portant lutte contre la traite des personnes et les pratiques assimilées, J.O. n°26 du 26 juin 2008 ;*
11. *Loi n°033-2008 du 22 mai 2008 portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents des établissements publics de l'Etat, JO n°30 du 24 juillet 2008 ;*
12. *Loi n°037-2008/AN du 29 mai 2008, portant statut général du personnel des forces armées nationales ;*
13. *Loi n°045-2010/AN portant statut du personnel de la police nationale (promulguée par Décret n° 2011-008/PRES du 31 janvier 2011, JO n°14 du 07 mars 2011) ;*

14. *Loi n°038-2012/AN du 11 octobre 2012 portant abrogation de la loi n°031-2004/AN du 10 septembre 2004 portant création d'un fonds séquestre dans le cadre des conflits du travail (promulguée par Décret n°2012-881/PRES du 15 novembre 2012 ;*
15. *Loi n°10-2013/AN du 30 avril 2013 portant règles de création des catégories d'établissements publics (promulguée par Décret n°2013-410/PRES du 23 mai 2013).*

## **B- les décrets**

16. *Décret n°2015-971/PRES-TRANS/PM/MFPTSS/MEF du 10 août 2015 portant création, composition, attributions et fonctionnement de la Commission Consultative relative aux Normes Internationales du Travail ;*
17. *Décret n°2014-634/PRES/PM/MRSI/MESS/MFPTSS/MEF du 29 juillet 2014 portant rectificatif du décret n°2013-606/PRES/PM/MRSI/MESS/MFPTSS/MEF du 17 juillet 2013 portant nomination de chercheurs du Centre national de la Recherche scientifique et technologique(CNRST) dans les emplois de Directeurs de recherche et de Maitres de recherche ;*
18. *Décret n°2014-610/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 24 juillet 2014 portant statut général des fonds nationaux ;*
19. *Décret n°2014-609/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 24 juillet 2014 portant conditions et modalités de création, de gestion et de suppression des établissements publics de l'Etat ;*
20. *Décret n°2014-396/PRES/PM/MFPTSS/MEF du 19 mai 2014 portant octroi d'un mois de pension gratuite aux pensionnés de la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et de la caisse Autonome de retraite des fonctionnaires (CARFO) ;*
21. *Décret n°2014-395/PRES/PM/MFPTSS/MS/MEF du 19 mai 2014 portant institution d'une visite médicale annuelle gratuite au profit des retraités et des ayant-droits de retraités décédés de la CARFO et de la CNSS ;*
22. *Décret n°2014-067/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MASSN du 07/02/2014 portant création, attributions, composition et fonctionnement du comité national de coordination du plan d'Actions national de lutte contre les pires formes de travail des enfants (CNC-PAN/PFTE) ;*

23. Décret n°2013-1338/PRES/PM/MFPTSS/MS portant création, attributions et composition d'une Coordination Nationale (CN) et des Coordinations Régionales (CR) des Comités de Sécurité et Santé au Travail (CSST) ;
24. Décret n°2013-1308/PM/MFPTSS du 31 décembre 2013 portant organisation du Ministère de la Fonction, Publique du travail et de la Sécurité Sociale ;
25. Décret n°2013-698/PRES/PM/MEF/MFPTSS/MS du 19 août 2013 portant modification du décret n°2005-570/PRES/PM/MFB/MFPRE du 24 novembre 2005 portant régimes indemnitaires applicables aux agents publics de l'Etat ;
26. Décret n°2013-697/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MESS du 19 août 2013 portant nouveau classement indiciaire des conseillers pédagogiques ;
27. Décret n°2013-696/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MESS 19 août 2013 portant élargissement de l'indemnité spécifique aux personnels enseignant et d'encadrement de catégorie C et relèvement du taux de l'indemnité de logement du personnel enseignant du secondaire, des conseillers pédagogiques de l'enseignement secondaire et des inspecteurs de l'enseignement secondaire ;
28. Décret n°2013-695/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MESS du 19 août 2013 portant modification du décret n°2004-398/PRES/PM/MFB du 16 septembre 2004 portant régime indemnitaire applicable aux agents des Etablissements Publics de l'Etat ;
29. Décret n°2013-398/PRES/PM/MFPTSS/MEF du 21 mai 2013 portant uniformisation du taux d'annuité des pensions à 2% et relèvement des pensions servies par la caisse nationale de sécurité sociale ;
30. Décret n°2012-1002/PRES/PM/MFPTSS/MATDS du 20 décembre 2012 portant définition des formes d'organisations syndicales de travailleurs et les critères de représentativité ;
31. Décret n°2012-911/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MJFPE du 26 novembre 2012 portant adoption du programme pays de promotion du travail décent au Burkina Faso ;
32. Décret n°2012-829/PRES/PM/MASSN/MEF/MJFPE/MFPTSS du 22 octobre 2012 portant adoption de mesures sociales en faveur des personnes handicapées en matière de formation professionnelle, d'emploi et des transports ;

33. Décret n°2012-828/PRES/PM/MASSN/MEF/MJFPE/MFPTSS du 22 octobre 2012 portant adoption de mesures sociales en faveur des personnes handicapées en matière de santé et d'éducation ;
34. Décret n°2012-812/PRE/PM/MEF/MFPTSS du 05 octobre 2012 portant validation gratuite de deux(02) années de cotisation pour les travailleurs déflatés ayant accompli treize(13) années de cotisations ;
35. Décret n°2012-811/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 05 octobre 2012 portant autorisation à faire valoir le droit à pension pour les travailleurs licenciés ;
36. Décret n°2012-810/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 05 octobre 2012 portant relèvement des pensions et rentes servies par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
37. Décret n° 2012-735/PRES/PM/MEF du 21 septembre 2012 portant indemnité de mission à l'intérieur du pays applicable aux agents publics de l'Etat ;
38. Décret n°2012-734/PRES/PM/MEF du 21 septembre 2012 portant indemnité de mission applicable aux agents des Etablissements Publics de l'Etat ;
39. Décret n°2012-720/PRES/PM/MEF du 11 septembre 2012 portant réglementation des rétributions des prestations spécifiques des agents des administrations publiques du Burkina Faso ;
40. Décret n°2012-633/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 24 juillet 2012 portant relèvement des salaires minima des travailleurs du secteur privé régis par le Code du travail ;
41. Décret n°2012-525/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 24 juillet 2012 instituant le prélèvement volontaire à la source des cotisations syndicales des travailleurs des secteurs public et parapublic ;
42. Décret n°2011-1108/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 30 décembre 2011 portant élargissement des indemnités de logement et de suggestion à l'ensemble des agents publics de l'Etat ;
43. Décret n°2011-1107/PRES/PM/MFPTSS/MEF du 30 décembre 2011 portant augmentation des salaires et pensions des agents publics de l'Etat et des Etablissements publics de l'Etat ;
44. Décret n°2011-928/PRES/PM/MFPTSS/MS/MATDS du 24 septembre 2011 fixant les mesures générales d'hygiène et sécurité sur les lieux de travail ;

45. Décret n°2011-909/PRES/PM/MEF/MFPTSS du 24 novembre 2011 accordant une prime exceptionnelle de 15% aux retraités décorés pour faits de service public ;
46. Décret n°2011-883/PRES/PM/MFPTSS/MICA/MAH/MEDD du 08 novembre 2011, portant mesures relatives à la distribution et à l'utilisation de substances ou préparations à usage industriel présentant des dangers pour les travailleurs ;
47. Décret n°2011-715/PRES/PM/MFPTSS du 07 octobre 2011 portant composition et fonctionnement du Comité technique national consultatif de sécurité et santé au travail ;
48. Décret n°2011-369/PRES/PM/MFPTSS/MEF du 17 juin 2011 portant révision des pensions des fonctionnaires des agents contractuels, temporaires ou décisionnaires de l'Etat, des personnels des établissements publics à caractère administratif et des collectivités territoriales admis à la retraite à 53 ou 54 ans des magistrats admis à la retraite à 58 ou 59 ans ;
49. Décret n°2010-812/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant conditions de travail des travailleurs des professions et branches d'activités non régies par une convention collective ;
50. Décret n°2010-811 du 31 décembre 2010 fixant la prime de rendement ;
51. Décret n°2010-810/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant la prime d'ancienneté ;
52. Décret n°2010-809/PRES/PM/MTSS/MEF/MFPRE du 31 décembre 2010 portant création, composition, attributions et fonctionnement d'une Commission Nationale du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (S.M.I.G.);
53. Décret n°2010-808/PRES/PM/MTSS/MJE du 31 décembre 2010 portant conditions de la formation professionnelle ;
54. Décret n°2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison ;
55. Décret n°2010-806/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 portant modalités de dépôt, de publication, traduction, d'adhésion et de retrait d'une convention collective de travail ;
56. Décret n°2010-356/PRES/PM/MTSS/MS le 25 juin 2010 portant détermination de la

- nature des travaux dangereux interdits aux femmes enceintes ;*
57. Décret n°2009-791/PRES/PM/MFPTSS/MEF du 19 novembre 2009 portant institution de sessions de management stratégique des cadres nommés en conseil des Ministres et d'un Forum de l'Administration publique ;
58. Décret n°2009-661/PRES/PM/MJE/MTSS/MESSRS du 24 septembre 2009 composition, organisation, attributions et fonctionnement du Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle ;
59. Décret n°2009-587/PRES/PM/MFPTSS/MEF du 06 août 2009 portant institution d'une conférence de gestion des ressources humaines ;
60. Décret n°2009-530/PRES/PM/MFPTSS/MASSN/MS du 17 juillet 2009 portant fixation des conditions d'emploi et de formation des personnes handicapées ;
61. Décret n°2009-365/PRES/PM/MTSS/MS/MASSN du 28 mai 2009 portant détermination de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants au Burkina Faso ;
62. Décret n°2009-147/PRES/PM/MTSS du 27 mars 2009 portant relèvement des pensions et rentes servies par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ;
63. Décret n° 2008-909/PRES/PM/MEF/ MFPRE du 31 décembre 2008 portant augmentation des salaires et pensions des agents publics de l'Etat et des Etablissements publics de l'Etat (EPE) ;
64. Décret n°2008-741/PRES/PM/MTSS/MEF/MFPRE/MJ/DEF du 17/11/2008 portant cessations, saisies et retenues sur les rémunérations et pensions de retraite des agents publics de l'Etat, des magistrats, des militaires et des travailleurs salariés du secteur privé ;
65. Décret n°2008-739/PRES/PM/MTSS/MCPEA/MEF du 17/11/2008 portant augmentation des salaires des travailleurs régis par le Code du travail ;
66. Décret n°2008-502/PRES/PM/MFPRE/MEF/MJ/MATD du 11 août 2008 portant organisation des examens professionnels et des concours ;
67. Décret n°2008-240/PRES/PM/MJE/MEF du 08 mai 2008 portant adoption des statuts particuliers du Fonds d'appui au secteur informel (FASI), J.O. n° 21 du 22 mai 2008 ;
68. Décret n°2008-239/PRES/PM/MJE/MEF du 06 mai 2008 portant érection du Fonds d'appui au secteur informel (FASI) en Fonds national de financement, J.O. n° 21 du 22 mai 2008 ;
69. Décret n°2008-238/PRES/PM/MJE/MEF du 08 mai 2008 portant adoption des statuts

- particuliers du Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE), J.O. n° 21 du 22 mai 2008 ;*
- 70. Décret n° 2008-237/PRES/PM/MJE/MEF du 08 mai 2008 portant érection du Fonds d'appui à la promotion de l'emploi (FAPE) en Fonds national de financement, J.O. n° 21 du 22 mai 2008 ;*
- 71. Décret n°2008-133/PRES/PM/MEF/MADT du 19 mars 2008 portant augmentation de 5% des salaires des agents collectivités territoriales ;*
- 72. Décret n°2008-054/PRES/PM/MEF/MTSS du 17 février 2009 portant approbation des statuts particuliers du Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités (FONA-DR). (A titre de régularisation), J.O. n° 12 du 26 mars 2009 ;*
- 73. Décret n°2008-049/PRES/PM/MEF/MTSS du 06 février 2008 portant création du Fonds national d'appui aux travailleurs déflatés et retraités (FONA-DR), J.O. n° 08 du 21 janvier 2008 ;*
- 74. Décret n°2007-901/PRES/PM/MCE/MS/MTSS du 31 décembre 2007 portant réglementation de la sécurité et de la santé au travail dans les mines et carrières ;*
- 75. Décret n°2007-736/PRES/PM/ MFPTSS/ MEF du 14/ 11/2009 portant statuts particuliers de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ;*
- 76. Décret n°2007-735/PRES/PM/MTSS/MEF du 14 novembre 2007 portant transformation de la Caisse Nationale de sécurité Sociale en Etablissement public de prévoyance sociale ;*
- 77. Décret n° 2007-548/PRES/PM/MTSS du 7 septembre 2007 portant réglementation des activités des bureaux, offices privés de placement et d'entreprises de travail temporaire ;*
- 78. Décret n° 2007-403/PRES/PMMJE/MFB du 03 juillet 2007 portant adoption des statuts particuliers du Fonds d'appui aux initiatives des jeunes, JO n. 29 du 19 juillet 2007, pp. 1062-1065 ;*
- 79. Décret n°2007-044/PRES/PM/MATD/MFB du 22 janvier 2007 portant augmentation des salaires des agents des collectivités territoriales ;*
- 80. Décret n°2006-655/PRES/PM/MTSS/MFB du 29 décembre 2006 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis ;*
- 81. Décret n°2005-332/PRES/PM/MCPEA/MFB/MJ/MTE du 21 juin 2005 portant création, attributions, organisation et fonctionnement des Centres de formalités des entreprises (CEFORE) ;*



82. Décret n°2005- 204/PRES/PM/MFB/ MTEJ du 07 avril 2005 portant relèvement des pensions et rentes servies par la Caisse nationale Sécurité sociale (CNSS) ;
83. Décret n°2005-024/PRES/PM/MTEJ/MFB du 31 janvier 2005 portant fixation de l'âge de départ à la retraite des travailleurs salariés ;
84. Décret n°2004-081/PRES/PM/MFPRE/MFB du 05 mars 2004 fixant le régime des limites d'âge pour l'admission à la retraite des agents de la fonction publique et instituant un congé de fin de service ;
85. Décret n° 2003-252/PRES/PM/MTEJ du 20 mai 2003 portant fixation du taux d'appel de cotisation du régime de sécurité sociale géré par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ;
86. Décret n°2003-240/PRES/PM/MFPRE du 20 mai 2003 portant horaires de travail dans les administrations du secteur public ;
87. Décret n°97-101 du 12 mars 1997 portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission Consultative du Travail ;
88. Décret n°94-151/PRES/ETSS du 25 avril 1994 fixant les salaires minima interprofessionnels ;
89. Kiti n°AN IV-023/CNR/BUD du 23/ 08 /1986 portant fixation des modalités et tarifs des transports définitifs par voie terrestre ;
90. Décret n°79-399/PRES/PLC du 17 octobre 1979 portant modification du décret n°188-PRES-PL. du 28 mai 1976 portant création d'une commission nationale du salaire Minimum Interprofessionnel garanti (SMIG).

### **C- les Arrêtés**

91. Arrêté n°2014-045/MFPTSS/CAB du 22 août 2014 portant nomination des membres du comité tripartite de mise en œuvre et de suivi-évaluation du programme « Conformité des lieux de travail au moyen de l'inspection du travail (ACI7) » au Burkina Faso ;
92. Arrêté conjoint n°2014-025/MFPTSS/MEF du 13 juin 2014 portant création, attributions, organisation, fonctionnement du Comité Technique de suivi des résultats des travaux des rencontres Gouvernement/Syndicats de travailleurs et nomination de ses membres ;
93. Arrêté conjoint n°2014-015/MFPTSS/MS du 05 mars 2014 portant organisation, fonctionnement et moyens d'action des services de santé au travail ;

94. Arrêté conjoint n°2013-195/MEF/MFPTSS du 30/05/2013 portant procédures de traitement et modalités de liquidation de la retenue pour faits de grève ;
95. Arrêté conjoint n°2013-078/MJ/MFPTSS du 22 octobre 2013 portant nomination d'assesseurs des Tribunaux du Travail de Ouagadougou, Bobo-Dioulasso et Koudougou ;
96. Arrêté conjoint n°2013-011/MFPTSS/MEF du 24 avril 2013 portant conditions d'accès et modalités d'intervention du Fonds National d'Appui aux Travailleurs Déflétés et Retraités ;
97. Arrêté conjoint n°2013-010/MFPTSS/MS du 11 avril 2013 portant modalités et conditions de réalisation des visites médicales et examens complémentaires ;
98. Arrêté n°2011-1555/MFPTSS/SG/DGPS du 28 décembre 2011 portant organisation, attributions et fonctionnement de la Direction Générale de la Protection Sociale ;
99. Arrêté conjoint n°2011-449/MEF/MFPTSS/MJPDH du 30 décembre 2011 portant modalités de perception et de répartition des recettes issues des amendes prévues par le Code du Travail ;
100. Arrêté n°2011-0212/MFPTSS/SG/DGT/DRPPDS du 23 novembre 2011 portant nomination des membres de la Commission Consultative du Travail ;
101. Arrêté n°2010-022/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 01 décembre 2010 portant extension de la convention, collective des journalistes professionnels et assimilés du 16 janvier 2009 (Conv. coll. n° 2009-000 01, J.O. n° 37 du 10 sept. 2009) ;
102. Arrêté n°2010-021/MTSS/SG/DGT/DER du 01 décembre 2010 portant nomination d'arbitre des conflits de travail ;
103. Arrêté n°2010-020/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 01 décembre 2010 fixant les modalités de communication, de dépôt et d'affichage du règlement intérieur ;
104. Arrêté n°2010-019/MTSS/SG/DGT/DER du 01 décembre 2010 fixant la contenance du bulletin de paye et du registre des paiements ;
105. Arrêté n°2010-018/MTSS/SG/DGT/DER du 01 décembre 2010 fixant les modalités de dépôt du cautionnement ;
106. Arrêté n°2010-001/MTSS/CAB du 25 janvier 2010 portant création, attributions et fonctionnement du cadre tripartite de lutte contre le Virus de l'Immuno Déficience Acquise (VIH/Sida), les infections sexuellement transmissibles et la tuberculose en milieu de travail (CTLS/MT) ;
107. Arrêté conjoint n°2010-012/MTSS/MJE/SG/DGT du 18 mai 2010 relatif au contrat

*de stage ;*

- 108. Arrêté conjoint n°2010-011/MTSS/MJE/SG/DGT du 18 mai 2010 portant dérogation aux dispositions relatives à l'interdiction de mettre à la charge des demandeurs d'emploi les honoraires et autres frais afférents à leur recrutement ;*
- 109. Arrêté conjoint n°2010-010/MTSS/MASSN/SG/DGT du 17 mai 2010 portant attributions, organisation, fonctionnement et moyen d'action du service social ;*
- 110. Arrêté n°2009- 1815/ MFPRE/ du 10 septembre 2009 portant règlementation du service des prestations en matière de réparation des risques professionnels ;*
- 111. Arrêté n°2009-0022/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 déterminant les emplois réquisitionnés et les conditions de réquisition en cas de grève ;*
- 112. Arrêté n°2009- 02 /MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 fixant les modalités d'établissement, les formes du contrat de travail et de l'engagement à l'essai ;*
- 113. Arrêté n°2009-020/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 fixant la durée légale du travail dans les exploitations agricoles ;*  
*Arrêté n°2009-019/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 déterminant les conditions de fourniture du logement au travailleur déplacé et ses modalités de remboursement ;*
- 114. Arrêté n°2009-018/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 déterminant la fourniture de la ration alimentaire de vivres de première nécessité, sa composition, son taux de remboursement et son régime juridique ;*
- 115. Arrêté n°2009-017/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 fixant les modalités d'application des dispositions relatives au tâcheronnat*
- 116. Arrêté n°2009-0016/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 relatif aux délégués du personnel ;*
- 117. Arrêté N°2009- 015 /MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 portant dérogation à la périodicité de paiement du salaire ;*
- 118. Arrêté N°2009- 014 /MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 relatif au régime et aux modalités de jouissance de congé ;*
- 119. Arrêté n°2009-0000013/MTSS/SG/DGT/DER du 18 décembre 2009 déterminant le système d'organisation du travail posté ;*
- 120. Arrêté n°2009-004/MTSS du 12 mars 2009 portant création, attributions, composition et fonctionnement du comité paritaire de suivi des dossiers de conflits de*

*travail et nomination de ses membres ;*

121. *Arrêté n°2008-0027/MTSS/SG/DGSST du 26 décembre 2008 portant dérogation à l'âge minimum d'admission à l'emploi ;*
122. *Arrêté n°2008-0019/MTSS/CAB/CMLS du 10 juillet 2008 portant nomination des membres de la cellule de coordination du Comité Ministériel de Lutte contre le VIH/SIDA et les IST du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale ;*
123. *Arrêté n°2008-0001/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant règlementation du service des Prestations de la Sécurité Sociale ;*
124. *Arrêté conjoint N°2008-0002/MTSS/MS/SG/DGSST du 06 janvier 2009 portant création, attributions, composition et fonctionnement des comités de sécurité et santé au travail ;*
125. *Arrêté n°2008-013/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 mai 2008 portant création, composition, attributions et fonctionnement du Cadre bipartite permanent de concertation Patronat/Centrales syndicales.*
126. *Arrêté n°2008-012/MTSS/SG/DGT/DRPPDS du 28 mai 2008 portant création, composition, attributions et fonctionnement de la Commission Mixte Paritaire de négociations salariales du secteur privé ;*
127. *Arrêté interministériel n° 2008-0010/MTSS/ MEF/MCPEA /SG/ DGT/DRPPDS du 1<sup>er</sup> avril 2008 portant création, attributions et fonctionnement du cadre de concertation gouvernement/Organisations syndicales de travailleurs ;*
128. *Arrêté n°2008-006/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant fixation des règles d'évaluation des avantages en nature ;*
129. *Arrêté n°2008-005/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 fixant le taux d'incapacité permanente donnant droit au paiement mensuel des rentes ;*
130. *Arrêté n°2008-004/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant règle d'établissement et de maintien de la réserve technique dans la branche des risques professionnels ;*
131. *Arrêté n°2008-003/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant modalités de partage de l'allocation de survivants en cas de pluralité de bénéficiaires ;*
132. *Arrêté n°2008-007/MTSS/SG/DGPS du 10 mars 2008 portant modalités de versement des prestations aux personnes à charge en cas de peine privative de liberté ;*

133. Arrêté n° 2007-028/MTSS/SG/DGT/DER du 21 novembre 2007 portant cahiers de charges applicables aux bureaux, offices privés de placement et aux entreprises de travail temporaire ;
134. Arrêté n°2007-022/MTSS/SG/DGT/DER du 10 septembre 2007 fixant la liste des secteurs d'activités dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée ;
135. Arrêté n°2007-015/MTSS/MJE/MCPEA du 23 mai 2007 portant modalités d'application de l'article 380 du Code du travail ;
136. Arrêté n°2007-003/MTSS/SG/DGT/DER du 07 mars 2007 portant réglementation des heures supplémentaires et des modalités de leur rémunération ;
137. Arrêté n°2007-004/MTSS/SG/DGT/DER du 07 mars 2007 fixant les modalités d'application de la semaine de 40 heures dans les établissements non agricoles
138. Arrêté n°2006-43/MTSS/SG/DGT du 24 janvier 2007 portant conditions de mise en chômage technique des travailleurs et de leur indemnisation ;
139. Arrêté conjoint n°2004-299/MTEJ/MFB du 22 juin 2004 fixant les taux et les modalités d'acquittement des frais de visas des contrats des travailleurs étrangers ;
140. Arrêté n°1244/FPT/DGTLS du 9 décembre 1976 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire.

#### **D- les Conventions collectives**

- 1- la Convention collective interprofessionnelle du 9 juillet 1974 qui a été étendue à tous les secteurs d'activités et rendue obligatoire par l'arrêté 715 FPT/DGTLS du 6 septembre 1974 ;
- 2- la Convention collective sectorielle des industries alimentaires de 1956 ;
- 3- la Convention collective sectorielle des bâtiments et travaux publics de 1956 ;
- 4- la Convention collective sectorielle de la mécanique générale de 1957 ;
- 5- la Convention collective fédérale des banques de l'Afrique Occidentale Française de 1958 ;
- 6- la Convention collective des alimentations de 1958 ;
- 7- la Convention collective sectorielle des corps gras de 1958 ;

- 8- la Convention collective sectorielle de l'industrie du textile de 1958 ;
- 9- la Convention collective du travail et des industries polygraphiques de 1969 ;
- 10-la Convention Collective sectorielle du transport aérien de 1973 ;
- 11-la Convention collective sectorielle de la Société nationale des eaux de 1976 ;
- 12-la Convention collective sectorielle des entreprises pétrolifères de 1976 ;
- 13-la Convention collective sectorielle des CRPA (ex ORD) de 1977 ;
- 14-la Convention collective sectorielle de FASO FANI de 1977 ;
- 15-la Convention collective sectorielle des établissements privés non conventionnés de 1979 ;
- 16-la Convention collective sectorielle des auxiliaires de transport de 1979 ;
- 17-la Convention collective sectorielle du commerce de 1982
- 18-la Convention collective sectorielle de la FONCIAS de 1991
- 19-la Convention collective sectorielle de la SOREMIB de 1991
- 20-la Convention collective sectorielle de la SOFITEX de 2004
- 21-la Convention collective sectorielle des entreprises pharmaceutiques de 2007
- 22-La Convention Collective des journalistes professionnels et assimilés de 2009
- 23-la Convention Collective des transporteurs routiers de 2011
- 24-la Convention Collective des Systèmes Financier Décentralisé de 2011

**Sites web :**

- <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>.
- <http://www.justice.gov.bf/index.php/documents-en-ligne/bon-a-savoir/65-les-droits-fondamentaux-au-travail>
- <http://www.emploi.gov.bf/SiteEmploi/legislation/legislation-tss.html>
- [www.travail.gov.bf](http://www.travail.gov.bf)
- <http://www.insd.bf>
- <http://www.legiburkina.bf>
- <http://www.cnss.bf>
- <http://www.ilollex.ilo>
- <http://www.ilo.org/publns>
- <http://www.patronat.bf>
- <http://www.ilo.org/déclaration>

## **TABLE DES MATIERES**

<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>I</b>
<b>SIGLES ET ABREVIATIONS .....</b>	<b>II</b>
<b>DEFINITION DES CONCEPTS.....</b>	<b>IV</b>
<b>LISTE DES INDICATEURS DU CADRE JURIDIQUE.....</b>	<b>VI</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
1. Contexte économique, social et juridique du travail décent .....	3
1.1 Situation démographique.....	3
1.2 Environnement économique .....	5
1.3 Bref aperçu de la situation sociale .....	7
1.4 Contexte juridique du travail décent .....	8
2. Possibilités d'emploi productif .....	13
2.1 Niveau d'occupation .....	13
2.2 Chômage et sous-emploi.....	13
3. Revenu convenable.....	20
4. Temps de travail décent .....	24
5. Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée .....	31
6. Formes de travail à abolir .....	36
7. Stabilité et Sécurité du travail .....	43
8. Égalité de chances et de traitement dans l'emploi .....	48
9. Sécurité du milieu de travail .....	52
10. Sécurité sociale .....	61
11. Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs.....	73
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>92</b>