

SYMPOSIUM DE PARTAGE D'INFORMATIONS POUR LES INSTITUTIONS DE DIALOGUE SOCIAL EN AFRIQUE

(Johannesburg, 5 septembre 2024)

MANDAT, MISSIONS, COMPOSITION, REALISATIONS,
DEFIS, ENJEUX ET PERSPECTIVES
DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL DU SENEGAL

Présentée par Madame Innocence NTAP NDIAYE

**Président du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) Sénégal
Présidente de l'Internationale Francophone du Dialogue Social
(IFDS)**

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE



Haut Conseil du
Dialogue Social

**HAUT CONSEIL
DU DIALOGUE SOCIAL**

INTRODUCTION

Le Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) est l'Institution tripartite nationale de dialogue social du Sénégal.

Le HCDS symbolise l'appropriation par les mandants tripartites nationaux (Gouvernement, Centrales syndicales de travailleurs, Confédérations d'employeurs), de la Convention 144 de l'OIT sur les consultations tripartites.

Sa mise en place découle donc de la volonté et de l'engagement de ces mandants tripartites nationaux.

INTRODUCTION (SUITE)

Le processus d'institutionnalisation du dialogue social s'est accéléré avec l'adoption par les mandants tripartites nationaux, le 22 novembre 2002, de la Charte nationale sur le dialogue social.

Par cet acte, les mandants tripartites nationaux matérialisaient, notamment, leur engagement à privilégier le dialogue, la concertation dans le cadre de la résolution des différends qui peuvent les opposer.

INTRODUCTION (SUITE)

C'est en application de l'article 10 de cette Charte, que le Comité national du Dialogue social a été mis en place le 1^{er} juillet 2003.

Par la suite, les parties prenantes au dialogue social tripartite se sont accordées sur le relèvement du CNDS au rang de Haut Conseil du Dialogue social dont les règles d'organisation et de fonctionnement sont fixées par le Décret 2014 – 1299 du 13 octobre 2014.

De sa mise en place en 2015 jusqu'en mars 2024, le HCDS était ancré au Ministère en charge du Travail. Depuis mars 2024, il est logé au niveau du Cabinet du Président de la République.

INTRODUCTION (SUITE)

Ce relèvement se justifie par leur volonté :

- d'une part, d'approfondir la démocratie sociale en rendant l'Institution à la fois tripartite et paritaire;**
- d'autre part, de procéder à une rénovation du dialogue social (privilégier la résolution des conflits par la voie du dialogue, réactualiser les conventions collectives obsolètes, remédier à l'absence de cadres sectoriels de dialogue social, promouvoir le dialogue social au niveau de l'économie informelle).**



MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION DU HCDS

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION

Le HCDS vise la promotion du dialogue social dans les secteurs public, parapublic et privé, l'économie informelle y compris.

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

Le HCDS a pour missions :

- de procéder à des médiations sociales entre les acteurs sociaux ;**
- d'appuyer les acteurs en matière de prévention, de gestion et de résolution des conflits sociaux, notamment par le biais de la formation;**
- de mettre en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle ;**

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

- de mener ou de faire mener toute étude jugée utile sur la situation et les perspectives du dialogue social;**
- d'établir le rapport annuel sur l'état du dialogue social et de le soumettre au Président de la République.**

Le HCDS est aussi chargé d'assurer le Secrétariat exécutif du Comité Technique du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique.

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

Le HCDS est la seule Institution nationale qui est à la fois tripartite et paritaire.

Au niveau des autres Institutions consultatives, le Gouvernement n'est pas représenté.

Tous les organes de l'Institution respectent aussi le principe du tripartisme.

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

L'Institution est paritaire:

Son caractère paritaire fait suite à l'identification:

- des centrales syndicales de travailleurs les plus représentatives par la tenue des premières élections générales de représentativité des centrales syndicales de travailleurs;

- des confédérations d'employeurs les plus représentatives après la tenue d'enquêtes;

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

Les membres du HCDS sont au nombre de trente (30) tous nommés par décret pour un mandat de trois (3) ans renouvelable.

Chacune des parties prenantes dispose de dix (10) membres.

Les représentants des centrales syndicales de travailleurs et des confédérations d'employeurs sont proposées par leurs organisations professionnelles respectives.

Le Gouvernement est représenté par les ministères qui sont les plus impliqués dans la prise en charge des revendications des travailleurs.

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

Le Président, nommé aussi par Décret, est choisi parmi les personnalités indépendantes dotées d'une expérience avérée en dialogue social.

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

Le Haut Conseil du Dialogue social comprend les organes suivants :

- l'Assemblée plénière ;**
- le Bureau ;**
- le Secrétariat exécutif ;**
- les Commissions.**

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

Le Haut Conseil du Dialogue social comporte en son sein six commissions tripartites spécialisées.

- la Commission « Médiation sociale » ;**
- la Commission « Formation et Sensibilisation » ;**
- la Commission « Communication et Presse » ;**

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

- la Commission « Protection sociale » ;**
- la Commission « Genre et Relations professionnelles »;**
- la Commission de promotion de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale**

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

L'Institution dispose d'un Secrétariat exécutif:

Le Secrétariat exécutif du HCDS est composé d'un Secrétaire exécutif et de deux experts: un Expert chargé d'études sur les questions de législation sociale et un Expert chargé d'études sur les questions de dialogue social.

Le Secrétariat exécutif s'occupe de la préparation des sessions, de la rédaction et de la transmission des comptes rendus de l'Assemblée plénière.

MANDAT, MISSIONS ET COMPOSITION (suite)

Depuis sa création, le HCDS s'est inscrit dans une approche de gestion axée sur les résultats:

Grâce à l'appui du BIT et d'un expert en suivi évaluation du Centre de Turin , l'Institution s'est dotée d'un Plan d'Actions triennal 2015 – 2018, d'un cadre stratégique d'interventions 2020 – 2022 et d'un cadre stratégique d'interventions 2023 – 2025 en cours de mise en œuvre.

II-

QUELQUES REALISATIONS DU HCDS

Quelques réalisations du HCDS

Dans la mise en place ou la participation à des plateformes de dialogue sur des problématiques majeures actuelles ou futures:

Le HCDS organise régulièrement (au moins une fois par trimestre à l'occasion de la tenue de ses Assemblées plénières) des plateformes de dialogue portant sur des thèmes actuels ou futurs.

Quelques réalisations du HCDS (suite)

Cela a été notamment le cas lors de sa douzième et de sa quinzième Assemblées plénières qui ont donné l'opportunité aux mandants tripartites de formuler des recommandations en perspective de l'exploitation future des ressources pétrolières et gazières tout en tenant compte des aspects liés à la préservation de l'environnement et de la transition écologique.

Quelques réalisations du HCDS (suite)

En pleine pandémie de COVID – 19, le HCDS a consacré sa dix neuvième Assemblée plénière, en mode visioconférence, au thème « Les mandants tripartites face au COVID – 19 : Contribution et perspectives vers la relance de l'économie ».

Le HCDS a aussi pris part de manière active à des réflexions sur des thématiques devenues d'actualité à la faveur de la survenue de la pandémie (modalités de recours au télétravail et d'indemnisation du chômage technique).

Quelques réalisations du HCDS (suite)

En matière de médiation:

A titre d'exemples:

- **Accompagnement des partenaires sociaux d'une entreprise évoluant dans le secteur des mines et des industries extractives dans la conclusion d'un accord portant sur l'intégration de 333 travailleurs qui avaient été abusivement employés en qualité de travailleurs temporaires sans qu'ils n'aient eu à observer un jour d'arrêt de travail;**

Quelques réalisations du HCDS (suite)

- Accompagnement des partenaires sociaux d'une entreprise évoluant dans le secteur du remorquage portuaire dans la conclusion d'un accord portant sur les rémunérations et les congés dans un contexte où la Convention de la marine marchande et l'accord d'établissement étaient en non-conformité avec la convention sur le travail maritime (MLC 2006) sans que les travailleurs n'aient eu à observer un jour d'arrêt de travail;

Quelques réalisations du HCDS (suite)

Dans le domaine de la formation et de la sensibilisation:

Les capacités de plus de 1000 partenaires sociaux travailleurs et employeurs ont été renforcées en dialogue social et en techniques de négociation collective par le HCDS.

L'objectif commun que s'étaient fixés tous les signataires du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE) était de 300 partenaires sociaux à former .

Quelques réalisations du HCDS (suite)

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS), trois cents (300) partenaires sociaux travailleurs et employeurs de trois régions du pays ont été sensibilisés sur le dialogue social et sur le PNRDS.

Il en a été de même pour cent vingt dix (120) partenaires sociaux des secteurs de la mécanique générale, des industries chimiques, des industries alimentaires, des mines et des industries extractives.

Quelques réalisations du HCDS (suite)

Suite à la tendance baissière enregistrée de la pandémie, le BIT a responsabilisé le HCDS dans la mise en œuvre du Projet RBSA « Renforcer les capacités des mandants tripartites de l'OIT, dans le cadre du dialogue social, pour promouvoir des mesures de relance dans l'économie de soins, fortement impactée par la pandémie de la COVID-19».

Ce projet a permis de renforcer les capacités de 150 partenaires sociaux employeurs et travailleurs des secteurs public et privé de l'économie de soins.

Quelques réalisations du HCDS (suite)

Dans la contribution à la rénovation des cadres conventionnels de relations professionnelles:

Le HCDS a accompagné les parties prenantes à la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) que sont les centrales syndicales de travailleurs et les confédérations d'employeurs dans la rédaction d'un avant projet de CCNI qui a servi de support pour dénoncer et réactualiser l'ancienne CCNI.

Quelques réalisations du HCDS (suite)

En matière de réalisation d'études:

Avec l'appui du BIT et de l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), le HCDS a pu contribuer à la réalisation d'une cartographie quantitative et qualitative de huit familles d'acteurs de l'économie informelle.

Quelques réalisations du HCDS (suite)

En matière de production de rapports:

A ce jour, le HCDS a produit 4 rapports sur l'état du dialogue social qui couvrent la période 2015 – 2022.

Suite à la remise du Rapport 2017 – 2018 – 2019, Son Excellence Monsieur le Président de la République a prescrit l'élaboration conjointe par le Ministère en charge du Travail et le HCDS d'un Plan national de Renforcement du Dialogue social (PNRDS).

Quelques réalisations du HCDS (suite)

Pour capitaliser, aux fins d'appropriation des meilleures pratiques nationales de dialogue social par les partenaires sociaux, le HCDS a aussi réalisé avec l'appui du BIT, un guide sur les bonnes pratiques du dialogue social au Sénégal.

Quelques réalisations du HCDS (suite)

En matière de représentation:

Au niveau national, la reconnaissance des pouvoirs publics a valu au HCDS d'être associé dans l'organisation de manifestations d'envergure nationale telles que la Journée du Dialogue national et récemment les Assises de la Justice.

Il en est de même niveau international, où, notamment, Madame le Président siège au sein du Conseil consultatif international de l'Initiative Action pour le Climat au service de l'Emploi.

III-

DEFIS, ENJEUX ET PERSPECTIVES

Défis, enjeux et perspectives

DEFIS

- ☐ Renforcer les structures et institutions de dialogue social ;**
- ☐ Renforcer le cadre juridique de l'Institution tripartite nationale de dialogue social ;**
- ☐ Systématiser le dialogue social comme valeur essentielle du vivre ensemble entre acteurs du monde du travail ;**
- ☐ Promouvoir une culture du dialogue entre tous les acteurs et dans tous les secteurs de la vie économique et sociale ;**

Défis, enjeux et perspectives (suite)

DEFIS

- ☐ Construire la volonté commune autour des initiatives structurantes : pactes, chartes ;**
- ☐ Former les acteurs pour un nouveau leadership ;**
- ☐ Mettre à jour les conventions collectives de branche obsolètes et conclure des conventions dans les secteurs qui n'en disposent pas ;**
- ☐ Mettre en place des cadres appropriés de dialogue pour les acteurs du secteur informel afin de faciliter leur formalisation.**

Défis, enjeux et perspectives (suite)

ENJEUX

- ❑ **Capitaliser toutes les expériences importantes en termes de dialogue social multifonctionnel ;**
- ❑ **Bâtir un consensus fort autour des réponses à apporter aux revendications syndicales récurrentes ;**
- ❑ **Matérialiser les accords signés avec les syndicats du secteur privé et ceux des agents de la fonction publique.**

Défis, enjeux et perspectives (suite)

PERSPECTIVES

- Instaurer une stabilité sociale durable, propice à la promotion du travail décent et à l'émergence économique ;**
- Renforcer les capacités de tous les acteurs sur les méthodes et techniques en matière de dialogue social et négociation collective ;**
- Redynamiser la négociation collective à tous les niveaux ;**
- Généraliser les cadres sectoriels et internes de dialogue social ;**

Défis, enjeux et perspectives (suite)

PERSPECTIVES

- ☐ Renforcer le cadre juridique et institutionnel du dialogue social;**
- ☐ Accroître les moyens d'intervention des différents acteurs (Administration du Travail, Fonction publique, cadres de dialogue social) ;**
- ☐ Inclure les acteurs de l'économie informelle dans les processus et mécanismes de dialogue social;**
- ☐ Développer une coopération entre les institutions nationales de dialogue social du continent africain (exemple de l'Internationale francophone de Dialogue social).**

CONCLUSION

En ce qu'elles réunissent à la fois le Gouvernement, les centrales syndicales de travailleurs et les confédérations d'employeurs, les institutions nationales de dialogue social constituent des cadres appropriés en mesure de contribuer, par le dialogue social et le tripartisme, à la prise en charge commune de leurs attentes et de leurs préoccupations respectives relatives à la stabilité sociale, à la promotion du travail décent et à la compétitivité des entreprises.