

**Emploi et Conditions de Travail
Dans le Secteur Bâtiment et Travaux Publics**

**Rapport de synthèse de trois études de cas :
Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Rwanda**



Service des investissements à forte intensité d'emplois

**Bureau international du Travail
Genève**

**Emploi et Conditions de Travail
Dans le Secteur Bâtiment et Travaux Publics**

**Rapport de synthèse de trois études de cas :
Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Rwanda**

**Service des investissements à forte intensité
d'emplois**

**Bureau international du Travail
Genève**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2004
Première édition (2004)

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no.2, annexe B la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

BIT

Emploi et Conditions de Travail dans le Secteur Bâtiment et Travaux Publics. Rapport de synthèse de trois études de cas : Burkina Faso, Côte d'Ivoire et Rwanda.

Genève, Bureau international du Travail, 2004

version imprimée: ISBN 92-2-215529-7

version web pdf: ISBN 92-2-215530-0

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/publns

Imprimé en Suisse.

PREFACE

La plupart des entreprises des BTP en Afrique sont des micro- et petites entreprises. Ces types d'entreprises, surtout celles appartenant au secteur informel, sont caractérisées par une faible productivité et des conditions de travail souvent déplorable. Cette situation reflète un sous-emploi déguisé et conduit à une paupérisation des travailleurs et parfois même des chefs d'entreprise.

D'autre part, on constate que la législation sur les conditions de travail est souvent peu adaptée aux activités des petites entreprises, et de surcroît des petites entreprises du BTP qui utilisent un grand nombre de travailleurs temporaires. Imposer cette législation telle quelle aux PME du BTP est non seulement quasi-impossible à cause du dispositif de contrôle qui serait nécessaire pour atteindre la multitude de PME qui opèrent dans le secteur informel ou bien en marge du secteur formel, mais également peu souhaitable car cela risquerait de freiner leur développement et leur capacité à créer des emplois.

La question clé qui se pose est : « comment réconcilier la promotion de l'emploi dans les PME et micro-entreprises du BTP avec le respect des normes essentielles concernant les conditions de travail ? »

Dans cette optique, le BIT a lancé trois études de cas - au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et au Rwanda - sur l'emploi et les conditions de travail dans le secteur du BTP afin de saisir la réalité de cette question dans la vie des entreprises, à savoir, les attitudes des entrepreneurs et leur perception concernant la législation sur les conditions de travail, les conditions de travail pratiquées selon qu'il s'agit de petites ou plus grandes entreprises et selon qu'il s'agit de travailleurs permanents ou temporaires, les relations entre employeurs et employés, les modes d'organisation dans les entreprises et le rôle du maître d'ouvrage. L'enquête sur le terrain a également recolté quelques opinions des travailleurs sur ces questions, les informations dont ils disposent, ainsi que leurs aspirations pour compléter le tableau de ce qu'est la réalité et la pratique quotidienne des conditions de travail.

L'objectif de l'étude est de contribuer modestement à la réflexion sur l'adaptation réaliste, et donc applicable, des réglementations relatives aux conditions de travail dans les PME du secteur BTP, afin d'assurer des conditions de travail qui soient raisonnables et acceptables à la fois pour les travailleurs et les employeurs.

Le présent rapport de synthèse est basé sur trois études de cas. Il s'agit de :

- Ginette K. MUTETA – Etude sur l'emploi et les conditions de travail dans le secteur des bâtiments et travaux publics au **Burkina Faso**, Rapport final Avril 1998 ;
- Roch YAO GNABELI (avec la collaboration de Aimé-Roger LAVRY et Félix Fofana N'ZUE) – L'emploi et les conditions de travail dans le secteur du Bâtiment et Travaux Publics en **Côte d'Ivoire**, Rapport final-version provisoire Mars 1998 ;
- Koen DELANGHE – Etude sur l'emploi et les conditions de travail dans le secteur Bâtiment et Travaux Publics au **Rwanda**, Rapport final Août 1997.

Il est vrai que ces études de cas ont été menées il y a maintenant plus de cinq ans, et qu'elles ont été dépassées par des facteurs comme la récession et l'instabilité politique en Côte

d'Ivoire, les efforts de reconstruction et le changement de la législation du travail au Rwanda etc. Mais il est vrai aussi qu'il serait dommage de les laisser tomber dans l'oubli car elles contiennent des informations intéressantes et révélatrices. Par conséquent, le BIT a procédé à l'élaboration d'une synthèse, pour donner une plus-value aux études individuelles et afin de pouvoir en tirer des enseignements utiles aux programmes et politiques de promotion de l'emploi et du travail décent en Afrique.

Nous remercions les auteurs des études de cas ainsi que Mme Marja Kuiper qui a rédigé la présente synthèse.

Jean Majeres
Chef

Genève, février 2004.

Service des investissements à forte intensité d'emplois

TABLE DES MATIÈRES

Abréviations	iii
INTRODUCTION	iv
Objet de cette étude	iv
Structure du rapport	v
Première partie: <u>Données générales sur le BTP, l'emploi et la législation du travail</u>	
1. LE SECTEUR BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	2
1.1 Importance du secteur BTP	2
1.1.1 Le secteur BTP dans le PIB	2
1.1.2 Les investissements publics	3
1.2 L'emploi dans le BTP	4
1.3 Les entreprises du BTP	6
1.3.1 Nombre et caractéristiques des entreprises du BTP	6
1.3.2 Les associations professionnelles du BTP	7
1.4 L'accès aux marchés publics	8
2. LA LEGISLATION RELATIVE AUX CONDITIONS DU TRAVAIL	9
2.1 Les normes internationales du travail	9
2.2 Le code du travail	10
2.3 La législation sur l'organisation de la sécurité sociale	12
2.3.1 Le champ d'application et les branches de prestations	12
2.3.2 Le financement du système et les procédures	13
2.4 Efficacité de la législation sur les conditions du travail	14
Deuxième partie: <u>Résultats des enquêtes</u>	
3. METHODOLOGIE ET DESCRIPTION DE L'ECHANTILLON	16
4. LES EMPLOIS, LE RECRUTEMENT ET LES RELATIONS CONTRACTUELLES	17
4.1 Emplois	17
4.1.1 Emplois permanents	17
4.1.2 Emplois temporaires	18
4.2 Recrutement du personnel	19
4.2.1 Recrutement du personnel administratif, des cadres et de la main-d'oeuvre qualifiée	19
4.2.2 Recrutement de la main-d'oeuvre non qualifiée	20
4.2.3 Age minimum de recrutement	21
4.2.4 Les femmes dans le secteur de la construction	21
4.3 Relation contractuelle entre travailleur et employeur	22

5.	DISPONIBILITE, QUALIFICATIONS DU PERSONNEL ET BESOINS DE FORMATION.....	23
5.1	Disponibilité et qualifications du personnel	23
5.1.1	Main-d'oeuvre non qualifiée	23
5.1.2	Main-d'oeuvre qualifiée et cadres techniques	23
5.2	Les besoins de formation comme exprimés par les entrepreneurs	24
6.	REMUNERATION ET HEURES DE TRAVAIL	26
6.1	Systèmes de rémunération	26
6.2	Périodicité des paiements	27
6.3	Niveaux de salaire	28
6.3.1	Selon la taille des entreprises	28
6.3.2	Salaires des employés permanents et temporaires, et différences régionales	28
6.3.3	Salaires du BTP par rapport au SMIG et au secteur agricole	30
6.4	Interruption des travaux	31
6.5	Heures de travail et heures supplémentaires	31
7.	GESTION DU PERSONNEL ET DISPOSITIONS DE SECURITE AU CHANTIER	33
7.1	Organisation administrative des chantiers	33
7.2	Dispositions de sécurité au chantier	33
7.2.1	Risques et réglementation	33
7.2.2	Situation de sécurité	34
8.	SECURITE SOCIALE ET LES ASSURANCES CONTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS	36
8.1	La sécurité sociale	36
8.2	Systèmes de mutuelle	38
8.3	L'assurance contre les risques professionnels	38
9.	CLAUSES DE TRAVAIL DANS LES CONTRATS DES MAITRES D'OUVRAGE	40
9.1	La situation générale: absence de clauses du travail	40
9.2	Les bonnes exceptions	41
9.3	Les conditions de travail en cas de sous-traitance	42

Troisième partie: Conclusions et recommandations

10.	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	44-58
------------	---	--------------

Annexes :

- Annexe 1: Les Conventions Internationales du Travail ratifiées par le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et le Rwanda
- Annexe 2: Guide d'interview des entrepreneurs (exemple du Burkina Faso)

Abréviations

AGEPE	Agence pour la Promotion de l'Emploi
AGETIPE	Agence d'Exécution de Travaux d'Intérêt Public pour l'Emploi
BDF	Banque des Données Financières
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CS	Caisse Sociale
DPE	Direction des Programmes d'Emploi
EIER	Ecole Inter-Etats des Ingénieurs de l'Équipement Rural
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine
FED	Fonds européen de Développement
Frw	Franc rwandais
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (Coopération allemande)
HIMO	Haute Intensité de Main-d'oeuvre
INSD	Institut National de la Statistique et de la Démographie
MONQ	Main-d'oeuvre non qualifiée
MOQ	Main-d'oeuvre qualifiée
ONG	Organisation Non-Gouvernementale
ONPE	Office National de Promotion de l'Emploi
PIB	Produit Intérieur Brut
PIP	Programme des Investissements Publics
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PNAS	Programme National d'Action Sociale
SA	Société Anonyme
SARL	Société Anonyme à Responsabilité Limitée
SMIG	Salaires Minimum Inter-professionnel Garanti
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
US\$	Dollar États-Unis

INTRODUCTION

Objet de cette étude

Cette étude concerne l'emploi et les conditions de travail dans le secteur des Bâtiments et Travaux Publics (BTP), avec un accent particulier sur les petites et moyennes entreprises. Le BTP est un secteur intéressant à cet égard, pour trois raisons principales :

- Sa capacité d'engendrer des emplois, surtout dans des travaux adoptant des technologies à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) ;
- Les caractéristiques de ce secteur et des entreprises qui y opèrent – fluctuations dans le niveau d'activité et caractère temporaire des marchés d'exécution de travaux - impliquent que l'emploi y est précaire et n'offre aux travailleurs qu'une protection sociale ou une sécurité de l'emploi limitée ;
- Le double changement en cours dans beaucoup de pays en développement, d'une part vers l'exécution de travaux publics par le secteur privé, encourageant ainsi la création et le renforcement d'entreprises privées du BTP, et d'autre part vers l'adoption de méthodes HIMO, créant des emplois et des revenus locaux.

La création d'emplois en Afrique est essentielle pour combattre la pauvreté. L'importance des investissements intensifs en emplois comme moyen de réduction de la pauvreté et de développement des économies nationales est quasi-unanimement reconnue. Mais l'introduction et l'expansion des méthodes HIMO dans les travaux BTP, et le recours grandissant aux entreprises privées pour l'exécution de ces travaux, doivent être accompagnés de mesures pour améliorer les conditions de travail dans ce secteur. Compte tenu du chômage et du sous-emploi généralisés dans beaucoup de pays pauvres, et donc la compétition ardue pour tout emploi salarié, la négligence de ce domaine de progrès social comporte le risque d'une dégradation des conditions de travail, parfois au point de conduire à une véritable exploitation de la main-d'œuvre. Améliorer dans la mesure du possible les conditions de travail est non seulement important sur le plan humain, mais répond aussi à un souci économique :

- Selon plusieurs études¹ déjà menées au sein du BIT, l'amélioration de l'environnement de travail contribue à assainir le rendement, la productivité et la sécurité des travailleurs, et par conséquent aussi des employeurs ;
- Selon l'expérience du programme HIMO du BIT, une main-d'œuvre motivée et productive dans des travaux HIMO est essentielle pour concurrencer les techniques à haute intensité de capital. A terme, l'amélioration des conditions de travail dans ces travaux devrait contribuer à l'application à une échelle de plus en plus large des techniques HIMO, et donc aussi à la création d'emplois.

Pour arriver à cette spirale positive – amélioration conditions de travail ⇒ création d'emplois – il faut des mesures, des actions et des appuis qui correspondent avec les réalités du terrain. Mais quelles sont ces réalités ? Ceci est l'objet de cette étude.

¹ Par exemple: *Le secteur informel en Afrique*, BIT, 1999; *Les droits syndicaux: une perspective économique*, Eddy Lee, RIT, 1998/3; *Promouvoir l'emploi*, rapport du Directeur général, 1995

Structure du rapport

La structure du présent rapport suit en grandes lignes la structure développée par les études de cas au Burkina Faso et au Rwanda (l'étude de cas Côte d'Ivoire a adopté une structure de rapport différente), permettant de faire la synthèse, de comparer, d'ajouter des points de réflexion et de tirer quelques enseignements. Le rapport est divisé en trois parties.

La première partie présente des informations et des données générales sur les thèmes de cette étude. Le chapitre 1 porte sur le secteur BTP dans les trois pays, et notamment son importance dans le PIB, dans les investissements publics et en termes d'emploi et de nombre d'entreprises. Le chapitre 2 traite de la législation relative aux conditions de travail et de sécurité sociale.

La deuxième partie est consacrée aux résultats des enquêtes. Le chapitre 3 présente la méthodologie et l'échantillon des enquêtes. Le chapitre 4 porte sur les emplois, le recrutement du personnel, et les relations contractuelles entre travailleur et employeur. Le chapitre 5 porte sur la disponibilité et qualification du personnel et les besoins en formation. Le chapitre 6 traite de la rémunération et des heures de travail, et le chapitre 7 de l'administration du personnel et les dispositions en matière de sécurité des travailleurs aux chantiers. Le chapitre 8 est consacré à la sécurité sociale et les assurances contre les risques professionnels. Le chapitre 9 examine les clauses du travail dans les contrats de différents maîtres d'ouvrage.

La troisième partie, chapitre 10, présente les conclusions et les recommandations.

PREMIERE PARTIE

**Données générales sur le BTP, l'emploi et la
législation du travail**

1. LE SECTEUR BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

1.1 Importance du secteur BTP

1.1.1 LE SECTEUR BTP DANS LE PIB

Il est bien connu que le niveau d'activité de l'industrie de la construction a une grande influence sur le produit intérieur brut (PIB) d'un pays, et il est lui-même influencé par l'évolution du PIB.² La prospérité de l'industrie de la construction est très vulnérable aux fluctuations économiques et de politiques gouvernementales (par exemple, restrictions des budgets publics, taux d'intérêt, mesures fiscales etc.). Ce constat vaut aussi pour les trois pays objet de cette étude.

*Tableau 1.1 : Burkina Faso - le PIB et le secteur BTP à prix constants**

	1993	1994	1995	1996	1997
PIB (milliards FCFA 1985)	867,2	857,1	892,2	946,7	987,8
Variation (%)	2,3	-1,2	4,1	6,1	4,3
BTP modernes** (milliards FCFA 1985)	13,9	10,5	10,5	14,2	14,2
Variation (%)	5,1	-24,1	0,0	34,4	0,4
Part du secteur BTP dans le PIB (%)	1,6	1,2	1,2	1,5	1,4

Note: *Estimations

**BTP modernes = entreprises de BTP enregistrées.

Source: Situation économique à partir des indicateurs disponibles fin novembre 1997, Instrument automatisé de prévision, page 2, Ministère de l'Economie et des Finances - GTZ

Au Burkina Faso, la part du secteur du BTP dans le PIB est en moyenne de 1,4% sur la période 1993 à 1997.³ Le secteur a connu une période de fort déclin en 1994 avec une baisse de 24%. Celle-ci peut être attribuée à la dévaluation du franc CFA qui est survenue en janvier 1994. Néanmoins, si on considère la baisse de 1,2% seulement au niveau du PIB, on constate que la baisse dans le secteur du BTP est non proportionnelle à celle des autres secteurs. En 1996, ce secteur enregistre une hausse spectaculaire (34,4%) qui peut être attribuée aux travaux inhabituels qui ont été exécutés durant cette année (ex. villas de Ouaga 2000).

En Côte d'Ivoire on constate également de fortes variations dans le niveau d'activité du secteur BTP, correspondant à des phases de croissance et de crise économique : une phase de croissance de 1960 à 1980, une phase de baisse d'activité de 1980 à 1993, et une reprise de 1994 à 1997.

Au Rwanda, les tragiques événements de 1994 ont évidemment eu un effet sur l'activité du BTP. Les chiffres du tableau 1.2 montrent qu'en termes réels, le PIB a déjà baissé une première fois en 1991 après le commencement de la guerre en 1990. La baisse dans le secteur

² OIT – *Evolution récente dans le domaine du bâtiment, du génie civil et des travaux publics*, Genève 1992

³ Il s'agit très probablement d'une sous-estimation. L'importance du secteur informel à l'intérieur du secteur BTP ne permet pas d'intégrer une grande partie des activités dans les données macro-économiques. Dans des pays comme l'Egypte, le Maroc et Maurice, la construction en pourcentage du PIB tourne autour du 5 et 6 pourcent.

BTP était très importante: -41,5% a prix constants. Avec les événements en 1994, le PIB a énormément chuté (-49% à prix constant). Les activités du BTP ont connu une baisse de 75% de 1993 à 1994 et encore de 50% en 1995 (en 1994 il y avait encore un trimestre d'activité ce qui explique que, en 1995, le total des activités des BTP était encore plus faible qu'en 1994).

Tableau 1.2 : Rwanda - Le PIB et le secteur BTP à prix constants, 1990-1995⁴

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
PIB (milliards Frw 1990)	214,1	204,9	218,3	203,4	103,8	129,3
Changement annuel (%)	-	-4,3	6,5	-6,8	-49,0	24,5
Secteur BTP (milliards Frw 1990)	12,3	7,2	12,1	12,0	3,0	1,5
Changement annuel (%)	-	-41,5	68,1	-0,8	-75,0	-50,0
Part du secteur BTP dans le PIB (%)	5,7	3,5	5,5	5,9	2,9	1,2

On notera aussi que pour la période 1990 à 1993, la part du secteur BTP dans le PIB était de 5 à 6 pour-cent, ce qui est beaucoup plus qu'au Burkina Faso. On ne sait pas s'il s'agit ici d'une différence structurelle ou bien d'une différence dans la collecte et l'incorporation de données.

Des données sur les évolutions récentes (depuis 1996) dans le PIB et le BTP au Rwanda indiquent un redressement spectaculaire : la part du BTP dans la formation du PIB réel est passée à 6,36% en 1996, puis à 7,65% en 1998. Ces bonnes performances sont le fruit des efforts énormes de réhabilitation et de construction du gouvernement aidé en cela par les bailleurs de fonds, et aussi de l'augmentation sensible des investissements privés par exemple dans l'immobilier. On peut en déduire que le secteur du BTP est actuellement le secteur clé pour l'économie rwandaise. Un autre indicateur est l'importation de matériaux de construction qui avait augmenté de plus de 200% de 1995 à 1996.

1.1.2 LES INVESTISSEMENTS PUBLICS

L'importance du secteur BTP pour les économies nationales est encore mieux illustrée par l'examen de sa part dans les programmes d'investissement public (PIP).

Au Burkina Faso, les investissements en constructions et travaux publics représentent près de 65% des investissements publics totaux. Ce chiffre prévisionnel pour 1998 est confirmé par une autre étude⁵ du BIT datant de 1994 qui était arrivée à une part de 63% du BTP dans les investissements publics.

Au Rwanda, le PIP (1996-1998) réserve 30,6% de son budget pour les investissements dans le secteur « infrastructures ». Ce pourcentage ne tient toutefois pas compte de la part des constructions et travaux dans d'autres rubriques du PIP avec une forte composante construction et réhabilitation, telles que transports, habitat, santé et éducation, développement rural, eau et aménagements hydro-agricoles, énergie etc.

⁴ Source: Rapport de mission effectuée à la division de la comptabilité nationale MINIPLAN, Kigali (18 décembre 1995 - 22 janvier 1996), Monique A. Meyer, Professeur, Consultant GTZ, pp. 152-153 et pp.157-158

⁵ BIT – Politiques d'investissement et utilisation intensive des ressources locales: perspectives pour la création d'emplois et l'économie de devises dans les pays de la zone CFA, 1994

Ces types de données n'ont pas été récoltés dans l'étude de cas en Côte d'Ivoire. Une étude du BIT (1994) avait estimé la part du secteur BTP dans le budget public d'investissement à au moins 30%.

1.2 L'emploi dans le BTP

Des données sur l'emploi dans le BTP ne sont pas disponibles (cas du Rwanda), ou bien elles sont partielles (cas du Burkina Faso et de la Côte d'Ivoire), ne prenant pas en compte la multitude des entreprises du secteur informel avec leur grand nombre de travailleurs temporaires, ni les emplois non-déclarés.

Par exemple, au **Burkina Faso**, d'après les données du Recensement Industriel et Commercial de 1994, 4.845 personnes étaient employées dans le secteur du BTP en 1993. L'emploi dans le secteur BTP correspond à environ 11% des emplois totaux (44.545) selon cette source. Le secteur BTP était ainsi le troisième secteur pourvoyeur d'emplois sur 28 secteurs en 1993. Si on distingue les employés par catégories on trouve, en 1993, 1.410 permanents et 3.342 occasionnels.

Selon les données de l'INSD (Institut National de la Statistique et de la Démographie) sur les effectifs de quelques industries, les effectifs du secteur BTP s'élevaient à 6.666 personnes en 1996, soit 16% des effectifs totaux (41.683). Le secteur du BTP se classait deuxième pourvoyeur d'emplois sur 14 secteurs. Les emplois occasionnels représentent la majorité des effectifs (76%).

Selon l'étude du BIT de 1994, les investissements publics en BTP de 97 milliards de FCFA en 1994 ont contribué à créer 16.100 emplois directs additionnels et 23.700 emplois induits au Burkina Faso, ce qui fait au total 39.900 nouveaux emplois. Cette estimation contraste fortement avec les chiffres officiels avancés ci-dessus. Le coût de création d'un emploi est par conséquent estimé à 2,4 millions FCFA. Ce chiffre ne comprend pas les investissements privés dans le secteur BTP.

Une importante source d'information pour avoir une idée des emplois créés par le secteur BTP au Burkina est l'Agence d'Exécution de Travaux d'Intérêt Public pour l'Emploi « Faso Baara ». De janvier 1992 à décembre 1996, elle a décaissé 13,25 milliards de FCFA. Ceci a permis de créer 36.045 emplois correspondant à 1.636.861 personnes jours (soit en moyenne 45 jours de travail par personne recrutée). Des salaires ont été versés à hauteur de 2,41 milliards de FCFA. Le ratio de main d'œuvre (salaires sur décaissements) s'élève à 18,15% sur cette période.

En **Côte d'Ivoire**, on constate que le nombre d'emplois déclarés⁶ (et donc emplois formels) dans le secteur BTP a énormément chuté de la fin des années 1970 jusqu'à 1994, correspondant à la période de crise économique du pays.

⁶ Source: Banque des Données Financières

Tableau 1.3 : Côte d'Ivoire – Evolution dans le nombre d'emplois BTP et la part des emplois BTP dans l'ensemble des emplois du secteur privé moderne, 1979-1996

Année	Nombre d'emplois déclarés dans le BTP	Part des emplois BTP dans l'ensemble des emplois du secteur privé moderne (en %)
1979	39.000	
1980	25.891	11.0%
1981	18.517	8.6%
1982	15.384	7.8%
1983	11.315	6.2%
1984	5.150	3.5%
1985	5.085	3.1%
1986	5.460	3.4%
1987	6.834	4.3%
1988	6.500	4.2%
1989	5.150	3.5%
1990	3.240	2.5%
1991	2.578	1.9%
1992	2.747	2.2%
1993	2.448	2.0%
1994	2.241	1.9%
1995	2.507	2.0%
1996	2.937	2.0%

Le secteur BTP a plus souffert de la récession que les autres secteurs. La baisse du nombre d'emplois déclarés dans le secteur BTP sur la période 1980-1994 est de 91.3%, alors que celle de l'ensemble du secteur moderne est de 49.7%. C'est pourquoi la part des emplois du secteur BTP dans l'ensemble des emplois du secteur moderne a chuté de 11% à près de 2% sur cette période. On constate également une légère augmentation des emplois BTP dans les années 1995-96, correspondant à la reprise économique.

Cependant, ces chiffres doivent être nuancés de trois manières :

- Il est vraisemblable que la baisse des emplois déclarés dans le BTP est au moins partiellement compensée par l'augmentation des emplois temporaires dans le secteur, facilitée par le Code du Travail de 1995 (voir section 3.2). La crise économique, et la réduction dans le volume et le nombre de marchés, semble donc avoir forcé les entreprises à licencier un grand nombre de leurs travailleurs permanents, pour réembaucher des travailleurs temporaires dès qu'elles décrochent un contrat de travaux.
- La Banque des Données Financières, source des chiffres dans le tableau 1.3, n'enregistre que les entreprises qui déposent régulièrement un bilan (104 à 122 entreprises BTP dans la période 1991-95). Or, une grande partie des entreprises ne le font pas, certainement pas les entreprises du secteur informel, mais non plus une partie des plus grandes entreprises. En outre, le Syndicat National des PME du BTP de la Côte d'Ivoire compte environ 300 entreprises membres, dont aucune ne dépose un bilan à la BDF.
- La plupart des nouvelles entreprises qui sont créées opèrent dans le secteur informel ou en marge du secteur formel. Leurs activités échappent aux bases de données officielles. La tendance de cette dernière décennie est vers une plus grande informatisation, tant au niveau des emplois que des entreprises du BTP.

1.3 Les entreprises du BTP

1.3.1 NOMBRE ET CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES DU BTP

Comme on a déjà indiqué dans la section précédente, les données officielles ne donnent pas une image réelle de la situation des entreprises du BTP. La réalité est plutôt l'existence d'un milieu épais et peu organisé de petites et micro-entreprises, quelques moyennes entreprises et une couche mince de grandes entreprises possédant les moyens financiers, matériels et politiques pour la captation des grands marchés publics et privés.

Une bonne référence pour se faire une idée du nombre et de la taille des entreprises constitue le fichier de l'Agence d'exécution de travaux publics Faso Baara⁷ au Burkina Faso. En 1996, Faso Baara avait répertorié 711 entreprises pour son fichier de pré-qualification. L'agence a revu ce nombre à la baisse en effectuant des vérifications des critères de pré-qualification non plus seulement sur papier, mais aussi sur le terrain. Après cet exercice son fichier comptait environ 360 entreprises. Cela correspond aussi à une élévation du niveau des entreprises retenues et à l'élimination de son fichier des entreprises fictives. Faso Baara a aussi un fichier pour les maîtres d'oeuvre (architectes et bureaux d'études). Elle en dénombrait environ 70 en 1997 contre 22 seulement en 1992.

Tableau 1.4 : Burkina Faso - Nombre d'entreprises par catégorie suivant le classement Faso Baara

	Catégories ⁸	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Micro-entreprises	S, A1, A2	229	63.1%
PME	B1, B2, C	130	35.8%
Grandes entreprises	D	4	1.1%
Total		363	100%

Source: Situation des entreprises qualifiées dans le nouveau fichier ; Nouveau fichier des entreprises qualifiées, Agence Faso Baara, 30 juin 1997.

Le tableau 1.4. montre que les micro-entreprises sont les plus nombreuses dans le fichier de Faso Baara. En particulier les entreprises de tâcherons occupent une place prépondérante, avec 189 entreprises soit 52,1% du total. Cela correspond à la réalité du secteur du BTP tout entier. Les petites et moyennes entreprises représentent 35,8% du nombre total d'entreprises figurant au fichier Faso Baara. Les grandes entreprises burkinabé ne sont qu'au nombre de quatre. D'autres grandes entreprises du BTP sont présentes au Burkina, mais elles sont détenues par des étrangers ou sont des filiales de sociétés étrangères: Satom, Colas, Nord France, Bouygues, etc.

⁷ Faso Baara est une des agences de type "AGETIPE" (Agence d'Exécution de Travaux d'Intérêt Public pour l'Emploi) qui exécutent pour le compte du gouvernement, sur la base du système de maître d'ouvrage délégué, des travaux d'infrastructure à l'entreprise. Ces types d'agences existent dans environ 15 pays africains, principalement francophones et lusophones.

⁸ Pour l'explication de ces catégories, voir l'étude de cas Burkina Faso, page 21

Bien que nous ne disposions pas de données similaires pour la Côte d'Ivoire et le Rwanda, il n'y a pas de raisons pour croire que cette répartition entre micro, PME et grandes entreprises soit très différente de celle trouvée au Burkina Faso.

La particularité de la situation au Rwanda est que beaucoup de petites entreprises sont nées après 1994. Elles s'orientent vers le marché des projets de réhabilitation et de construction des infrastructures sociales. Une autre caractéristique spécifique est que beaucoup de ces nouvelles petites entreprises combinent les activités de construction et de bureau d'études. Certaines nouvelles entreprises cherchent encore leur spécialité. Etant donné la situation incertaine dans laquelle les entrepreneurs se retrouvaient au moment de la fondation de l'entreprise, ils ne voulaient pas choisir une seule spécialité dès le démarrage de l'entreprise.

Concernant le statut juridique des entreprises, l'enquête dans les trois pays révèle que la majorité a le statut d'entreprise individuelle (sans statut de société). Quelques petites et moyennes entreprises ont le statut de SARL, et encore moins sont des S.A.

1.3.2 LES ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES DU BTP

Un des problèmes souvent rencontrés dans des programmes de travaux HIMO et/ou de développement des entreprises du BTP est l'inexistence d'associations patronales sectorielles du BTP, et de surcroît d'associations de PME du BTP.

Ceci est le cas au Rwanda. Les associations existantes s'orientent surtout vers les moyennes et grandes entreprises et leurs membres proviennent de toute la gamme des entreprises industrielles. Des associations sectorielles ou régionales du BTP ou des associations de petites entreprises n'existaient pas au moment de l'étude au Rwanda.

En Côte d'Ivoire, il y a l'association sectorielle « Syndicat National des PME du BTP ». Ce syndicat regroupe environ 300 PME membres qui emploient entre 5 et 15 salariés permanents. Son action porte surtout sur la création d'un fonds de garantie à caractère mutualiste auprès des banques afin de faciliter l'accès aux marchés publics et au crédit bancaire, et l'accélération du paiement des factures relatives aux travaux publics réalisés par les membres du syndicat. Il est intéressant de noter que les associations patronales qui regroupent les grandes entreprises dénoncent peu les mécanismes d'accès aux marchés publics. Selon l'étude de cas, leurs actions sont plutôt orientées vers le cadre législatif et réglementaire du travail et en particulier vers l'assouplissement des conditions d'utilisation de la main-d'oeuvre.

Au Burkina Faso, un tiers des entrepreneurs de l'échantillon de 28 entreprises est affilié à une fédération d'employeurs. Leur motivation est de rechercher collectivement des solutions aux problèmes de la profession, comprenant :

- la procédure d'attribution des marchés selon le critère du moins-disant qui joue en défaveur de la qualité, de la structuration des entreprises et du respect des conditions de travail;
- le manque de financement des marchés lié à la difficulté d'accéder au crédit bancaire;
- le système fiscal lourd : absence d'exonération fiscale les premières années, manque de clarté du système de récupération de la TVA sur les matériaux de construction dans le cadre de marché hors taxe, etc.;

- la concurrence déloyale dans le secteur du BTP.

Cependant, ces entrepreneurs membres déplorent tous le manque d'actions concrètes qui sont prises. Les responsables des entreprises relativement mieux structurées ont manifesté leur intention de mieux s'organiser en la matière en redynamisant les organisations sectorielles. Pour les entrepreneurs au Burkina Faso qui ne sont pas affiliés, ils n'en voient pas l'utilité car ils considèrent que les organisations nationales d'employeurs sont trop politisées et qu'au niveau sectoriel (BTP) ou régional, les entrepreneurs ne sont pas solidaires.

1.4 L'accès aux marchés publics

Au cours de la dernière décennie, on a assisté à une forte tendance vers l'exécution de marchés publics du BTP par le secteur privé. Cette tendance a ouvert d'énormes possibilités de développement du secteur privé, mais a également mis en lumière des problèmes en ce qui concerne les conditions d'accès aux marchés d'une part, et les qualifications et compétences des entreprises d'autre part.

En général, les conditions d'accès aux marchés publics sont plus favorables aux grandes entreprises, qui disposent des cadres techniques et des équipements spécifiés dans les critères de préqualification, et qui disposent du capital nécessaire, ou bien ont accès au crédit bancaire, pour le cautionnement du marché. Leur poids politique, et leur capacité de faire pression sur les décideurs, y compris par des moyens peu légaux, y est aussi pour quelque chose.

Côte d'Ivoire : cinq grandes entreprises (dont 2 entreprises étrangères) ont totalisé ensemble 77,5% du volume total des marchés publics attribués au secteur BTP en 1995.

Cette situation est déplorable à plusieurs titres. D'abord, les mécanismes des marchés publics reproduisent la hiérarchie des entreprises, caractérisée généralement par un très grand nombre de micro- et petites entreprises (dont la majorité dans le bâtiment), et seulement un petit nombre de grandes entreprises du bâtiment et du génie civil. Autrement dit, ces mécanismes ne contribuent pas au développement des petites entreprises et de leur progression en termes de montants et de types de travaux. Ensuite, comme les petites entreprises créent en général plus d'emplois par unité monétaire que les grandes entreprises, des opportunités pour créer des emplois ne sont pas utilisées. Finalement, le fait de ne pas accorder des marchés aux petites entreprises maintient ces dernières dans le secteur informel, avec des conséquences négatives non seulement pour le fisc, mais également en termes de conditions de travail de la main-d'œuvre⁹.

⁹ Plusieurs programmes du BIT oeuvrent pour l'orientation des politiques et programmes d'investissement vers des options plus intensives en emplois, et comprennent dans ce cadre des activités pour : (1) l'utilisation optimale des techniques à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) dans les travaux du BTP ; (2) améliorer l'accès aux marchés publics des PME ; (3) renforcer les capacités techniques et de gestion des PME du BTP ; et (4) améliorer les conditions de travail.

2. LA LÉGISLATION RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 Les normes internationales du travail

Le mandat du BIT comprend la promotion des normes internationales du travail, sous la forme de conventions et de recommandations adoptées par les délégations tripartites – gouvernements, employeurs et travailleurs – des pays membres. Dès qu'un pays ratifie une convention, il s'engage à respecter les clauses qui y sont contenues. Les recommandations sont moins contraignantes et donnent de l'information supplémentaire pour aider les pays à respecter une convention dans un domaine donné.

Le BIT considère que les conventions fondamentales sont les suivantes :

- Convention (no. 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (no. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (no. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (no. 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (no. 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (no. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (no. 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973

Les trois pays ont ratifié toutes les conventions fondamentales. La liste complète des conventions ratifiées par les trois pays figure en Annexe 1.

Certaines conventions sont particulièrement importantes dans le cadre de cette étude sur l'emploi et les conditions de travail dans le BTP. Il s'agit de par exemple :

- Convention (no. 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925
- Convention (no. 47) des quarante heures, 1935
- Convention (no. 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937
- Convention (no. 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (no. 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (no. 95) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (no. 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (no. 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (no. 132) sur les congés annuels payés, 1970
- Convention (no. 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (no. 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

2.2 Le Code du Travail

Au Burkina Faso et au Rwanda, un nouveau Code du Travail était en élaboration au moment où les études de cas ont été menées. Les textes actuels sont très anciens, au Rwanda certains textes datent de 1953 (Dispositions particulières Bâtiment), et au Burkina Faso la Convention Collective Interprofessionnelle date de 1974. En Côte d'Ivoire, un nouveau Code du Travail a été adopté en 1995.

Il n'est pas possible, ni utile, de donner ici un aperçu global des dispositions des codes du travail des trois pays. Retenons toutefois les éléments suivants :

1. Burkina Faso

Un nouveau Code du Travail était en élaboration au moment où l'étude de cas a été menée. Bien que les textes soient anciens, des décrets et des lois viennent souvent abroger les dispositions antérieures (par exemple, le décret no. 97-006 du 16 janvier 1997 fixant les salaires minima interprofessionnels garantis).

Le Code du Travail assure la protection des travailleurs salariés au travers notamment des dispositions suivantes:

concernant les conditions de travail, les articles 141 et 142 du Code du Travail obligent l'employeur à remédier aux conditions dangereuses de travail pour le travailleur et à aviser l'inspection du travail dans un délai de 48 heures des cas de maladies professionnelles ou d'accidents;

concernant la couverture sanitaire, l'article 143 du Code du Travail prévoit qu l'entreprise doit assurer la couverture sanitaire du travailleur;

concernant les prestations familiales, en complément des dispositions du Code de la Sécurité Sociale, l'article 84 du Code du Travail prévoit des périodes de congé pour maladies, maternité ou pour l'entretien des enfants;

Le décret no. 97-006/PRES/PM/MEF/METSS, datant du 16 janvier 1997, fixe le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) à 150,94 FCFA (art. 1er), ce qui équivaut à un salaire journalier de 1.207,52 FCFA pour une journée de travail de 8 heures, et à un salaire mensuel de 26.162,43 FCFA . Une exception est faite pour les employés ayant un contrat d'apprentissage.

Au Burkina Faso, le SMIG est plus élevé que le salaire de base de référence dans le secteur informel, qui ne s'élève qu'à environ 15. 000 FCFA par mois.

Les employeurs sont tenus de verser 4% de la masse salariale au titre de la taxe patronale d'apprentissage. Cette taxe patronale d'apprentissage devrait en principe être reversée aux entrepreneurs pour assurer la formation des travailleurs.

D'après la Direction du Travail et des Lois Sociales, les principaux conflits du travail concernent le niveau des salaires, le paiement des primes et des heures supplémentaires. Cela est dû en grande partie, à l'ignorance des employeurs sur ces questions, mais aussi, à leur volonté de réduire leurs coûts autant que possible étant donné leurs faibles marges bénéficiaires.

Les infractions les plus importantes constatées par la Direction Centrale du Travail en 1992-93 étaient par ordre d'importance: (1) l'absence de registres réglementaires, (2) les problèmes d'hygiène et sécurité, (3) le niveau inadapté des salaires, (4) l'absence de délégués du personnel, (5) l'absence de contrats et cartes de travail et (6) l'absence et/ou la non-application du règlement intérieur.

2. Rwanda

Comme au Burkina Faso, un nouveau Code du Travail était en préparation en 1997 au sein du Ministère de la Fonction Publique et du Travail. Le projet de code reprend les grandes lignes de l'ancien code, mais propose aussi un nombre de changements pour adapter le code à la situation actuelle du pays et pour améliorer certains aspects de la protection des travailleurs. Des changements prévus, les plus importants sont résumés ci-dessous :

Le nouveau code prévoit l'intégration de travailleurs agricoles qui, jusqu'à maintenant, ne sont pas soumis au code du travail.

La création d'un fonds pour la formation, à financer par les contributions des entreprises, est prévue ce qui est une réponse aux besoins énormes et urgents de formation dans le pays. Beaucoup d'autres modifications proposées ont comme objet de faire concorder la législation nationale avec les conventions internationales sur les conditions du travail ratifiées par le Rwanda.

Le projet de code de travail prévoit explicitement des conventions collectives, par exemple pour la fixation des salaires minimum.

Finalement, le nouveau code propose que des mesures générales concernant la santé et sécurité soient précisées par des arrêtés ministériels.

La législation relative au salaire minimum n'est plus actuelle au Rwanda. Le salaire minimum journalier légal est de 100 Frw par jour, soit 3 fois moins que le minimum constaté dans le secteur BTP. La dernière mise à jour des minima pour les salaires mensuels dans le secteur BTP date de 1980 et est aussi beaucoup inférieure aux salaires actuellement en vigueur.

La définition des nouveaux barèmes minimum pour les différents secteurs sera faite au cours de la négociation collective sur les conditions de travail prévu dans le nouveau code du travail. Mais deux problèmes principaux se posent pour la négociation collective : les syndicats n'étaient pas encore très actifs en 1997 et les organisations des employeurs existantes représentent surtout les intérêts des grandes et moyennes entreprises du secteur formel, et très peu ou pas les intérêts spécifiques des petites entreprises.

3. Côte d'Ivoire

Un des éléments importants, notamment pour le secteur BTP, du nouveau Code du Travail de 1995 est qu'il facilite les emplois temporaires. En particulier, il autorise l'utilisation sans limite de la main-d'oeuvre temporaire et des tâcherons (Chapitre 1, Article 11.3), et donne aux employeurs la possibilité de conclure avec une partie de leur personnel des contrats à durée indéterminée à terme imprécis (Chapitre 5, Articles 14.1 à 14.9). Certains pourraient dire que ces dispositions du nouveau code conduisent à une précarisation des emplois, ce qui n'est pas souhaitable. De l'autre côté, on pourrait argumenter qu'il s'agit d'une bonne chose

car réduisant l'écart entre la législation et la réalité, et facilitant la création d'emplois, même si ces emplois sont précaires.

Une autre disposition du Code du Travail concerne la création d'un « Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail » dans toutes les entreprises employant habituellement plus de 50 salariés. Ce comité doit veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribuer à l'éducation des travailleurs dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité (Chapitre 2, Articles 4.2.1 à 4.2.4).

Le SMIG général s'élève à environ 37.000 Fcfa (1998). Pour les ouvriers (de la catégorie 1A) du bâtiment et des travaux publics le salaire minimum s'élève à 324 FCFA par heure, ce qui équivaut à un salaire journalier de 2.592 FCFA et, sur la base de 40 heures par semaine, à un salaire mensuel de 56.160 FCFA. Si on se réfère au SMIG, le coût de la main-d'oeuvre ivoirienne est le plus élevé de la sous-région. Cependant, les salaires pratiqués dans le secteur informel (du BTP) sont plus bas que le minimum officiel.

2.3 La législation sur l'organisation de la sécurité sociale

2.3.1 LE CHAMP D'APPLICATION ET LES BRANCHES DE PRESTATIONS

Au Burkina Faso et au Rwanda, les catégories suivantes sont assujetties au régime de la sécurité sociale :

- Tous les travailleurs soumis aux dispositions du Code du Travail, et
- Les salariés de l'Etat et des collectivités locales

Au **Burkina Faso**, d'après la législation, tous les travailleurs salariés, permanents et temporaires, doivent être déclarés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Les travailleurs temporaires ou occasionnels bénéficient de modalités particulières déterminées par arrêté du Ministre du Travail. Les employeurs ont aussi l'obligation de les déclarer en fonction du volume de travail presté.

Le Code de la Sécurité Sociale fait obligation à l'employeur de (1) s'affilier à la CNSS dans un délai de 8 à 15 jours soit à la date d'ouverture de l'entreprise, soit à partir de l'embauche du premier travailleur; (2) d'immatriculer le travailleur à la CNSS et (3) de faire le prélèvement et le versement de la cotisation à la CNSS. En outre, l'article 26 du Code de la Sécurité Sociale prévoit que l'employeur est tenu de produire une déclaration trimestrielle indiquant le montant total des rémunérations, des gains perçus et la durée du travail effectué par chacun des salariés employés au cours du trimestre.

Une réforme du système a été décidée en 1994 par le Conseil Economique et Social. Cette réforme vise entre autres à accroître progressivement la couverture sociale aux non-salariés qui tirent leurs revenus de l'agriculture, de l'artisanat, des professions libérales, etc.; à améliorer la gestion de la CNSS ; et à diversifier l'assiette des prestations offertes avec par exemple, la mise en place d'une assurance-maladie. Une réflexion est aussi en cours pour valoriser les formes de sécurité sociale fondée sur des mécanismes de solidarité tels qu'ils existaient dans les sociétés traditionnelles.

Au **Rwanda**, la législation du travail stipule que l'employeur est obligé d'établir un contrat d'emploi dès que quelqu'un est employé pendant 2 mois consécutifs pour un minimum de 4 heures par jour. A partir de ce moment, la Caisse Sociale considère un travailleur soumis à la sécurité sociale. Pour les travailleurs occasionnels ou temporaires, la loi sur la sécurité sociale stipule que les modalités nécessaires à l'application à ces catégories seront déterminées par le Ministère de Tutelle. Les indépendants, non soumis par la loi au régime de la sécurité sociale, peuvent s'affilier volontairement.

Les branches de prestations de la sécurité sociale sont :

- La branche des pensions, chargée du service des prestations de vieillesse, d'invalidité et de décès (Rwanda et Burkina Faso) ;
- La branche des risques professionnels, chargée du service des prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle (Rwanda et Burkina Faso) ;
- La branche des prestations familiales, chargée du service des prestations familiales et des prestations de maternité (Burkina Faso).

2.3.2 LE FINANCEMENT DU SYSTÈME ET LES PROCÉDURES

La sécurité sociale est financée par des cotisations des employeurs et des employés. Les cotisations de la branche des prestations familiales et celles de la branche des risques professionnels sont à la charge exclusive des employeurs. Pour la branche des pensions chaque partie prend en charge 50% des contributions.

Au Rwanda, la cotisation des travailleurs pour les pensions s'élève à 3% du salaire brut. La contribution totale des employeurs est de 5% du salaire brut (pensions et risques professionnels). Le total des cotisations est donc 8% de la masse salariale. Les retards dans les versements des cotisations à la Caisse Sociale sont très importants. L'Etat est le plus grand débiteur avec 37 milliards Frw d'arriérés. Mais les difficultés des entreprises de payer à temps les montants dus à la Caisse Sociale n'affectent pas les droits des employés. La condition pour avoir droit aux prestations de la Caisse Sociale est la déclaration des salaires par l'entreprise, pas le versement des contributions.

Au Burkina Faso, les obligations des employeurs en matière de sécurité sociale sont plus contraignantes. Ils sont tenus de verser des charges patronales à hauteur de 18,5% de la masse salariale (2,5% au titre de la branche assurance vieillesse; 4,5% au titre de la branche risques professionnels; et 11,5% au titre de la branche de prestations familiales). L'employé quant à lui paie 4,5% de son salaire comme contribution à la CNSS au titre de la branche assurance vieillesse. Les deux parties ensemble contribuent ainsi 23% du salaire brut à la sécurité sociale.

Les procédures assignent beaucoup de responsabilité à l'employeur. D'abord il doit affilier son personnel à la Caisse Sociale. Une fois le personnel affilié, l'entrepreneur doit déclarer les salaires à la Caisse Sociale chaque trimestre, précompter la contribution des assurés de leurs salaires et verser l'ensemble des cotisations à la caisse de sécurité sociale. L'employeur est toujours responsable vis-à-vis de la sécurité sociale du versement de toutes les cotisations dues, y compris celles des employés.

2.4 Efficacité de la législation sur les conditions du travail

Les trois études de cas concourent à la même conclusion -- que le dispositif de protection sociale mise en place par les institutions modernes concerne essentiellement le secteur formel de l'économie. Non seulement la législation du travail et de la sécurité sociale est peu adaptée aux PME (du BTP), mais en plus les contrôles et le suivi par l'Inspection du Travail se font en priorité dans les entreprises facilement visibles, c'est-à-dire les entreprises de taille relativement grandes et bien structurées. En ce qui concerne les micro- et petites entreprises, étant donné la quasi-absence de contrôle et le manque d'information des employeurs et des employés sur leurs droits et obligations, on ne peut parler de protection sociale pour les travailleurs de ces entreprises.

DEUXIEME PARTIE

Résultats des enquêtes

3. METHODOLOGIE ET DESCRIPTION DE L'ECHANTILLON

Dans les trois études de cas, le principal moyen de récolte de données a été une enquête qualitative auprès d'entrepreneurs du BTP, selon un guide d'interview dont un exemple se trouve en Annexe 2 (le guide utilisé au Burkina Faso). Les enquêtes ont été orientées vers les petites entreprises. Pourtant, pour avoir une base de comparaison, quelques plus grandes entreprises ont été comprises dans les échantillons. Ceci a permis d'identifier le respect des différentes dispositions de la législation du travail selon la taille des entreprises, et les dispositions qui sont le plus adaptées aux petites et micro-entreprises.

Tableau 3.1 : Echantillon de l'enquête auprès des entreprises du BTP

	Burkina Faso ¹⁰	Rwanda ¹¹	Côte d'Ivoire ¹²
Nombre d'entreprises	28	20	45
Micro	15		10
Petites	4	12	21
Moyennes	8	5	6
Grandes	1	3	8

Trois sous-secteurs du BTP ont été considérés : la construction, la fabrication de matériaux de construction et les bureaux d'études. La majeure partie des entreprises de l'échantillon est active dans le sous-secteur de la construction (23 sur 28 au Burkina Faso, 13 sur 20 au Rwanda, et 28 sur 45 en Côte d'Ivoire). La fabrication de matériaux de construction concerne 2 entreprises au Burkina Faso, 3 au Rwanda et 13 en Côte d'Ivoire. Quelques bureaux d'études sont également compris dans l'échantillon : 3 au Burkina Faso, et 4 au Rwanda et en Côte d'Ivoire.

Les enquêtes ont été conduites dans différentes villes dans un souci de représentativité des différentes régions et pour examiner si ce facteur influence sur le respect de la législation ou bien sur le niveau des salaires par exemple. Toutefois, la majeure partie des entreprises interviewées ont leur siège dans la ville capitale du pays, mais leurs chantiers peuvent se trouver dans différentes régions.

Pour compléter ces enquêtes, des interviews ont été menées auprès différents organismes intéressés par la problématique : Caisses de sécurité sociale, les Ministères responsables du travail, de l'emploi, des travaux publics et de la promotion des PME, directions des marchés publics, projets d'exécution de travaux publics HIMO, compagnies d'assurance, chambres de commerce et enfin organisations d'employeurs et de travailleurs.

¹⁰ La classification en catégories a été faite sur la base de leurs chiffres d'affaires annuels, pour plus de détails voir l'étude de cas Burkina Faso, pages 28 et 29.

¹¹ La classification en catégories a été faite sur la base de leurs chiffres d'affaires annuels, pour plus de détails voir l'étude de cas Rwanda, page 18

¹² En l'absence de données sur les chiffres d'affaires, la classification en catégories a été faite sur la base du nombre de salariés permanents et temporaires en 1997: micro-entreprises – 5 salariés ou moins; petites entreprises – 6 à 30 salariés; moyennes entreprises – 31 à 100 salariés; grandes entreprises – 101 ou plus de salariés (la plus grande entreprise enquêtée en Côte d'Ivoire comptait 800 salariés)

4. LES EMPLOIS, LE RECRUTEMENT ET LES RELATIONS CONTRACTUELLES

4.1 Emplois

4.1.1 EMPLOIS PERMANENTS

Dans les trois pays de l'enquête, les entreprises de construction n'ont qu'un effectif permanent réduit. Au Burkina Faso, la moyenne des emplois permanents dans les entreprises du BTP enquêtées s'élève à environ 12 emplois, et au Rwanda à 28 emplois¹³. En Côte d'Ivoire, selon la Banque des Données Financières, l'effectif moyen par entreprise du BTP est compris entre 27 (en 1992) et 19 salariés (en 1994). Notons encore que ces données pour la Côte d'Ivoire ne valent que pour une centaine de plus grandes entreprises qui déposent bilan à la BDF.

Le nombre relativement élevé d'emplois permanents dans les entreprises rwandaises peut s'expliquer d'abord par le « boom » dans le secteur de la construction compte tenu des besoins de réhabilitation et de reconstruction après la guerre civile, et par la nécessité pour les entreprises de retenir autant que possible leur main-d'oeuvre qualifiée et leurs cadres techniques, qui sont rares sur le marché du travail. Un autre facteur explicatif pourrait être l'organisation des enquêtes de cette étude de cas, ayant suivi les chantiers du Projet National d'Action Sociale (PNAS).

Pour les entreprises de construction (excluant donc les entreprises de production de matériaux et les bureaux d'études), la moyenne d'emplois permanents s'élève à 13,8 au Burkina Faso et à 34 au Rwanda. Dans les deux cas, la main-d'oeuvre qualifiée (maçons, charpentiers, électriciens, chauffeurs d'engins, peintres, ferrailleurs etc.) est la plus représentée dans l'emploi permanent total, avec 6,2 emplois au Burkina Faso et 20,8 emplois au Rwanda. La main-d'oeuvre non qualifiée vient en seconde position avec respectivement 2,8 et 6,3 emplois par entreprise. Il s'agit en général de manoeuvres, gardiens et chauffeurs (de véhicules normaux). Ensuite viennent le personnel administratif (2,2 postes au Burkina Faso et 3,3 au Rwanda), et les cadres techniques (1,5 au Burkina Faso et 3,6 au Rwanda).

Burkina Faso : Le personnel d'une micro ou petite entreprise de construction standard est constitué d'une secrétaire et/ou d'un comptable, d'un ou deux techniciens supérieurs ou conducteurs de travaux, de 3 ou 4 ouvriers qualifiés et de 3 manoeuvres, y compris un ou plusieurs gardiens.

L'effectif réduit de cadres techniques au Burkina Faso s'explique par le fait que la plupart des chefs d'entreprise préfèrent utiliser ces cadres de manière temporaire, en fonction des chantiers qu'ils obtiennent, car cela revenait trop cher de garder ces personnes à temps plein dans l'entreprise.

¹³ Dans les deux cas, non compris une entreprise de production de matériaux de construction employant au Burkina Faso 192 personnes et au Rwanda 110 ouvriers non-qualifiés.

Pour ce qui concerne les bureaux d'études, l'échantillon est trop réduit (3 entreprises de taille moyenne au Burkina Faso et 4 au Rwanda, dont 1 moyenne et 3 petites) pour en tirer des conclusions générales. Comme on pouvait s'y attendre, les cadres techniques viennent en première position avec en moyenne 6 emplois sur 17,5 au Burkina Faso et 4 sur 8,3 au Rwanda.

De manière générale, il y a une relation positive entre le nombre d'emplois permanents et la taille des entreprises.

4.1.2 EMPLOIS TEMPORAIRES

Le nombre d'emplois temporaires est fonction du nombre et de la taille des chantiers en cours dans une entreprise à un moment donné. C'est pour cette raison que les études au Burkina Faso et au Rwanda ont fait un effort pour estimer la moyenne du nombre d'emplois temporaires créés sur une période de deux années. Dans les deux cas, seulement une partie des entrepreneurs interviewés (14 au Burkina Faso et 10 au Rwanda) a pu fournir des chiffres à ce propos.

Tableau 4.1 : Burkina Faso – Moyennes des emplois temporaires selon la taille des entreprises

→ Catégories de personnel	MONQ	MOQ	Cadres techniques	Moyenne d'emplois temporaires	Moyenne d'emplois permanents
Taille des entreprises					
Micro-entreprises	11,3	6,0	1,7	19,0	11,3
Petites entreprises	100,0	27,3	0,7	128,0	15,8
Moyennes entreprises	13,5	5,0	1,5	20,0	16,1

Nous voyons que dans toutes les tailles d'entreprise, les emplois temporaires sont plus nombreux que les emplois permanents¹⁴. Ce même constat a été fait au Rwanda : les entreprises de construction emploient en moyenne 124,3 travailleurs temporaires, contre 34 travailleurs permanents. Cette importance des emplois temporaires à l'intérieur du secteur BTP est confirmée par l'enquête auprès des entreprises en Côte d'Ivoire. Dans un échantillon de 7 entreprises de différentes tailles, le pourcentage de travailleurs temporaires varie de 57% à 90% des effectifs totaux.

Concernant les catégories de personnel, nous voyons que la plupart des emplois temporaires concernent la main-d'oeuvre non qualifiée (MONQ) : environ 70% au Burkina Faso et au Rwanda. Ensuite vient la main-d'oeuvre qualifiée, comptant pour environ 25 à 30% des emplois temporaires. Dans les deux pays, les cadres techniques sont en petit nombre dans le personnel temporaire (un peu plus au Burkina Faso qu'au Rwanda, pour des raisons expliquées dans la section 5.1.1).

¹⁴ Le nombre relativement réduit d'emplois temporaires au sein des entreprises moyennes de l'échantillon au Burkina Faso est un peu surprenant. La seule explication que nous pouvons avancer est que 3 des 8 entreprises de cette catégorie sont des bureaux d'études, qui en général n'emploient pas beaucoup de travailleurs temporaires.

Rwanda: Coût de création d'un emploi temporaire

Les dix entreprises ayant fourni des informations sur leurs travaux, les dépenses pour salaires et les emplois temporaires, ont créé 655.352 personne/jours d'emplois temporaires en 1996-97. Le montant total de la valeur des contrats sur lesquels les calculs ont été basés est 2.055.028.000 Frw. Par conséquent, la moyenne de l'investissement dans la construction par personne/jour d'emploi créé serait de 3.136 Frw.

La plupart des travailleurs occasionnels aux chantiers sont des agriculteurs qui travaillent en effet 2 ou 3 mois par an dans la construction. Prenant une période de trois mois comme base de calcul offre donc une bonne idée du nombre de personnes employées temporairement par les entreprises. Un nombre de 655.352 personnes/jours revient à 9.102 périodes de trois mois d'emploi. Un investissement d'environ 225.000 Frw est nécessaire pour la création d'un emploi temporaire de trois mois.

4.2 Recrutement du personnel

Le système de recrutement fait référence à: (i) la procédure de recherche ou de mise en contact avec des candidats, (ii) les procédures de sélection (ex. test) et (iii) les critères sur lesquels sont basés la décision de recruter.

D'une manière générale, il n'y a pas de système de recrutement unique dans une entreprise. Il y a plusieurs systèmes qui ne varient pas fondamentalement selon qu'il s'agit d'emplois permanents ou temporaires, mais plutôt en fonction de la qualification et du poste à pourvoir.

4.2.1 RECRUTEMENT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, DES CADRES ET DE LA MAIN D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Pour les postes de responsabilité (administration ou chef de chantier), les aspects de confiance et d'intégrité sont très importants pour les petites et micro entreprises du BTP. Le recrutement pour ces postes se fait souvent au travers des relations soit familiales ou amicales (surtout pour la gestion ou l'administration), ou sur la base d'anciennes relations de travail pour les aspects techniques (en général, le chef d'entreprise connaissait directement la personne dans le cadre de son emploi précédent). Les relations de travail sont aussi le moyen le plus couramment utilisé pour rechercher des ouvriers qualifiés et des cadres techniques. Cet élément de confiance est particulièrement important à cause de la concurrence aigüe qui règne dans le secteur et du risque de divulgation d'informations confidentielles sur l'entreprise (par exemple, vente de documents d'appel d'offres). Surtout parmi les micro-entreprises, des diplômes et certificats sont demandés seulement aux candidats que les entrepreneurs ne connaissaient pas.

Un autre mode de recrutement courant, surtout pour les entreprises de plus grande taille, est constitué par les demandes spontanées émanant de futurs candidats, des annonces et par le biais d'une institution spécialisée comme l'ONPE au Burkina Faso ou l'AGEPE en Côte

d'Ivoire. Le recrutement se fait alors sur la base du curriculum vitae, de diplômes ou de certificats et d'un test organisé par l'entreprise.

Spécifiquement pour le Burkina Faso, il convient de mentionner une autre méthode de recrutement, à l'aide de bourses d'insertion, octroyées aux jeunes diplômés par l'Ecole Inter-Etats d'Ingénieurs de l'Equipement Rural (EIER).

Les procédures de sélection pour les catégories de personnel étudiées ici consistent généralement en un entretien personnalisé, suivi d'une période d'essai de 1 à 3 mois qui n'est pas toujours formalisée. La période d'essai est souvent combinée à une formation sur le tas.

4.2.2 RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE NON QUALIFIEE

En dehors des gardiens et chauffeurs, la main-d'oeuvre non qualifiée est généralement temporaire. Son recrutement se fait de plusieurs manières:

- par les relations familiales ou de travail du chef d'entreprise, du chef de chantier ou des travailleurs permanents ou temporaires; ces personnes sont recrutées en majorité sur le chantier ;
- recrutement des gens qui se présentent spontanément sur le chantier;
- à travers les responsables de villages ou les maires lorsqu'il s'agit de chantiers en dehors de la ville où est située le siège de l'entreprise. Ceci est surtout le cas lors de travaux avec participation de la population locale comme contribution au projet;
- à travers de la sous-traitance: l'entreprise n'intervient donc pas dans le recrutement mais c'est le tâcheron qui se charge alors de recruter les manoeuvres généralement parmi les personnes avec qui il a des relations familiales, de travail ou des voisins.

Les procédures de sélection consistent à tester les travailleurs sur le chantier. Leur force physique est l'élément déterminant. A celui-là s'ajoutent, leur volonté de travailler, leur sérieux, leur expérience dans le domaine des BTP (par exemple, savoir mélanger le béton) et la proximité par rapport au chantier.

Au Rwanda, plusieurs entreprises de l'échantillon ont mentionné des interventions par les autorités locales dans le recrutement de la main-d'oeuvre temporaire. Dans certains cas, le conseiller du secteur¹⁵ indique des personnes à recruter par l'entrepreneur ou négociant sur ce sujet. La motivation de cette intervention peut être, par exemple, de donner priorité à des familles en difficultés. Pourtant, les entrepreneurs confirment qu'une interpellation du conseiller ou du bourgmestre n'est pas la règle et qu'ils n'ont jamais été forcés de recruter du personnel qui n'est pas capable ou qualifié de faire le travail. Seules les plus petites entreprises ont explicitement mentionné le rôle des autorités locales dans le recrutement. Les plus grandes entreprises de l'échantillon n'acceptent aucune interpellation des autorités locales et sont manifestement capables de repousser chaque intervention par ces autorités.

Concernant les critères de sélection en Côte d'Ivoire, il semble que la nationalité est de plus en plus prise en compte, selon les entrepreneurs en conformité avec le discours officiel sur l'ivoirisation des emplois dans le secteur moderne. A ce propos, les leaders syndicaux

¹⁵ Les communes au Rwanda sont divisées en différents secteurs. Le bourgmestre est le chef d'une commune; le conseiller d'un secteur.

interviewés par l'étude ont aussi dénoncé « la présence massive des travailleurs originaires des pays voisins dans le secteur BTP en Côte d'Ivoire ».

La perception des entrepreneurs concernant les autres régions (ethniques) du pays joue également un rôle. Par exemple, au Burkina Faso, plusieurs entrepreneurs considèrent que la population de certaines régions est « paresseux et ne veut pas travailler ». Dans ces cas, ils amènent avec eux la majeure partie des manoeuvres et ne recrutent sur place que le strict minimum.

4.2.3 AGE MINIMUM DE RECRUTEMENT

D'après les Conventions Internationales du Travail ratifiées par les trois pays, l'âge minimum d'accès à l'emploi est fixé à 15 ans au Burkina Faso, et à 14 ans au Rwanda et en Côte d'Ivoire.

Beaucoup d'entrepreneurs ignorent les dispositions de la loi sur l'âge minimum, et ils ne vérifient pas explicitement l'âge des candidats travailleurs avant d'embaucher. Compte tenu de la pénibilité de certains travaux propres au secteur BTP, ils considèrent plutôt la force physique, l'endurance et le sérieux des candidats à l'emploi. Selon les entrepreneurs, ces qualités s'acquièrent avec l'âge (autour de 18-19 ans) ce qui facilite implicitement le respect de l'interdiction officielle du travail des enfants et des mineurs.

L'étude Rwanda mentionne un autre élément militant contre l'emploi des mineurs : comme il y a suffisamment d'adultes qui se présentent pour le travail au chantier, la population locale n'accepterait pas que des enfants soient embauchés en leur place.

D'une manière générale, il ne semble donc pas y avoir pas un problème sérieux de travail des enfants dans le BTP¹⁶.

4.2.4 LES FEMMES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Les femmes ne sont pas nombreux dans les entreprises du BTP et occupent surtout des positions dans l'administration (secrétaire) ou dans la gestion des stocks.

Dans leur majorité, les entrepreneurs considèrent que le secteur de la construction n'est pas fait pour les femmes, qu'elles ne sont pas suffisamment disponibles, que le travail est trop dur pour elles, qu'il y en a peu qui se présentent pour faire un tel travail, et qu'en présence des femmes, « les hommes seraient distraits de leur travail ». L'argument majoritaire est qu'une femme ne pourra jamais exercer un poste de responsabilité sur le chantier car elle ne pourra pas s'imposer face aux maçons et aux manoeuvres qui n'accepteraient jamais l'autorité d'une femme.

Au Burkina Faso, seulement quelques entrepreneurs ont employé des femmes sur leurs chantiers, surtout pour des tâches subalternes : balayage, ramassage de sable, puiser de l'eau. Cependant, il y a 3 femmes chefs d'entreprise sur les 28 de l'échantillon, et on assiste

¹⁶ Mais il faut dire que les études de cas n'ont pas examiné des entreprises actives dans le secteur des mines, connu pour un risque plus élevé de travail de mineurs et d'accidents de travail.

actuellement à une augmentation du nombre de femmes qui optent pour une formation technique dans le domaine du BTP.

Au Rwanda, la situation est différente. Après les événements de 1994, la proportion des femmes dans la population est très élevée et beaucoup de femmes sont maintenant chef de ménage. Dans le secteur de la construction, cette situation s'est traduite par une présence de travailleurs féminins aux chantiers. L'enquête a montré que le pourcentage des femmes aux chantiers est autour de 14% du total de la main-d'oeuvre temporaire et de 20,6% de la main-d'oeuvre temporaire non-qualifiée. La présence de travailleurs féminins s'explique aussi par le fait que le maître d'ouvrage (PNAS) des chantiers étudiés demande aux entrepreneurs d'engager un certain pourcentage (20%) de femmes pour l'exécution des travaux qu'il finance. En général, des femmes sont seulement recrutées comme main-d'oeuvre non-qualifiée. Par manque de femmes qualifiées, les tâches techniques restent le terrain exclusif des hommes (maçons, charpentiers, menuisiers). Pour certaines tâches lourdes comme le terrassement, les entrepreneurs préfèrent des hommes à cause de l'importance de la force physique. Mais pour d'autres tâches comme la peinture et des travaux de finissage, plusieurs entrepreneurs préfèrent recruter des femmes parce qu'ils ont fait l'expérience de leur travail mieux soigné. En fait, plusieurs entrepreneurs ont affirmé que les femmes se consacrent plus au travail que les hommes. Une raison avancée est qu'une femme qui se présente pour le travail de construction a vraiment besoin du revenu, et fera donc tout pour faire un travail satisfaisant pour l'employeur.

4.3 Relation contractuelle entre travailleur et employeur

Au Burkina Faso et au Rwanda¹⁷, la majorité des entrepreneurs établissent des contrats écrits avec leurs employés permanents (22 sur les 28 entreprises au Burkina Faso). Pour les permanents, la règle générale est de signer un contrat à durée indéterminée. Cependant, les modèles de contrat sont très divergents. Au Burkina Faso, les contrats sont souvent rédigés par l'employeur même et l'employé le signe sans savoir exactement de quoi il s'agit. Au Rwanda, les entrepreneurs déclarent que leurs contrats avec les permanents garantissent toutes les conditions de travail légales comme les congés payés, le congé de maternité etc. Pour établir ces contrats, ils se réfèrent au Ministère du Travail, à d'autres entreprises ou au manuel d'une ONG. Cependant, ils avouent aussi qu'ils ne sont pas bien au courant des prescriptions légales concernant les contrats d'emploi, ni des implications de toutes les clauses comprises dans les contrats qu'ils ont établis avec leur personnel.

Au Burkina Faso, 16 entreprises (57%) établissent des contrats avec leurs employés temporaires. Mais leur contenu est sommaire, indiquant seulement le nom des deux parties, le type de prestations attendues et la période des prestations. Le salaire, les heures de travail, les heures supplémentaires, congés payés, congés de maladie et autres conditions de travail ne sont généralement pas inclus. Au Rwanda, les entreprises n'établissent pas de contrats avec leurs travailleurs temporaires. Des documents administratifs comme les cartes de pointage et les listes de paie sont les seules sources écrites des conditions de travail qui s'appliquent à cette catégorie de travailleurs.

¹⁷ L'étude de cas Côte d'Ivoire ne donne pas d'informations à ce sujet.

5. DISPONIBILITE, QUALIFICATIONS DU PERSONNEL ET BESOINS DE FORMATION

5.1 Disponibilité et qualifications du personnel

5.1.1 MAIN-D'OEUVRE NON QUALIFIEE

Compte tenu des niveaux élevés du chômage et du sous-emploi, les entreprises n'ont aucune difficulté à trouver de la main-d'oeuvre non qualifiée. Des candidats à un emploi se présentent souvent spontanément dès qu'un chantier s'ouvre dans une localité.

Des exceptions à cette abondance de demandeurs d'emploi existent, surtout dans des régions reculées à faible densité de population, ou bien dans des régions où la population est surtout composée d'éleveurs qui n'ont pas l'habitude de travailler aux chantiers. D'autres facteurs peuvent également influencer la disponibilité de la main-d'oeuvre non qualifiée, comme les saisons agricoles en milieu rural ou encore l'exécution de plusieurs chantiers en même temps, en milieu rural et urbain.

5.1.2 MAIN-D'OEUVRE QUALIFIEE ET CADRES TECHNIQUES

C'est seulement en Côte d'Ivoire que les entrepreneurs ne semblent pas rencontrer des problèmes majeurs pour trouver de la main-d'oeuvre qualifiée et des cadres techniques.

Au Rwanda, la plupart des entreprises interviewées ont été confrontées avec des problèmes de disponibilité et de qualifications de la main-d'oeuvre qualifiée. Pour certains spécialistes comme des électriciens, des plombiers, des soudeurs et des ferronniers, il s'agit carrément d'un problème de disponibilité. Les entreprises sont souvent obligées de les recruter dans une autre région pour les loger au chantier pour la période des travaux. Pour les autres métiers comme des maçons et des charpentiers, le problème principal est que beaucoup de qualifiés qui se présentent ne sont en effet que des semi-qualifiés. C'est pourquoi les plus grandes entreprises préfèrent avoir des équipes permanentes de main-d'oeuvre bien qualifiée, qui peuvent superviser le travail des semi-qualifiés et former ces derniers sur le tas.

Un problème se pose aussi pour ce qui concerne les cadres techniques. A cause des événements, le nombre de cadres expérimentés disponibles est très limité. En plus, beaucoup d'entre-eux, employés dans une entreprise avant, ont maintenant commencé leur propre entreprise indépendante. Un problème additionnel est que la formation des ingénieurs civils (niveau A0) n'est pas organisée au Rwanda. Le problème des cadres n'est pas aigu dans ce sens que les activités actuelles de construction consistent surtout en travaux de réhabilitation. Après la phase de réhabilitation, les plus grandes entreprises de l'échantillon, qui, avant la guerre, exécutaient des travaux plus compliqués (construction de grands bâtiments et de routes), s'attendent à une augmentation des problèmes liés à la disponibilité et aux qualifications limitées des cadres au Rwanda.

Au Burkina Faso, il semble que le problème principal se situe au niveau des cadres techniques moyens, entre les cadres techniques supérieurs et la main-d'oeuvre qualifiée, qui combinent les qualifications techniques pratiques, la conceptualisation et l'organisation des chantiers. Plus précisément, les chefs d'entreprise ont mentionné la difficulté de trouver des géomètres, électroniciens, topographes, et techniciens en génie civil, notamment en télécommunication.

En ce qui concerne la main-d'oeuvre qualifiée, il n'y pas beaucoup de problèmes pour trouver des maçons, ferrailleurs, peintres etc. au Burkina Faso. Mais, ces personnes ont généralement été formées sur le tas et ne sont pas capables de lire correctement un plan, ou de contribuer à un dossier d'appel d'offres. Les entrepreneurs se plaignent aussi de leur aptitude à soigner les finitions. Plusieurs entreprises ont mentionné qu'ils ont souvent dû faire appel à de la main-d'oeuvre qualifiée en provenance de la côte (Côte d'Ivoire, Togo, Bénin etc.) lorsqu'ils avaient un travail de qualité à effectuer.

5.2 Les besoins de formation comme exprimés par les entrepreneurs

Compte tenu des déficiences en termes de disponibilité et de qualifications mentionnées ci-dessus, pratiquement tous les entrepreneurs interviewés au Rwanda et au Burkina Faso ont mentionné des besoins de formation de leur personnel.

Au Rwanda, les besoins en formation se résument comme suit :

- dans une première phase, des actions pour former des ouvriers spécialisés sont particulièrement urgentes ;
- deuxièmement, il y a un besoin important de formation de cadres techniques, et ce besoin sera encore plus important lorsque la réhabilitation, activité principale en ce moment, sera transformée en travaux d'infrastructure plus complexes ;
- finalement, une formation en gestion est nécessaire pour faciliter le développement des petites entreprises.

Au Burkina Faso, les besoins en formation par catégorie de personnel comme exprimés par les chefs d'entreprise se présentent de la manière suivante :

- formation pour le chef d'entreprise: la grande majorité ressent le besoin de recevoir une formation en gestion (financière, des ressources humaines) et organisation. Certains entrepreneurs ont précisé qu'ils souhaiteraient s'initier à la gestion informatisée. Sept chefs d'entreprises, dont deux femmes, désireraient bénéficier d'une formation ou d'un perfectionnement dans le domaine technique (dessin bâtiment, construction). Pour les responsables des bureaux d'étude, il s'agit surtout de se familiariser avec les logiciels modernes.
- formation destinée à la main-d'oeuvre qualifiée: deux types de besoins de formation ont été identifiés: (i) le perfectionnement visant principalement à leur inculquer des notions théoriques afin d'arriver à une bonne combinaison de connaissances théoriques et d'expérience pratique; et (ii) la formation en

organisation, gestion de chantiers, lecture de plans, préparation des dossiers d'appels d'offre pour le personnel d'encadrement (chefs de chantiers);

- formation destinée au personnel administratif: seuls deux chefs d'entreprises ont indiqué leur volonté de donner une formation en informatique à leurs secrétaires;
- formation à l'égard des cadres supérieurs: le besoin de perfectionnement et de formation continue des ingénieurs a été mentionné afin que ceux-ci soient toujours au courant des nouvelles techniques. Par ailleurs, plusieurs entrepreneurs ont mentionné le souci d'améliorer les compétences des cadres techniques pour mieux suivre et contrôler les travaux, notamment, en ce qui concerne le second oeuvre (plomberie, électricité, peinture, etc.). Cependant, beaucoup de chefs d'entreprise ont indiqué qu'ils n'encouragent pas directement la formation de leurs cadres supérieurs par crainte que la concurrence les récupère à la fin de leur formation.

Les différentes formations souhaitées sont en général, de type court, en entreprise c'est-à-dire combinant la pratique avec la théorie (à travers des chantiers écoles).

6. REMUNERATION ET HEURES DE TRAVAIL

6.1 Systèmes de rémunération

D'une manière générale, dans les entreprises des trois pays, les employés permanents reçoivent un salaire mensuel.

Pour ce qui concerne les travailleurs temporaires – qualifiés et non-qualifiés - le système le plus généralement appliqué est la rémunération à base journalière. Pour inciter les travailleurs à une productivité optimale, les entrepreneurs effectuent un contrôle strict et régulier. Au Rwanda, plusieurs entrepreneurs attribuent aussi des tâches spécifiques à compléter dans une journée à la main-d'œuvre, comme une quantité de briques pour un maçon. Le paiement n'est cependant pas lié à l'accomplissement de cette tâche. La tâche sert plutôt pour évaluer le travail (rapidité et qualité) d'un ouvrier, ce qui peut résulter dans son remplacement s'il ne peut pas répondre aux exigences de productivité.

Le système de rémunération à la tâche se fait surtout pour des tâches dures et/ou non spécialisées (par exemple, creuser autant de mètres, charger du sable etc.). Selon les entrepreneurs, c'est seulement dans ces cas que l'avantage de ce système – augmentation de la productivité – ne va pas au détriment de la qualité puisqu'il n'y a pas d'exigence particulière en terme de qualité.

Un exemple du Burkina Faso montre que le paiement à la tâche peut parfois conduire à des conditions de travail peu régulières :

« Une entreprise de production de matériaux de construction paie ses employés à la tâche, par exemple, après avoir produit 20.000 tuiles, ce qui correspond parfois à une période de trois mois au cours de laquelle ils reçoivent seulement des avances. Le chef d'entreprise considère que c'est le meilleur moyen d'inciter les employés à produire vite et bien. »

Un autre exemple, du Rwanda, illustre une meilleure application du système de paiement à la tâche :

« Un seul entrepreneur de l'échantillon a élaboré un système qui revient à un paiement par tâche. Des tâches journalières sont assignées à chaque travailleur. Après trois jours leur travail est évalué et, quand un travailleur n'a pas accompli ses tâches, son salaire pour ces jours est recalculé en fonction du travail fait. Si son salaire est 1.500 Frw par jour, mais au bout de trois jours un maçon n'a fait que 80% du travail attribué, il ne recevra que 3.600 Frw de salaire pour ces trois jours. En donnant des tâches par trois jours, l'entrepreneur reconnaît qu'on ne peut pas compléter la même quantité de travail chaque jour et permet donc au travailleur de récupérer des retards, mais dans un délai bien déterminé. »

Au Rwanda également, certains ateliers de menuiserie changent du salaire mensuel au système de rémunération à la tâche au moment d'une commande importante pour laquelle le délai d'exécution est très bref, afin de motiver le personnel et d'accélérer le travail. Mais en situation normale ou peu de commandes, les travailleurs n'acceptent pas le système de paiement à la tâche, car le risque est réel qu'ils n'atteindront pas leur salaire mensuel. Dans ce cas, les entrepreneurs ne peuvent pas imposer un système de rémunération à la tâche sans

risque de perdre leurs travailleurs qualifiés dès que l'entreprise n'a pas suffisamment de travail à les offrir.

6.2 Périodicité des paiements

La périodicité des paiements est mensuelle dans la plupart des entreprises. Pour la main-d'oeuvre temporaire aux chantiers, le paiement par quinzaine est aussi très fréquent.

Au Rwanda, plusieurs entreprises ont reçu des demandes d'ouvriers temporaires d'effectuer le paiement du salaire par semaine, mais aucun entrepreneur n'a pu (voulu) l'accorder. Par contre, au Burkina Faso et au Rwanda, les entrepreneurs disent souvent accorder des avances, si la liquidité de l'entreprise le permet. Au Burkina Faso, les entrepreneurs déclarent accorder des avances surtout aux employés temporaires, étant donné que leurs salaires ne permettent pas de subsister pendant un mois. D'autres arguments ont été évoqués pour justifier le paiement d'avances : fidéliser les travailleurs et augmenter leur rendement.

Un problème majeur est que beaucoup d'entreprises paient les salaires avec retard. Au Burkina Faso, 75% des entreprises ont souvent des problèmes pour respecter le délai de paiement des salaires (avec des retards allant de 5 à 20 jours) et au Rwanda, la moitié des entreprises est confrontée à ce problème. Pour ce qui concerne leur personnel permanent, la raison évoquée est l'existence de périodes creuses pendant lesquelles les entreprises ont des difficultés à trouver des marchés. Concernant le personnel temporaire, le problème de retards dans les paiements est directement lié aux retards que les entreprises subissent elles-mêmes dans le paiement de leurs factures par les maîtres d'ouvrage. Si le personnel permanent se montre souvent compréhensif, ceci n'est pas le cas pour les temporaires, et leur productivité s'en ressent.

Au Rwanda, plusieurs entreprises ont obtenu des facilités de leur banque qui leur permettent de respecter les délais pour le paiement des salaires. Mais ce crédit de caisse n'est pas automatique pour les petites entreprises qui sont obligées de négocier chaque fois avec la banque. Au Burkina Faso, le recours au crédit bancaire pour faire face à de telles situations n'est pas répandu à cause des conditions bancaires qui sont prohibitives.

Rwanda : Périodicité des paiements selon la législation

Le nouveau code de travail en préparation (en 1997) n'est pas entièrement compatible avec les pratiques habituelles dans le secteur de la construction. Ce nouveau code prévoit que le salaire doit être payé à intervalles réguliers qui correspondent à la période d'engagement des travailleurs. Un travailleur engagé au mois doit donc être payé chaque mois et un travailleur journalier doit être payé chaque jour (article 125). L'article 9 du code du travail définit les différentes catégories de travailleurs: les travailleurs journaliers, temporaires, permanents et saisonniers. Le travailleur journalier est le travailleur engagé au jour le jour et le travailleur temporaire est celui qui est engagé pour une période déterminée ne dépassant pas 60 jours ouvrables consécutifs par an. Si le travailleur occasionnel dans la construction est considéré comme journalier, l'entreprise devrait lui payer son salaire à la fin de chaque jour ce qui n'est pas faisable pour les petites entreprises qui dépendent largement des paiements du Maître d'ouvrage pour le paiement des salaires de leur main d'oeuvre. En plus, on peut argumenter que les travailleurs occasionnels aux chantiers ne sont pas vraiment des journaliers. En effet, ils reçoivent une carte de pointage pour le mois, ce qui indique déjà l'intention de l'entreprise de les employer pour une période plus longue. Puisque la période de l'emploi est rarement déterminée d'avance pour les occasionnels, la périodicité obligatoire pour le paiement du salaire n'est pas immédiatement à dériver du code de travail.

6.3 Niveaux de salaire

Des différences considérables ont été constatées, selon la taille des entreprises, selon qu'il s'agit de personnel permanent ou temporaire, les postes et les niveaux de qualification, et selon les régions où s'exécutent les travaux. Il est intéressant aussi de comparer les salaires pratiqués dans le BTP aux salaires minima officiels pour les différentes catégories de personnel.

6.3.1 SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

D'une manière générale, les petites entreprises paient moins bien que les grandes entreprises. En Côte d'Ivoire, par exemple, toutes les grandes entreprises respectent le SMIG (Salaire Minimum Inter-professionnel Garanti) pour leur personnel permanent, qui bénéficie en plus de primes d'ancienneté, de sécurité sociale etc. Les travailleurs temporaires des grandes entreprises perçoivent le minimum catégoriel, mais n'ont aucun bénéfice secondaire. Par contre, dans les petites entreprises, les salaires découlent souvent de la volonté du chef d'entreprise et des négociations avec ses employés. C'est le rapport de force qui joue. Dans ce cas, le SMIG n'est pas toujours respecté. En plus, dans les petites entreprises, la rémunération des heures supplémentaires, du travail du dimanche et des jours fériés est d'abord négocié et fonction de la volonté de l'entrepreneur.

6.3.2 SALAIRES DES EMPLOYES PERMANENTS ET TEMPORAIRES, ET DIFFERENCES REGIONALES

Les enquêtes au Burkina Faso et au Rwanda ont mis en exergue des différences parfois substantielles entre les salaires des employés permanents et temporaires de la même catégorie professionnelle, et aussi selon la région où sont exécutés les travaux (voir le tableau 6.1).

Au Burkina Faso, par exemple, le salaire moyen mensuel de la main-d'oeuvre non qualifiée temporaire est FCFA 21.270, et pour les permanents FCFA 27.264. Pour la main-d'oeuvre qualifiée le salaire moyen des temporaires est FCFA 39.443 par rapport à FCFA 47.838 pour les permanents. Ces différences de salaire sont encore plus importantes au Rwanda : la main-d'oeuvre non qualifiée perçoit en moyenne Frw 12.725 contre Frw 20.000 pour les permanents.

Ces différences entre permanents et temporaires s'expliquent par le fait que les employeurs n'engagent à titre permanent que des personnes qui leur ont donné satisfaction et pour lesquels ils sont prêts à consentir un sacrifice financier afin de les maintenir dans l'entreprise. Pour les autres, les employeurs ne voient pas de raison pour les payer plus que le salaire de base qui est généralement appliqué sur le marché. Seuls quelques entrepreneurs donnent des "primes" aux travailleurs temporaires lorsqu'ils sont contents de leur rendement. Etant donné le faible niveau de leur rémunération, les travailleurs temporaires sont réputés non stables et sont souvent tentés de changer d'emploi pour une différence de salaire de quelques centaines de francs.

Tableau 6.1 Niveau de salaires moyens des employés temporaires et permanents dans la ville capitale et autres régions (Burkina Faso et Rwanda)

	Burkina Faso ¹⁸	Rwanda ¹⁹
1. Employés temporaires	<i>Salaire moyen mensuel (FCFA)</i>	<i>Salaire moyen mensuel (Frw)</i>
1.1. MONQ		
- Ville capitale	22.591	16.625
- Autres régions	19.949	10.000
Moyenne	21.270	12.725
1.2. MOQ		
- Ville capitale	40.158	40.625
- Autres régions	38.728	34.825
Moyenne	39.443	36.925
2. Employés permanents		
2.1. MONQ	27.264	20.000
2.2. MOQ	47.838	43.000
2.3. Cadres techniques	133.379	91.000
2.4. Personnel administratif	40.700	49.300
2.5. Cadres dans la gestion	70.000 ²⁰	90.000

Il est également intéressant de noter que la différence entre les salaires de la main d'œuvre non qualifiée et ceux des qualifiés est plus importante au Rwanda qu'au Burkina Faso, surtout pour les temporaires. Autrement dit, la main-d'œuvre qualifiée au Rwanda perçoit un salaire relativement élevé. Ceci reflète une situation de pénurie sur le marché du travail pour cette catégorie de travailleurs.

Dans les deux pays, la catégorie "cadres techniques" renferme des réalités diverses, du chef de chantier sans qualification à l'ingénieur. C'est pourquoi il existe des grandes divergences entre les niveaux de salaire au sein de cette catégorie: de 60.000 à 300.000 FCFA au Burkina Faso et de 60.000 Frw à 175.000 Frw au Rwanda.

Les différences régionales concernant le niveau de salaire sont seulement pertinentes pour la main-d'œuvre employée à titre temporaire. Le tableau 6.1 ci-dessus montre que les salaires moyens des travailleurs temporaires, qualifiés et non qualifiés, dans les provinces sont inférieurs aux salaires pratiqués dans la capitale.

¹⁸ Au Burkina Faso, les salaires mensuels calculés sur la base des salaires journaliers correspondent à 173,33 heures de travail par mois, ou bien la semaine de 40 heures.

¹⁹ Dans l'étude de cas Rwanda, les salaires pour la main d'œuvre temporaire sont donnés sur une base journalière. Afin de faciliter la comparaison, ces salaires ont été recalculés ici pour obtenir la moyenne mensuelle sur la base de 25 jours par mois, étant donné que la semaine de 45 heures est la pratique dans le BTP au Rwanda.

²⁰ Il n'a avait que deux entreprises dans l'échantillon qui emploient des cadres chargés de la gestion au Burkina Faso. En général, dans les micro et petites entreprises, c'est le chef d'entreprise lui-même qui occupe ce poste.

Les différences régionales entre les niveaux de salaire semblent plus importantes au Rwanda qu'au Burkina Faso. Une explication²¹ pourrait être qu'au Burkina Faso, beaucoup d'entrepreneurs préfèrent amener avec eux les ouvriers qualifiés et une bonne partie de la main-d'oeuvre non qualifiée lorsqu'ils ont un chantier en dehors de leur lieu de résidence. Pour la main-d'oeuvre non qualifiée recrutée sur place, ils sont alors obligés de la payer au même taux que les employés recrutés dans le lieu de résidence (pour éviter des conflits entre ses travailleurs). En général, le salaire de ces derniers est légèrement majoré et ils bénéficient en plus d'indemnités pour la nourriture. Le transport et le logement des employés déplacés de leur lieu de résidence sont dans la plupart des cas pris en charge par l'employeur. Au Rwanda, la plupart des entreprises enquêtées recrutent leur personnel temporaire sur place.

6.3.3 SALAIRES DU BTP PAR RAPPORT AU SMIG ET AU SECTEUR AGRICOLE

Dans les trois pays de cette étude, nous sommes confrontés à deux types de situations.

Au Rwanda, au moment de l'étude, la législation relative au salaire minimum n'était plus actuelle, donc le problème du respect du SMIG ne se pose pas pour les entrepreneurs. Le salaire minimum journalier légal est de 100 Frw (1997), tandis que le minimum constaté dans le secteur de la construction, pour la main d'œuvre non qualifiée, varie de 300 à 800 Frw par jour. Comparés avec le niveau du salaire agricole, les salaires journaliers dans le secteur de la construction sont toujours plus élevés. La moyenne pour les activités de construction en dehors de la ville capitale (Kigali) est de 400 Frw par jour, tandis que les salaires agricoles pratiqués varient de 200 à 350 selon les régions.

Par contre, au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire, on constate que les salaires de la main d'œuvre non qualifiée employée à titre temporaire sont souvent inférieurs au SMIG.

Au Burkina Faso, le salaire moyen de cette catégorie de travailleurs s'élève à 982 FCFA par jour soit 21.270 FCFA par mois, tandis que le SMIG est de 1.207,52 par jour soit 26.162 FCFA par mois. Ces salaires sont donc également inférieurs au salaire minimum légal des travailleurs agricoles et assimilés (24.023 FCFA par mois). En réalité, les salaires des ouvriers agricoles sont de l'ordre de 350 FCFA par jour, donc bien en deça du minimum légal. Ainsi, comme au Rwanda, les salaires les plus bas pratiqués dans le secteur de la construction sont toujours plus élevés que les salaires des ouvriers agricoles. Pour ce qui concerne les travailleurs non qualifiés employés à titre permanent, le niveau moyen des salaires se situe juste à la limite du SMIG avec 27.264 FCFA par mois.

En Côte d'Ivoire également, le problème du non respect du SMIG se pose surtout pour la catégorie des travailleurs non qualifiés journaliers ou temporaires. Ces travailleurs touchent entre 800 et 2000 FCFA par jour, soit 17.333 à 43.333 FCFA par mois, selon la disponibilité de la main-d'oeuvre, les négociations entre employeurs et employés, et la taille de l'entreprise. A titre de comparaison, le SMIG général est de 37.000 FCFA par mois et s'élève pour cette catégorie des travailleurs à environ 56.000 FCFA par mois pour une

²¹ Une autre explication pourrait être l'échantillonnage différent (plus de chantiers ruraux au Rwanda qu'au Burkina Faso).

semaine de 40 heures. La tendance au non-respect du SMIG est plus forte dans les petites entreprises et dans un contexte d'abondance de demandeurs d'emploi.

6.4 Interruption des travaux

Dans le secteur de la construction, il arrive que les travaux doivent être suspendus pour des raisons indépendantes de la volonté des travailleurs, par exemple à cause de pluies ou par manque temporaire de matériaux.

En cas de pluies, les travailleurs temporaires sont pointés présents et donc payés, dès qu'ils se présentent sur le chantier avec une volonté de travailler. Certains entrepreneurs paient une journée complète, d'autres, une demi-journée et d'autres encore, calculent le nombre d'heures effectivement travaillées si les ouvriers ont commencé le travail avant les intempéries. Souvent les entrepreneurs préfèrent ne pas commencer le travail aux jours de mauvais temps, parce qu'ils risquent de tomber dans des discussions concernant le paiement des heures perdues. Dans ce cas, les travailleurs journaliers ne sont pas payés. Quelques entreprises ont adopté la règle que la journée sera payée dès qu'on a travaillé au moins une ou deux heures.

Lorsque les intempéries se prolongent au-delà d'une journée, c'est seulement lorsque le chantier se trouve en dehors du lieu de résidence, et seulement aux ouvriers amenés par l'entreprise, que l'entrepreneur paie pour toute la période de suspension. Certains entrepreneurs ont affirmé qu'en cas de pénurie de travailleurs qualifiés pour un chantier, ils doivent se montrer flexibles afin d'éviter de les perdre.

En cas de suspension momentanée des travaux suite à la rupture de stocks de matériaux, donc l'origine de la rupture se trouve clairement dans l'organisation défailante de l'entreprise, il n'y a pas non plus de compensation pour les travailleurs journaliers ou temporaires (sauf lorsque ceux-ci se trouvent sur un chantier en dehors de leur lieu de résidence).

Pour raisons de compétitivité, les entrepreneurs sont d'opinion qu'ils ne peuvent pas calculer ces risques d'interruption des travaux dans leur devis, et ne peuvent donc pas prendre en charge les salaires pour les jours ou heures ainsi perdus.

6.5 Heures de travail et heures supplémentaires

Au Burkina Faso et au Rwanda, la durée légale du travail est de 40 heures par semaine. Bien qu'au Burkina Faso des exceptions ont été faites pour certains secteurs, les entreprises du BTP ne figurent pas parmi ces exceptions. Au Rwanda, le changement légal de la semaine de 45 à 40 heures était récent au moment de l'étude, et beaucoup d'entrepreneurs n'en étaient pas au courant. En Côte d'Ivoire, la durée officielle du travail dans le BTP est variable selon quatre bandes horaires : 40, 44, 45 et 48 heures, avec des salaires minima correspondants selon le système en vigueur dans les entreprises. Tous les trois pays disposent de prescriptions légales quant à la majoration des salaires pour heures supplémentaires.

Il ressort des enquêtes que les heures de travail sont très flexibles dans le secteur du BTP et que la législation sur les heures de travail et les heures supplémentaires est loin d'être appliquée.

Au Burkina Faso et au Rwanda, la moyenne constatée pour les travailleurs aux chantiers est de 44 à 45 heures par semaine (en général, 5 jours de 8 heures plus 4 ou 5 heures le samedi jusqu'à midi). Les heures de travail des cadres techniques sont réglées par l'évolution des chantiers en cours. Par contre, le personnel administratif installé au siège des entreprises a le plus souvent un temps de travail proche de la réglementation. Au Rwanda, le passage vers la semaine de 40 heures, sans perte de salaire, n'était pas bien accueilli par les (petites) entreprises de l'enquête, évoquant leurs faibles marges bénéficiaires.

Il y a une forte propension aux heures supplémentaires dans le secteur du BTP, soit pour respecter les délais de livraison d'un ouvrage (faute de quoi l'entreprise subit une pénalité), soit parce que certains travaux ne peuvent s'étendre sur plusieurs journées (par exemple, couler une dalle). Les pratiques pour le paiement des heures supplémentaires varient d'une entreprise à l'autre, aussi selon le status des employés, et suivent rarement les prescriptions légales en la matière, sauf dans les quelques grandes entreprises. Il convient de souligner aussi que les prescriptions en matière d'heures supplémentaires sont considérées trop compliquées et rigides par les (petits) entrepreneurs du BTP, du point de vue financier mais également administratif.

Pour ce qui concerne les travailleurs temporaires, dans la plupart des cas, les heures supplémentaires sont rémunérées au tarif horaire normal, suivant le nombre d'heures prestées. Il arrive aussi que les heures supplémentaires soient majorées par un bonus ou un forfait, fixés par les entrepreneurs par rapport au travail fait mais tenant également compte de la situation de caisse de l'entreprise. Ce bonus peut même être sous forme matérielle, par exemple de la nourriture et des rafraîchissements pour les employés travaillant au-delà des heures normales. La majoration pour heures supplémentaires relève donc surtout de la générosité de l'employeur, qui doit tenir compte de plusieurs facteurs : le degré d'urgence des travaux, la liquidité de l'entreprise et encourager ses travailleurs par une rémunération « honnête ».

Les pratiques varient aussi concernant les employés permanents. Souvent, ceux-ci ne reçoivent pas de compensation lorsqu'ils font des heures supplémentaires car les chefs d'entreprise attendent d'eux un dévouement supérieur à celui des ouvriers temporaires, mais aussi parce qu'ils considèrent que les périodes creuses, quand l'entreprise n'a pas de contrat, compensent largement les heures supplémentaires que les employés permanents prestent. Dans certains autres cas, au contraire, ce sont seulement les employés permanents qui reçoivent des compensations pour les heures supplémentaires.

7. GESTION DU PERSONNEL ET DISPOSITIONS DE SECURITE AU CHANTIER

7.1 Organisation administrative des chantiers

Dans les micro et petites entreprises, le chef de chantier est responsable à la fois de la gestion technique du chantier et de la gestion du personnel. Les moyennes et grandes entreprises emploient parfois un commis de chantier qui s'occupe spécifiquement du personnel : recrutement, pointage quotidien des présences, heures travaillées, et qui tient à jour les documents administratifs tels que carnets de pointage, cahiers d'appel et listes de paie.

Toutes les entreprises utilisent des carnets de pointage pour le suivi du personnel temporaire payé sur une base journalière ou horaire. Cependant, ces carnets ne sont pas de documents officiels et leur contenu diffère. En général, ils sont mensuels et contiennent le nom de l'employée et une grille pour les jours travaillés. Selon les cas, les carnets de pointage peuvent indiquer également les heures travaillées et la catégorie professionnelle du travailleur. Certaines entreprises incluent aussi le numéro de carte d'identité des personnes embauchées afin d'éviter que des personnes fictives ne soient pointées. Les absences, maladies, avances etc. sont aussi marquées dans ces carnets.

Les entreprises au Rwanda, et un petit nombre d'entreprises de l'échantillon au Burkina Faso, mettent des cartes de pointage à la disposition des travailleurs temporaires. Celles-ci peuvent alors leur servir de carte de travail durant la période où ils la détiennent (le mois ou la période de travail si elle est inférieure au mois). Ils la remettent à l'entreprise au moment du calcul de leur rémunération. Même lorsqu'il existe des cartes de pointage, le chef de chantier tient aussi un cahier de pointage afin de vérifier les informations fournies par les employés.

La liste de paie est le seul document où les salaires sont montrés. Le travailleur signe ou vise sur la liste de paie pour réception du salaire. L'explication du mode de calcul du salaire ne figure pas sur le document. En général, cette question, comme les heures de travail, les jours de paie etc. a été traitée avec l'employé au moment de l'embauche. Seul le personnel permanent déclaré à la sécurité sociale reçoit une fiche de paie individuelle conformément à la législation.

La gestion du personnel au Rwanda et au Burkina Faso révèle la précarité de la situation des employés temporaires ou permanents non déclarés. En effet, ils ne disposent d'aucun document attestant de leurs prestations et du salaire reçu. En cas de conflits, ils ont peu de moyens de recours.

7.2 Dispositions de sécurité au chantier

7.2.1 RISQUES ET REGLEMENTATION

Les chantiers du BTP présentent d'importants risques de maladies professionnelles et d'accidents de travail. Ces risques peuvent être liés, par exemple :

- A la manipulation de produits chimiques : ciments, goudron, colorants, peintures, colles, etc.
- A la poussière : sol, terre, ciment, sable, gravier etc.
- Au bruit : engins, coups de marteaux, vibrations mécaniques etc.
- Aux échafaudages, échelles : risque de chutes
- A la manipulation d'objets coupants ou pointus
- A la manipulation d'objets lourds : sacs de ciment, sable etc.
- Aux activités d'excavation et de démolition: écroulements, chutes de pierres etc.

Bien qu'ancienne²², les trois pays disposent d'une réglementation détaillée concernant les dispositions de sécurité dans le secteur BTP. Il s'agit de prescriptions générales de prudence, de propreté et d'organisation des travaux. Par exemple, au Rwanda, les dispositions particulières pour le bâtiment traitent : (I) des travaux de terrassement, (II) de l'utilisation des échafaudages, appareils de levage, plates-formes et échelles..., (III) des travaux sur toitures, clochers, cheminées etc., (IV) de l'installation et enlèvement des contres, étaçons et coffrages, (V) des travaux de démolition, (VI) de la protection des ouvertures, (VII) des précautions générales, et (VIII) des dispositions pénales. En outre, chaque chantier occupant plus de 10 travailleurs doit être doté d'une boîte de secours dont le contenu minimum est donné en détail. Concernant les moyens de protection personnelle (casques, gants, cache-nez, bottes, lunettes de protection etc.), les dispositions prescrivent sans plus de détails que l'équipement nécessaire doit être à la disposition des ouvriers qui sont tenus à l'utiliser.

7.2.2 SITUATION DE SECURITE

Un constat important des enquêtes est que, d'une manière générale, la sécurité est une préoccupation secondaire tant pour les employeurs, que pour les employés. Les entrepreneurs ne voient pas de risques sur leurs chantiers, et les travailleurs ne sont pas toujours conscients des dangers.

Cependant, une différence importante existe entre petites et grandes entreprises. Les grandes entreprises qui exécutent les plus grands travaux, comme les bâtiments à étage ou qui utilisent des machines lourdes pour la construction des routes, se rendent compte de la nécessité des mesures de sécurité et de santé aux chantiers. Dans ces cas, les moyens de protection personnelle existent et sont souvent utilisés par une grande partie des travailleurs. Mais là aussi, on constate que l'équipement de protection n'est pas toujours complet, ou bien que les travailleurs ne l'utilisent pas.

En Côte d'Ivoire, la loi prescrit la création d'un « Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail » dans toutes les entreprises employant habituellement plus de 50 salariés. Ce comité doit veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribuer à l'éducation des travailleurs dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Cependant, dans beaucoup d'entreprises ces comités n'ont pas encore été installés ou bien ne remplissent pas encore leur rôle.

Il ressort des enquêtes que la grande majorité des petites entreprises du BTP dans les trois pays ne prennent pas de mesures spécifiques pour améliorer la situation de sécurité au

²² Au Rwanda et au Burkina Faso, ces réglementations datent de 1955.

chantier. Même le minimum, une boîte de premier secours, n'est pas prévu sur les chantiers. Plusieurs raisons sont évoquées par les entrepreneurs:

- Les travaux exécutés par les petites entreprises sont généralement peu compliqués et sans utilisation de machines. Les accidents ne sont pas fréquents et, en général, pas graves.
- Les entrepreneurs ne sont pas au courant d'une réglementation spécifique pour la sécurité et la santé des travailleurs du secteur BTP.
- Même si l'entrepreneur met des moyens de protection à la disposition des travailleurs, ceux-ci ne les utilisent pas car ils jugent ces moyens non adaptés au climat (bottes en caoutchouc qui chauffent avec le soleil; casques qui font transpirer, gants de mauvaise qualité, etc.), ou ils n'en prennent pas soin, ou bien ils les font disparaître. Par conséquent, même les chefs d'entreprise qui étaient sensibilisés à ces aspects, sont découragés d'investir dans ce domaine.
- Etant donné le niveau assez bas des salaires, les ouvriers ne comprendront pas que l'entrepreneur dépenserait de l'argent pour l'achat des moyens de protection au lieu d'augmenter les salaires.
- L'élément de compétition: les entrepreneurs déclarent qu'ils ne peuvent pas se permettre d'inclure les coûts liés aux moyens de sécurité dans le calcul de leur prix à cause de la concurrence sauvage qui règne dans le secteur et que, d'autre part, les marges bénéficiaires sont tellement réduites à cause de la tendance générale à favoriser les moins-disants.

A propos du dernier argument, plusieurs entrepreneurs ont reconnu qu'en fait, le coût d'équipement des ouvriers en moyens de protection personnelle, et le coût d'une boîte à pharmacie, sont minimes et donc pas déterminants. Le véritable problème se situe donc plutôt au niveau de la prise de conscience des employeurs et des employés et de leur volonté d'agir dans ce domaine. Cependant, le manque de contrôle et de sanctions n'incite pas les employeurs à remédier à cette situation. Au Rwanda, certains entrepreneurs ont déclaré que même si une réglementation précise serait introduite, de ne pas en tenir compte car ils ne sont pas convaincus de l'utilité, et pensent qu'un contrôle sur l'observation de ces règles serait difficile, voire impossible.

Pour ce qui concerne la sensibilisation des travailleurs aux questions de sécurité, une partie des entrepreneurs considère ceci du ressort des syndicats.

8. SECURITE SOCIALE ET LES ASSURANCES CONTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS

8.1 La sécurité sociale

C'est surtout dans ce domaine de sécurité sociale que les résultats des enquêtes illustrent le fossé qui existe entre les dispositions légales et la réalité.

Le personnel permanent, salarié mensuellement, est habituellement affilié à la Caisse de Sécurité Sociale (dans 89% des entreprises au Rwanda et 85% des entreprises au Burkina Faso). Cette catégorie d'employés est aussi mieux au courant de leurs droits et des modalités de la sécurité sociale que les employés temporaires. Mais il y a une lacune. Dans la pratique, beaucoup d'entrepreneurs ne déclarent qu'une partie de leur personnel permanent à la Caisse Sociale afin de se conformer aux documents d'appels d'offre publics, qui demandent une attestation de non-créance aux entreprises offrantes. Cette attestation confirme qu'une entreprise est inscrite à la Caisse Sociale, qu'elle a fait les déclarations trimestrielles des salaires et qu'elle n'a pas de retards dans le paiement des cotisations. Une entreprise peut donc obtenir une telle attestation dès qu'elle inscrit quelques employés à la Caisse Sociale et respecte pour eux les réglementations. Certaines entreprises ont mentionné avoir déclaré du personnel juste le temps de répondre à un appel d'offre.

Les travailleurs déclarés bénéficient alors des allocations familiales, y compris prestations de maternité²³, de l'assurance contre les risques professionnels et de la pension de retraite. Cependant, les institutions de sécurité sociale ont une mauvaise réputation parmi les entrepreneurs et aussi parmi leurs employés.

Même les employés déclarés à la Caisse Sociale ont souvent recours à l'employeur pour des problèmes familiaux ou en cas d'accident de travail, parce qu'ils ne sont pas toujours au courant de leurs droits, ou bien ils considèrent le système comme trop lourd ou trop compliqué pour réclamer leurs droits. Pendant les enquêtes, plusieurs exemples ont été cités d'employés qui avaient demandé une allocation, mais sans résultat, malgré de longues procédures. En plus, ceux à qui une allocation a été attribuée, attendent parfois des mois le paiement. Compte tenu de cette mauvaise réputation, selon les entrepreneurs, certains travailleurs surtout parmi les ouvriers non qualifiés, préfèrent ne pas être déclarés à la Caisse Sociale pour ne pas voir une partie de leur salaire retenue comme contribution. Ils préfèrent s'en remettre au sens humain de leurs employeurs en cas de problèmes.

Les chefs d'entreprise ont émis plusieurs critiques à propos des institutions de sécurité sociale :

- La Caisse Sociale ne prend pas en charge les problèmes réels des employés qui sont la maladie et les accidents non-professionnels. Ces cas sont laissés entièrement à la responsabilité du patron ;
- Pour les cas de maladies ou accidents professionnels, la prise en charge totale des arrêts de maladie incombe à l'employeur ;

²³ Au Burkina Faso, pas au Rwanda. L'étude de cas Côte d'Ivoire ne donne pas d'informations sur la palette de services offerts par la CNPS.

- Les procédures sont trop longues et trop compliquées, sans garantie de paiement au bout.

Burkina Faso : accidents de travail et sécurité sociale

Les accidents les plus fréquemment mentionnés sur les chantiers sont: les blessures dues à des clous ou à des chutes de matériaux ou outils, les coupures dues à des manipulations d'outils ou machines, les morsures de serpent, etc. Au cas où de tels accidents se produiraient, généralement, l'employé est soit soigné sur place, soit emmené au poste de santé le plus proche. Le chef d'entreprise prend ces frais en charge, pour tous les employés (permanents et temporaires).

Dans le cas des employés permanents déclarés à la CNSS, l'employeur se retourne vers la CNSS pour remboursement mais seulement pour les blessures importantes. Ils ne jugent pas utile de faire toutes les formalités de déclaration d'accidents pour des petites blessures car cela demande du temps et le déplacement de l'employé auprès de la CNSS. Par exemple, pour un ouvrier permanent tombé d'un immeuble, l'entreprise a pris en charge les frais médicaux et a payé son salaire pendant les 10 jours d'indisponibilité. Malgré le fait que l'employé est déclaré, l'entreprise ne s'est pas adressée à la CNSS pour remboursement car elle estime qu'il y a trop de paperasseries.

A l'exception de quelques plus grandes entreprises (2 au Burkina Faso, 3 au Rwanda, 1 en Côte d'Ivoire), les entreprises enquêtées ne déclarent pas leurs travailleurs temporaires aux institutions de sécurité sociale. En fait, beaucoup d'entrepreneurs sont d'opinion qu'il n'y pas d'obligation pour affilier aussi ces catégories de travailleurs, ce qui indique à nouveau leur manque d'information. En fait, ils sont obligés d'affilier aussi les employés temporaires.

Les entrepreneurs ont donné plusieurs motivations pour ne pas affilier les temporaires à la sécurité sociale :

- L'argument du coût et de la compétitivité : les entrepreneurs déclarent ne plus être compétitifs s'ils ajoutent les cotisations de la sécurité sociale aux coûts du personnel temporaire (5% au Rwanda et 18.5% au Burkina Faso). Une entreprise au Burkina Faso a déclaré dû licencier 56 employés permanents sur 80 en raison des charges élevées pour la sécurité sociale ;
- Les entrepreneurs au Rwanda ont argumenté qu'une contribution pour la sécurité sociale est de l'argent perdu pour les travailleurs temporaires, surtout ceux en milieu rural. Concernant les pensions, ils n'auront jamais contribué suffisamment afin d'avoir une pension mensuelle, et l'allocation unique prévue par la loi n'atteindra jamais un travailleur qui demeure en milieu rural. La population rurale n'a ni la connaissance ni les moyens de réclamer l'allocation due. En plus, étant donné la modicité et brièveté de leurs revenus dans la construction, le montant d'une allocation ne sera jamais très important et vaut rarement le déplacement de l'ayant droit vers l'institution de sécurité sociale. En ce qui concerne les accidents de travail, les opinions sont pareilles : les travailleurs ne toucheront jamais les rentes ou allocations en cas d'incapacité de travail ;
- Selon les entrepreneurs, les travailleurs temporaires eux-mêmes n'acceptent pas que la cotisation pour la pension (3% au Rwanda et 4.5 % au Burkina Faso) soit déduite de leur salaire. Ils préfèrent une augmentation du salaire ou bien d'autres avantages comme le remboursement des frais médicaux (accidents et maladies professionnels et non-

professionnels) par l'entrepreneur, considérés bien plus intéressants que la couverture par les institutions de sécurité sociale.

Mentionnons encore que souvent les entrepreneurs rencontrent des difficultés avec la Caisse Sociale lorsqu'ils ne sont pas en mesure de payer leurs cotisations, car ils ne sont pas au courant du fait qu'ils ont la possibilité de suspendre leurs cotisations à la caisse lorsqu'ils n'ont pas de marché. En outre, ils négligent souvent de mettre à jour la liste des personnes employées qu'ils ont transmise à la Caisse Sociale, ce qui pourrait, dans le cas de réduction de personnel, abaisser leurs cotisations.

8.2 Systèmes de mutuelle

Au Rwanda, quelques entrepreneurs ont suggéré de remplacer l'obligation de payer des cotisations à la Caisse Sociale par des contributions pour un système de mutuelles dont profiteront toutes les catégories de la population. La population rurale qui forme la plus grande partie de la main d'œuvre aux chantiers acceptera plus facilement de contribuer à un système dont ils voient effectivement l'utilité pour eux-mêmes et leurs familles.

En Côte d'Ivoire, la faiblesse du dispositif officiel de sécurité sociale a favorisé le développement de « caisses de solidarité » dans quelques entreprises. Ces caisses sont alimentées par des cotisations mensuelles des membres, plus des dons annuels volontaires de l'employeur. Elles servent à financer, par un système de dons et de prêts, les besoins des membres en cas de maladie, de décès dans les familles ou bien encore à aider en cas de problèmes de paiement des loyers, des frais de scolarité des enfants etc. Ces caisses de solidarité peuvent répondre à au moins une partie des besoins de sécurité sociale du personnel permanent des entreprises, mais ne sont évidemment pas une solution appropriée pour les employés temporaires.

Au Burkina Faso, seulement une entreprise a indiqué aider ses employés par un système de mutuelle, au-delà de la prise en charge d'une partie ou de la totalité des frais médicaux.

8.3 L'assurance contre les risques professionnels

Malgré le fait que les institutions de sécurité sociale assurent les travailleurs déclarés contre les risques professionnels, certains maîtres d'ouvrage – et surtout les plus importants – exigent que les entreprises souscrivent également une assurance contre les risques professionnels. Comme nous l'avons vu, les travailleurs temporaires sont rarement affiliés à la sécurité sociale. Les assurances privées pourraient alors constituer une alternative pour assurer cette catégorie de travailleurs contre les risques professionnels.

Au Burkina Faso, sur les 28 entrepreneurs, 15 avaient souscrit une assurance responsabilité civile et 4 une assurance « tous risques chantier ». Trois types d'assurance sont proposés par une compagnie d'assurances :

Assurance responsabilité civile : couvre la responsabilité civile de l'entrepreneur vis à vis des dommages matériels et corporels qui pourraient être occasionnés à des tiers sur les lieux de travail. Pour cela, les employés doivent être déclarés à la CNSS.

L'assurance "Individuelle Accidents" est une assurance individuelle que l'employeur peut souscrire individuellement pour ses employés. L'assurance couvre le décès, l'incapacité et les frais médicaux. La prime est fonction du capital souscrit par l'entreprise.

L'assurance "Tous Risques Chantiers" garantit contre les risques liés aux oeuvres réalisées par l'entreprise ainsi que celles des personnes travaillant sur le chantier, y compris une "garantie responsabilité civile décennale". Le taux de prime est fonction de l'importance du marché et des aspects techniques tels que l'étude du terrain, etc...

Surtout les entreprises les mieux structurées affirment que le fait de souscrire une assurance contribue à leur crédibilité. Cependant, beaucoup d'entreprises ne voient pas l'utilité d'une telle assurance par rapport aux prestations des caisses de sécurité sociale, et affirment qu'elles n'ont jamais eu recours à leurs services pour un remboursement quelconque.

Au Rwanda, il apparaît que même quand une assurance est exigée dans les conditions contractuelles, cette obligation n'est pas toujours respectée par les entrepreneurs, surtout lorsqu'ils savent qu'il n'y a pas de conséquences pour le paiement des factures par le maître d'ouvrage.

Les entrepreneurs qui ne prennent pas d'assurance mentionnent le coût comme motivation principale. Par contre, ceux qui affirment prendre une assurance, ne trouvent pas exagéré le coût. C'est pourquoi une société d'assurances au Rwanda a été demandée de calculer les primes pour un cas concret, voir l'encadré ci-après :

Rwanda: Coût d'une assurance contre les risques professionnel

Il s'agit d'un chantier d'une durée de 3 mois et d'une masse salariale totale de 3.000.000 Frw. Le coût d'une assurance collective contre les accidents corporels, qui couvre quatre volets (1. décès par accident, 2. incapacité permanente, 3. incapacité temporaire, 4. frais médicaux) est de 437.753 Frw pour ce chantier, soit 14,6% de la masse salariale. Cette prime représente 50% de la prime annuelle pour cette assurance. Si les travaux sur ce chantier duraient 1 an, la prime pour les 4 volets de l'assurance ne serait que 7,3% de la masse salariale. Sans le volet des frais médicaux, le coût revient à 314.440 Frw, soit 10,5% de la masse salariale, pour un chantier de 3 mois. Pour un chantier d'un an ce coût serait 5,2%. Ce pourcentage est encore beaucoup plus que la cotisation pour la sécurité sociale qui est 2% du salaire pour la branche des accidents et maladies professionnelles. La sécurité sociale couvre les 4 différents volets, mais, comme déjà mentionné ci-dessus, le fonctionnement réel du système est sérieusement douté par les entrepreneurs.

Cet exemple du Rwanda montre que les modalités de l'assurance ne sont pas adaptées aux réalités des petits chantiers de courte durée: les primes pour les assurances de courte durée s'élèvent à des montants disproportionnés, tant par rapport aux primes annuelles des compagnies d'assurance que par rapport aux coûts de la sécurité sociale. Notons toutefois qu'en absence de prescriptions légales, l'entrepreneur et l'assureur sont libres de fixer les montants assurés. Inclure dans un contrat que l'entrepreneur est obligé de prendre une assurance contre les accidents de travail ne peut donc pas garantir qu'il sera bien assuré. Ces types d'informations n'ont pas été vérifiés pour le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire. Toutefois, compte tenu des cotisations relativement plus élevées à la caisse de sécurité sociale dans ces pays, les frais des assurances pourraient être plus « compétitifs ».

9. CLAUSES DU TRAVAIL DANS LES CONTRATS DES MAÎTRES D'OUVRAGE

9.1 La situation générale : absence de clauses du travail

En général, les principaux maîtres d'ouvrage dans le secteur du BTP sont les départements ministériels en charge de l'infrastructure urbaine et rurale (routes, l'habitation, eau et aménagements hydro-agricoles, écoles et centres de santé etc.), les municipalités, les projets d'exécution de travaux publics ou Fonds Sociaux comme le PNAS au Rwanda, Faso Baara au Burkina Faso, et les bailleurs de fonds comme les bilatéraux et le FED.

Les exigences de la plupart de ces maîtres d'ouvrage concernant les clauses du travail sont plus ou moins les mêmes et portent sur :

- La déclaration des employés à la Caisse Sociale : pour cela, une attestation de non-créance est demandée aux entreprises participant aux appels d'offre²⁴ ;
- Les curricula vitae ou des documents justifiant la qualification des cadres (agents de maîtrise, techniciens supérieurs, ingénieurs) ;
- L'obligation pour l'entreprise de souscrire une assurance responsabilité civile couvrant le chantier en cours.

Outre ces clauses, les contrats comportent rarement une référence aux conditions de travail, ni aux salaires, et non plus au respect des réglementations en matière de sécurité.

En plus, les entrepreneurs, pour se conformer aux exigences des maîtres d'ouvrage, ont trouvé plusieurs moyens de masquer la réalité. Par exemple, par rapport à l'exigence de déclaration du personnel à la sécurité sociale, nous avons vu que les entrepreneurs ne déclarent souvent qu'une partie de leurs employés. Les maîtres d'ouvrage ne contrôlent jamais si tous les employés sont effectivement déclarés.

De même, quand l'Etat exige des entrepreneurs de s'assurer contre les risques professionnels, il n'exerce aucun contrôle et les entrepreneurs ne sont par conséquent pas incités à respecter cette obligation.

Même les contrats pour les marchés publics ne font pas allusion aux conditions d'utilisation de la main-d'oeuvre et aux conditions de travail sur les chantiers du BTP. En Côte d'Ivoire, la seule différence notable est l'attention accordée au respect du barème officiel des rémunérations des consultants et assistants techniques. Les conditions de travail de la main-d'oeuvre temporaire, qui constitue l'essentiel de la force de travail sur les chantiers, sont complètement ignorées. Au Rwanda, le Projet Sectoriel de l'Education n'a inclus aucune clause du travail dans les contrats, même pas la déclaration des salariés à la sécurité sociale.

Pour ce qui concerne les ONG et les privés comme maîtres d'ouvrage, la situation est identique : aucune clause du travail n'est imposée aux entrepreneurs.

²⁴ Souvent, les entreprises participant doivent également présenter une attestation de non-créance au fisc.

9.2 Les bonnes exceptions

Au Burkina Faso, tous les entrepreneurs dont les entreprises sont agréées à Faso Baara déclarent que les exigences de cette agence sont les plus difficiles à respecter. En effet, en sus des trois exigences mentionnées ci-dessus (section 9.1), Faso Baara (et donc aussi les autres agences de type « AGETIPE », qui utilisent les mêmes procédures et les mêmes types de contrat) ajoute les suivantes:

1. L'entrepreneur est soumis pour l'emploi de la main-d'oeuvre aux règles en vigueur et en particulier à la Convention Collective Interprofessionnelle (fixant le SMIG). Il doit communiquer à l'agence des informations sur les salaires du personnel ;
2. L'entrepreneur est tenu de se conformer à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité en vigueur au Burkina Faso ;
3. L'entrepreneur est tenu de fournir la preuve de l'emploi effectif des techniciens (immatriculation CNSS, contrats de travail, etc.);
4. L'entrepreneur est tenu de respecter le ratio de main-d'oeuvre (minimum 20%), signifiant que la part allouée aux salaires doit être au moins égale à 20% du montant du marché;
5. L'entrepreneur doit tenir des fiches journalières, hebdomadaires et mensuelles pour chaque chantier.

Un élément clé pour le respect des conditions de travail est le contrôle exercé par le maître d'ouvrage, ou bien, selon les cas, son maître d'oeuvre chargé du suivi technique, financier et organisationnel des travaux. Par exemple, dans le cas de Faso Baara, l'agence prévoit la possibilité d'assister au paiement du personnel et de se substituer à l'entrepreneur quand ce dernier n'honore pas ses obligations en matière de paiement des salaires. En plus, l'agence se réserve le droit de suspendre les travaux ou de résilier le marché quand l'entreprise, après avertissement, ne fournit pas suffisamment de travailleurs, ne les paie pas ce qu'il les doit, ou bien ne tient pas compte des lois, règlements ou ordonnances. En ce qui concerne l'obligation de contracter une assurance, il semble que seules les entreprises qui soumissionnent pour des marchés de Faso Baara se sentent obligées de respecter cette obligation, car l'entrepreneur doit remettre à l'agence trois exemplaires des polices souscrites avant tout commencement des travaux.

Au Rwanda, le PNAS est le seul maître d'ouvrage ayant explicitement intégré des clauses relatives aux conditions de travail dans ses contrats avec les entreprises. Cependant, il a été avoué par les entrepreneurs travaillant pour le PNAS et confirmé par le personnel du projet, qu'en pratique ces conditions sont rarement contrôlées. Le contrat-type du PNAS exige de l'entrepreneur :

- de respecter la réglementation du travail, la législation sociale et les conventions collectives en vigueur : il se conformera notamment aux points suivants : horaires et conditions de travail, salaires et charges sociales, règlements sanitaires, mesures de sécurité et d'hygiène ;
- de recruter et de payer sans distinction de sexe la main-d'oeuvre non-qualifiée locale ;
- de faire appel en priorité aux artisans locaux ;
- de maintenir une liste des personnes employées, le temps travaillé et des fiches de paie.

9.3 Les conditions de travail en cas de sous-traitance

La sous-traitance est une pratique courante dans le secteur du BTP. Souvent les entreprises ne possèdent pas toutes les spécialités techniques pour exécuter un marché, et sous-traitent une partie des travaux à une autre entreprise, souvent plus petite, comme les tâcherons.

Les désavantages communément cités de la sous-traitance concernent : (1) la dilution des responsabilités de l'employeur en matière de protection des travailleurs, et (2) les entreprises de taille moyenne ou grande exploitent trop les micro- ou petites entreprises; le coût du marché de sous-traitance est souvent sous-estimé et le sous-traitant n'a pas de marge bénéficiaire. L'exploitation des micro- et petites entreprises peut à son tour mener à l'exploitation des travailleurs sur les chantiers.

Les agences AGETIPE, et Faso Baara au Burkina Faso, découragent la sous-traitance. Elles préfèrent la participation directe des entreprises de tâcherons à ses marchés dans les catégories A1 et A2. Cette stratégie a poussé plusieurs tâcherons et ouvriers du second oeuvre à se constituer en entreprise générale afin de pouvoir être agréés pour des marchés plus importants. La conséquence est que beaucoup de ces entreprises sont tentées de donner des fausses informations sur leur personnel et leur équipement. Ainsi, le refus de la sous-traitance peut mener à une augmentation de l'amateurisme dans le secteur du BTP. D'après les entrepreneurs, il serait plus sain de favoriser la sous-traitance afin de laisser à chaque entreprise sa spécialité et de mettre la responsabilité en matière de conditions de travail directement au niveau de l'entreprise qui est chargée du recrutement et en assurant un contrôle à ce niveau là.

Paradoxalement, un exemple positif de la Côte d'Ivoire en matière de clauses du travail concerne les contrats de sous-traitance émis par les grandes entreprises. Ces entreprises incluent généralement des clauses concernant la garantie des salaires de la main d'œuvre et un minimum de conditions de sécurité (moyens individuels de protection et une trousse médicale sur les chantiers).

Le débat sur les avantages et désavantages de la sous-traitance n'est pas encore mené à bout. En ce qui concerne les conditions de travail, il n'est pas clair quelle entreprise doit être tenue responsable: l'entreprise « maître d'ouvrage » ou bien l'entreprise de sous-traitance. Toutefois, pour garantir des conditions de travail acceptables à la main-d'oeuvre, il est évident que des règles doivent être établies, et qu'un dispositif de contrôle serré et bien organisé est nécessaire.

TROISIEME PARTIE

Conclusions et Recommandations

10. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

C.1 Sur l'emploi dans le secteur du BTP

Des données sur l'emploi dans le BTP ne sont pas disponibles (cas du Rwanda), ou bien elles sont partielles car ne prenant pas en compte la multitude des entreprises du secteur informel avec leur grand nombre de travailleurs temporaires, et non plus les emplois non-déclarés (cas du Burkina Faso et de la Côte d'Ivoire).

Toutefois, les données disponibles montrent clairement :

- L'importance du secteur BTP en termes d'emplois (deuxième ou troisième secteur pourvoyeur d'emplois, selon les types de statistiques et selon les pays)
- La vulnérabilité disproportionnée du secteur aux fluctuations économiques (par exemple, Côte d'Ivoire), avec un effet immédiat sur la quantité et la qualité des emplois.

La tendance des deux dernières décennies semble être vers une plus grande précarisation des emplois dans le BTP.

En Côte d'Ivoire, une baisse de 91,3% des emplois déclarés dans le BTP a été constatée entre 1980 et 1994. Il est vraisemblable que cette baisse en emplois déclarés est au moins partiellement compensée par l'augmentation des emplois temporaires dans le secteur. Les entreprises ont licencié un grand nombre de leurs travailleurs permanents, pour réembaucher des travailleurs temporaires dès qu'elles accrochent un contrat de travaux.

Les enquêtes dans les trois pays confirment l'importance du nombre de travailleurs temporaires dans le BTP. Dans toutes les tailles d'entreprise, le pourcentage de travailleurs temporaires varie de 55% à 90% des effectifs totaux, avec une moyenne de 75 à 80%.

L'essentiel des travailleurs temporaires est constitué d'ouvriers non qualifiés (environ 70%).

Très peu de femmes sont recrutées par les entreprises du BTP et elles occupent surtout des positions administratives. C'est seulement au Rwanda que les femmes sont relativement bien représentées aux chantiers, pour deux raisons. D'une part à cause de la situation démographique suite aux événements de 1994 caractérisée par une proportion élevée des femmes et femmes chefs de ménage dans la population, et d'autre part parce que le maître d'ouvrage (PNAS) des entreprises enquêtées demande aux entrepreneurs d'engager 20% de femmes pour l'exécution des travaux qu'il finance. Par manque de femmes qualifiées, elles sont seulement recrutées comme main-d'oeuvre non qualifiée.

C.2 Sur les entreprises du secteur BTP

Le secteur BTP est caractérisé par l'existence d'un milieu épais et peu organisé de petites et micro-entreprises, quelques moyennes entreprises et une couche mince de grandes entreprises, y compris des entreprises étrangères, possédant les moyens financiers, matériels et politiques pour la captation des grands marchés publics et privés.

La plupart des entreprises du BTP existantes, et la plupart des entreprises nouvellement créées, opèrent dans le secteur informel ou dans la marge du secteur formel. Leurs activités échappent aux statistiques sur le nombre d'entreprises du BTP, aux statistiques sur l'emploi dans le secteur, aux impôts et aux contrôles sur le respect de la législation du travail.

La tendance constatée ci-haut vers une précarisation des emplois coïncide donc avec une tendance vers une informalisation des entreprises du BTP.

C.3 Sur les conditions de travail dans les entreprises du BTP

Les enquêtes ont constaté l'existence de différentes modalités de traitement du personnel entre différentes entreprises selon leur taille et leur appartenance au secteur moderne ou informel, et aussi à l'intérieur des entreprises, selon qu'il s'agit de personnel permanent ou temporaire, selon les qualifications des employés et leur abondance voire pénurie sur le marché du travail.

En gros, les conditions de travail comme stipulées par les codes du travail et de la sécurité sociale sont généralement assez bien respectées pour ce qui concerne le personnel permanent des entreprises de grande taille, appartenant au secteur moderne. En effet, les dispositions légales leur sont plus adaptées, les contrôles de l'administration y sont concentrés et l'information sur la législation du travail est destinée en général à ce type d'entreprises.

A l'autre extrême, les employés des micro- et petites entreprises, et particulièrement les travailleurs occasionnels qui représentent 75% des emplois du secteur, travaillent dans des conditions non conformes à la législation : ils ne sont pas déclarés à la sécurité sociale, perçoivent des salaires en dessous du minimum légal (sauf au Rwanda où la législation sur les niveaux de salaire n'est plus actuelle), et leur temps de travail est souvent supérieur à la durée réglementaire, avec une forte dose d'informel dans le paiement des heures supplémentaires et dans le traitement des travailleurs en cas d'interruption des travaux en cas de pluie ou pour d'autres raisons.

Seulement une petite minorité des entreprises signent des contrats avec leurs employés temporaires, et celles qui le font utilisent des contrats sommaires, souvent rédigés par l'employeur, n'indiquant pas les conditions d'emploi. La communication de ces conditions est faite oralement au moment de l'embauche. L'affichage des conditions du travail au chantier n'est pas habituel et considéré comme inutile par les entrepreneurs.

Les employés temporaires ne reçoivent généralement pas une fiche de paie individuelle, et à la fin de leur contrat ils ne disposent d'aucun document attestant de leurs prestations et du salaire reçu. La liste de paie, qui reste avec l'employeur, est le seul document qui montre le calcul des salaires et les montants payés.

C.4 Sur la connaissance de la législation sur les conditions du travail

Surtout parmi les micro et petites entreprises, la connaissance des dispositions de la loi sur les conditions de travail et sur la sécurité sociale est très limitée. Une partie des entrepreneurs est de l'opinion qu'il existe peu de réglementations spécifiques pour le secteur du BTP, d'autres encore disent que la législation du travail ne concerne que les employés permanents. Ils ne sont pas au courant du fait que les employés temporaires doivent également être

déclarés à la sécurité sociale, qu'ils peuvent suspendre leurs cotisations lorsqu'ils n'ont pas de marché, et ne connaissent pas toujours la réglementation en matière du temps de travail et de la compensation des heures supplémentaires, congé payés, sécurité sur les chantiers etc. Cette méconnaissance des dispositions de la loi vaut aussi pour les employés, qui en plus n'osent pas revendiquer leurs droits par peur d'être mal vu par l'employeur.

Il serait naïf de supposer que le non-respect des réglementations sur les conditions de travail est dû uniquement à la connaissance limitée des entrepreneurs sur les dispositions de la loi. Il y a certainement un manque d'information au sein des travailleurs et employeurs concernant leurs droits et leurs obligations, mais il y a d'autres facteurs aussi. Dans certains cas seulement, on peut attribuer le non-respect des conditions de travail à un manque de conscience des entrepreneurs. Cependant, la raison principale semble être leur volonté de comprimer au maximum leurs coûts étant donné le contexte compétitif dans lequel ils évoluent, et l'attribution des marchés sur la base du moins disant.

R.4 Programmes d'information, d'éducation et de conscientisation

Afin de conscientiser les entrepreneurs sur l'importance des conditions de travail pour la productivité des travailleurs, et de réduire la précarisation des emplois dans le secteur, il serait nécessaire d'entreprendre un programme d'Information, Education, Communication (I.E.C.) dont les groupes cibles seraient les petites et micro-entreprises du BTP d'une part, et en particulier les travailleurs temporaires de ces entreprises d'autre part. Ce programme viserait en priorité à informer et conscientiser les travailleurs et les employeurs sur leurs droits, mais aussi sur leurs obligations, sur la nécessité de prendre des mesures visant à améliorer la sécurité sur les chantiers, etc. En outre, ce programme pourrait susciter aussi une réflexion sur les systèmes alternatifs de protection qui pourraient être mis en place (par exemple, des systèmes de mutuelles de santé pour les travailleurs du secteur). Les lieux privilégiés pour toucher les groupes cibles seraient les chantiers. Ce programme devrait collaborer étroitement avec les syndicats, les organisations professionnelles, les administrations concernées (Institutions de Sécurité Sociale, Ministère du Travail/de l'Emploi, Inspection du Travail, maîtres d'ouvrage, etc.) et les organisations d'appui au secteur du BTP.

C.5 Sur la relation entre professionnalisme et protection des travailleurs

Il a été constaté²⁵ un parallélisme entre le professionnalisme des entrepreneurs (souci de la qualité, encouragement de la productivité, respect des délais, volonté de structurer l'entreprise, culture de contrats, etc.) et leur volonté de se conformer à la législation, notamment, la protection des travailleurs. En effet, de tels employeurs essaient autant que possible d'attirer les personnes ayant les meilleures qualifications, mais aussi, ils tentent de bâtir un noyau de travailleurs temporaires motivés et expérimentés.

²⁵ Surtout dans l'étude de cas Burkina Faso.

R.5 Encourager les entrepreneurs en règle

Il serait souhaitable de donner des incitations positives aux entrepreneurs qui sont en règle vis-à-vis des dispositions essentielles de la législation du travail (conditions de travail de la main d'œuvre temporaire, âge minimum, salaire minimum, assurance contre les accidents du travail, sécurité sur les chantiers, non-discrimination). Cela pourrait se faire par exemple en délivrant des certificats de bonne fin aux entreprises qui se comportent bien et en considérant ces certificats dans les procédures d'agrément et d'attribution des marchés (voir également la recommandation R7.3).

C.6 Sur l'accès aux marchés publics

En général, les conditions d'accès aux marchés publics sont plus favorables aux grandes entreprises. Ces entreprises disposent des cadres techniques et des équipements spécifiés dans les critères de préqualification, et elles ont le capital nécessaire, ou bien ont accès au crédit bancaire, pour le cautionnement du marché. Leur poids économique et politique, et leur capacité de faire pression sur les décideurs, y compris par des moyens peu légaux, y est aussi pour quelque chose.

Les mécanismes des marchés publics ne contribuent souvent pas au développement des petites entreprises et de leur progression en termes de montants et de types de travaux.

Le fait de ne pas accorder des marchés aux petites entreprises maintient ces dernières dans le secteur informel, avec des conséquences négatives non seulement pour le fisc, mais également en termes de conditions de travail de la main d'œuvre.

En plus, comme les petites entreprises créent en général plus d'emplois par unité monétaire que les grandes entreprises, et se prêtent particulièrement bien à l'exécution de travaux utilisant des techniques HIMO, des opportunités pour créer des emplois ne sont pas utilisées.

R.6 Améliorer l'accès des PME aux marchés publics

Par des mesures comme l'adaptation des critères de préqualification, introduction de techniques HIMO dans les spécifications contractuelles²⁶, subdiviser les gros marchés en plusieurs petits lots, campagnes de formation et de sensibilisation etc. En outre, ceci permettra de tirer un nombre croissant de PME dans le secteur formel de l'économie, et facilitera ainsi l'exercice de contrôle sur les conditions de travail pratiquées dans les entreprises.

C.7 Sur les clauses du travail dans les contrats des maîtres d'ouvrage

Hors mis quelques bonnes exceptions (PNAS au Rwanda, Faso Baara au Burkina Faso), les maîtres d'ouvrage n'incluent généralement pas de clauses relatives aux conditions de travail dans leurs contrats avec les entreprises du BTP. Dans la plupart des cas, les seules exigences

²⁶ Les grandes entreprises ne s'intéressent généralement pas aux travaux HIMO, car ces marchés sont trop petits et elles ne peuvent pas utiliser et amortir leur stock d'équipement lourd par ces marchés.

des maîtres d'ouvrage en cette matière concernent : (1) la présentation par l'entreprise d'une attestation de non-créance à la sécurité sociale, (2) l'obligation de l'entreprise de souscrire une assurance responsabilité civile et/ou accidents couvrant le chantier.

En ce qui concerne l'attestation de non-créance à la sécurité sociale, l'enquête parmi les entreprises a démontré qu'il ne s'agit que d'une formalité qui ne garantit pas la couverture sociale des travailleurs. D'abord, cette exigence concerne seulement les employés permanents, et non pas les employés temporaires sur les chantiers. Ensuite, il apparaît que les employeurs ne déclarent souvent qu'une partie de leurs employés permanents, et parfois juste le temps de répondre à un appel d'offre.

De même, les entrepreneurs se sentent obligés de prendre une assurance seulement quand le maître d'ouvrage demande la présentation des polices souscrits, ce qui n'est pas toujours le cas (concernant la question des assurances, voir aussi C.9 et R.9).

R7.1 Modifier les critères de passation de marchés

Il serait souhaitable de modifier les critères de passation de marchés, actuellement sur la base du moins disant, en faveur d'une plus grande considération d'éléments qui garantissent : (1) la qualité des travaux, (2) la création d'emplois, et (3) le respect des conditions de travail. La recommandation 15.3 ci-dessous suggère une méthode pour réconcilier la création d'emplois avec l'amélioration des conditions de travail dans le système contractuel du BTP.

R7.2 Introduction de clauses du travail dans les contrats du BTP

Comme recommandé par la Convention (no. 94) du BIT sur les clauses de travail (contrats publics), 1949²⁷, il est essentiel que des clauses relatives aux conditions de travail soient introduites dans tous les contrats du BTP. La législation du travail et ses dispositions de contrôle en soi ne sont pas suffisantes pour garantir des conditions de travail acceptables aux travailleurs du BTP. L'inclusion de clauses du travail dans les contrats pourrait même être imposé par le biais d'une loi et valerait de cette façon pour les maîtres d'ouvrage du secteur public et privé (et en cas de sous-traitance).

Il est toutefois essentiel que les clauses du travail ainsi imposées dans les contrats soient réalistes et acceptables, tant pour les employés que les employeurs. Pour savoir ce qui est réaliste et acceptable, il faudrait une consultation large dans les différents pays, incluant les entreprises de différentes tailles, les associations d'entrepreneurs du BTP, les syndicats, différents ministères comme ceux du travail et des travaux publics, les autres maîtres d'ouvrage etc.

²⁷ En ratifiant cette convention, le pays s'engage à inclure dans les contrats publics (y compris les contrats pour la construction et l'entretien d'infrastructures) des clauses en matière de salaires, temps de travail, et autres conditions de travail (non-discrimination, âge minimum, congés etc.) qui sont au moins comparables à celles pour le même type de travail dans la région où s'exécutent les travaux. La base de comparaison sont les conditions de travail établies par la loi ou bien par un accord négocié tripartite, et en l'absence de ces derniers, les conditions de travail pratiquées dans la région.

Dans les pays qui ont ratifié cette Convention no. 94, les ministères du travail disposent d'un instrument important pour introduire des clauses relatives aux conditions du travail dans les contrats publics avec le secteur privé.

R7.3 Prise en charge des coûts des clauses du travail dans les contrats

Les coûts associés au respect des conditions de travail spécifiées (par exemple, assurance contre les accidents et maladies professionnels, moyens de protection personnelle, trousse médicale, respect du SMIG) doivent être couverts par le contrat, ce qui revient à une prise en charge par le maître d'ouvrage.

Cependant, les entrepreneurs doivent être convaincus que toutes les entreprises soumissionnaires pour un marché donné seront tenues à inclure les coûts relatifs au respect des conditions de travail, faute de quoi les entrepreneurs n'en tiendront pas compte par peur de ne plus être compétitifs.

R7.4 Forcer le respect des conditions de travail : le bâton et la carotte dans le système contractuel

Plutôt que de miser exclusivement sur les contrôles par l'inspection du travail, il y a d'autres manières pour forcer les entrepreneurs à respecter les conditions de travail spécifiées par la loi et/ou dans les contrats. L'élément clé est l'utilisation stratégique du système contractuel.

Premièrement, « le bâton », il y a la possibilité pour les maîtres d'ouvrage de rayer de leur liste d'entreprises préqualifiées celles qui persistent à ne pas respecter les conditions du travail spécifiées dans les contrats. Une autre option serait l'imposition de pénalités monétaires. Le maître d'ouvrage, selon les cas par le biais de son maître d'oeuvre, et si possible en collaboration avec l'inspection du travail, exerce le contrôle nécessaire. Le contrôle serait encore facilité par la sensibilisation des travailleurs au regard de leur droit de porter plainte en cas de non-respect des conditions de travail contractuelles.

Deuxièmement, « la carotte », le maître d'ouvrage pourrait donner des incitations positives aux employeurs qui respectent les normes fondamentales de protection des travailleurs, en donnant ces employeurs un avantage dans les procédures d'agrément et d'attribution des marchés (voir aussi la recommandation 5).

C.8 Sur les Codes de la Sécurité Sociale

Les enquêtes auprès des entrepreneurs ont identifié plusieurs faiblesses concernant les Codes de la Sécurité Sociale et les prestations des caisses de la sécurité sociale, parmi lesquelles:

- les maladies et accidents non-professionnels ne sont pas pris en compte dans les prestations, leur prise en charge incombe à l'employeur, selon sa générosité, et l'employé;
- le financement et certaines dispositions de la sécurité sociale imposent une charge importante pour les employeurs surtout si on considère leurs faibles marges bénéficiaires (en moyenne, inférieures à 10%). Au Burkina Faso, les employeurs doivent verser comme

- cotisation à la caisse de sécurité sociale 18,5% de la masse salariale, contre 5% seulement au Rwanda. Selon les employeurs, cela décourage la création d'emplois permanents;
- l'utilité et l'efficacité du système de sécurité sociale sont mises en doute par les entrepreneurs. D'après eux, beaucoup de travailleurs préfèrent ne pas être déclarés à la sécurité sociale pour ne pas voir une partie de leur salaire retenue comme contribution. Les travailleurs préfèrent des salaires plus élevés et d'autres avantages comme le remboursement des frais médicaux par l'employeur. En plus, les entrepreneurs ne voient pas l'utilité de la sécurité sociale pour les travailleurs occasionnels en milieu rural, car ceux-ci ne toucheront jamais des pensions ou autres allocations²⁸;
 - les entrepreneurs estiment que les procédures de remboursement par la caisse de sécurité sociale sont trop compliquées et trop longues. Par conséquent, ils ne jugent pas utile de faire toutes les formalités de déclaration pour les petites blessures, et préfèrent prendre en charge ces frais médicaux eux-mêmes;
 - les employeurs et les employés surtout dans les micro- et petites entreprises, sont mal ou insuffisamment informés sur leurs droits et obligations auprès des caisses de sécurité sociale (par exemple, déclaration des travailleurs temporaires), ainsi que sur les procédures (par exemple, déclaration des accidents du travail et remboursement des frais, possibilité de suspendre les cotisations en cas d'absence de marchés).
 - pour ce qui concerne la branche des risques professionnels des caisses de sécurité sociale, il y a double emploi avec les assurances contre les accidents de travail, imposées aux entreprises par différents maîtres d'ouvrage (voir C.9 et R.9 ci-après).

En Côte d'Ivoire, la faiblesse du dispositif officiel de sécurité sociale a contribué à l'émergence et le développement de « caisses de solidarité » dans quelques plus grandes entreprises. Comme ces caisses sont alimentées au moyen de cotisations mensuelles par les employés membres, elles concernent surtout les employés permanents dont beaucoup sont également déclarés à la sécurité sociale officielle.

R.8 Réflexion tripartite sur la révision des Codes de la Sécurité Sociale

Les efforts de révision des Codes de la Sécurité Sociale devraient tenir compte des faiblesses sus-mentionnées, et prendre en considération l'expansion de l'option HIMO dans les travaux publics. Plus particulièrement,

En ce qui concerne les travailleurs occasionnels, une réflexion approfondie semble nécessaire, d'abord sur leur définition, et ensuite sur leur soumission au régime de la sécurité sociale. Par exemple, pour cette catégorie de travailleurs, les pensions (et au Burkina Faso peut être également la branche des prestations familiales) pourraient être éliminées du système obligatoire parce que cette branche ne leur offre aucun avantage réel. Par conséquent, il n'y aurait plus de précompte obligatoire de leurs salaires.

Cette réflexion pourrait également étudier les possibilités de remplacer les cotisations obligatoires pour les pensions et les prestations familiales des travailleurs occasionnels par des contributions pour un système de mutuelles. En milieu rural, la population verra probablement plus d'avantages directs dans un tel système et pourra, par conséquent, plus facilement être motivé d'y contribuer.

²⁸ Une opinion exprimée surtout par les entrepreneurs au Rwanda.

Il est clair que toute réflexion sur la révision du code de la sécurité sociale devrait associer les employeurs et employés, ainsi que les institutions concernées.

C.9 Sur la sécurité sociale et les assurances en matière de risques professionnels

Une partie des maîtres d'ouvrage – et surtout les plus importants – exige que les entreprises souscrivent une assurance responsabilité civile et/ou une assurance contre les risques professionnels. Cependant, en l'absence de prescriptions légales sur la couverture minimale de ces assurances, elles n'offrent pas vraiment de garanties aux travailleurs.

L'assurance contre les accidents de travail se recouvre avec la branche des risques professionnels de la sécurité sociale. Cependant, comme les travailleurs temporaires sont rarement affiliés à la sécurité sociale, les assurances privées pourraient constituer une alternative pour assurer cette catégorie de travailleurs contre les risques professionnels.

Concernant le coût de ces assurances, les opinions des entrepreneurs divergent. Mais des calculs faits au Rwanda démontrent que les modalités de l'assurance ne sont pas adaptées aux réalités des petits chantiers de courte durée: les primes pour les assurances de courte durée s'élèvent à des montants disproportionnés, tant par rapport aux primes annuelles des compagnies d'assurance que par rapport aux coûts de la sécurité sociale.

R.9 Réflexion tripartite sur les assurances contre les risques professionnels

Une réflexion semble utile sur:

L'utilité et les prestations des assurances vis-à-vis l'utilité et les prestations de la sécurité sociale. L'obligation de souscrire une assurance contre les accidents de travail pourrait être redéfinie en fonction d'une complémentarité avec la couverture prévue par la sécurité sociale; L'introduction d'un élément de compétition: l'entrepreneur pourrait avoir le choix de s'assurer contre les risques professionnels soit à la sécurité sociale, soit à une société d'assurances. Dans ce dernier cas, la loi devrait clairement prescrire les garanties minimales à offrir aux travailleurs;

Les assurances comme alternative pour assurer les travailleurs temporaires contre les risques professionnels.

Cette réflexion devrait associer les entrepreneurs et les travailleurs, ainsi que les compagnies d'assurance et les institutions de sécurité sociale.

C.10 Sur la sécurité et l'hygiène aux chantiers

Il ressort des enquêtes que la sécurité est une préoccupation secondaire tant pour les employeurs, que pour les employés. Les entrepreneurs, surtout des PME, ne voient pas de risques sur leurs chantiers, et les travailleurs ne sont pas toujours conscients des dangers. Par conséquent, ces entreprises ne prennent pas de mesures spécifiques pour améliorer la situation de sécurité et de santé aux chantiers: des moyens de protection personnelle ne sont pas prévus, ni une trousse médicale. Souvent, les travailleurs n'utilisent pas les moyens de protection qui sont mis à leur disposition, décourageant les entrepreneurs à investir dans ce domaine.

La principale raison invoquée par les entrepreneurs pour ne pas prendre des mesures pour assurer la sécurité des travailleurs est qu'ils ne peuvent pas se permettre d'inclure ces coûts dans le calcul de leur prix compte tenu du contexte compétitif (critère du moins disant) et leurs faibles marges bénéficiaires. Cependant, une partie des entrepreneurs a reconnu qu'en fait, les coûts des moyens de protection personnelle et d'une boîte à pharmacie sont minimes. Une partie du problème se situe donc au niveau de la prise de conscience des employeurs et des employés et leur volonté d'agir dans ce domaine. Notons encore que la réglementation dans ce domaine est plutôt orientée vers les grands travaux de construction, et est donc peu adaptée aux réalités des PME et des petits chantiers.

R.10 Améliorer la sécurité aux chantiers

Les résultats des enquêtes suggèrent qu'une amélioration dans le domaine de la sécurité des travailleurs passe par des mesures et actions sur trois plans:

- L'introduction d'une provision pour équiper l'entreprise en moyens de protection personnelle et collective, et d'une provision pour l'installation des chantiers (par exemple, latrines) dans les dossiers d'appel d'offre afin de permettre aux entrepreneurs de prévoir ce coût dans leur prix ;
- Une campagne d'information, de formation et de sensibilisation des entrepreneurs et des travailleurs du BTP concernant ce sujet. Pour ce qui concerne l'information et la sensibilisation des travailleurs, les syndicats pourraient jouer un rôle important;
- Actualiser la réglementation sur la sécurité et la santé dans le secteur de la construction pour tenir explicitement compte des PME du BTP et des petits chantiers. Cependant, cela devrait aller de pair avec l'élaboration de mécanismes qui peuvent garantir l'observation des règles par toutes les entreprises (par des contrôles et par le système contractuel, voir R7.4), faute de quoi les entreprises n'en tiendront pas compte par peur de ne plus être compétitif.

C.11 Sur l'environnement des entreprises du BTP

De nombreuses études ont démontré que les entreprises du BTP, et surtout les PME, évoluent dans un environnement difficile pour ce qui concerne la compétition ardue pour l'obtention de marchés, documents d'appel d'offres compliqués et procédures d'attribution non-transparentes, retards de paiement par les maîtres d'ouvrage, difficultés d'accès à l'équipement et au crédit bancaire etc.

R.11 Améliorer l'environnement des PME du BTP

Une amélioration de l'environnement (institutionnel, contractuel, législatif) des PME du BTP aura une incidence positive sur la protection des travailleurs. Par exemple, la majorité des entreprises enquêtées a reconnu avoir des problèmes pour respecter le délai de paiement des salaires, à cause des retards qu'elles subissent elles-mêmes dans le paiement de leurs factures par les maîtres d'ouvrage. L'accélération des procédures de décaissements par les maîtres d'ouvrage devrait donc avoir une incidence positive sur le respect des délais de paiement des salaires. D'autres facteurs qui peuvent être mentionnés dans ce contexte :

- la révision de la fiscalité, qui pénalise les entreprises qui souhaiteraient se mettre en ordre vis-à-vis de la législation du travail;
- l'accès au crédit bancaire pour préfinancer les marchés, ce qui aurait aussi une incidence sur la périodicité de paiement des salaires aux employés;
- le changement des critères d'attribution des marchés (en faveur d'une plus grande considération d'éléments qui garantissent la qualité des travaux plutôt que seulement le critère du moins disant), et procédures d'attribution transparentes;
- L'assainissement de la profession en contrôlant plus strictement les critères d'agrément des entreprises.

Parallèlement, les organisations professionnelles telles que les associations des entreprises du BTP, mériteraient d'être redynamisées pour mieux jouer leur rôle de défense des entrepreneurs. Il faudrait aussi encourager le regroupement des entreprises du BTP selon leur taille et/ou catégorie afin d'accroître la solidarité des entrepreneurs qui partagent les mêmes préoccupations.

C.12 Sous-traitance et conditions de travail

La sous-traitance est une pratique courante dans le secteur du BTP. Les désavantages concernent généralement: (1) la dilution des responsabilités de l'employeur en matière de protection des travailleurs, et (2) les entreprises de taille moyenne ou grande ont tendance à exploiter les micro- ou petites entreprises. Cette situation peut à son tour mener à l'exploitation des travailleurs sur les chantiers. Cependant, refuser la sous-traitance peut contribuer à accroître l'amateurisme dans le secteur BTP, puisque des entreprises de tâcherons, pour accéder à ces marchés, se constituent en entreprise générale.

R.12 Protéger les travailleurs en cas de sous-traitance

Pour garantir des conditions de travail acceptables à la main-d'oeuvre en cas de sous-traitance, des règles doivent être établies pour ce qui concerne les responsabilités de respectivement l'entreprise « maître d'ouvrage » et l'entreprise de sous-traitance, et un dispositif de contrôle serré et bien organisé est nécessaire. En l'absence de règles et de contrôles, il serait peut-être mieux de décourager la sous-traitance comme le font les programmes AGETIPE.

C.13 La formation des entreprises du BTP

Les enquêtes auprès des entrepreneurs ont mis en lumière d'importants besoins de formation, liés d'une part aux déficiences en termes de disponibilité et de qualifications de certaines catégories de personnel (comme les ouvriers spécialisés et les cadres techniques, surtout au Burkina Faso et Rwanda), et d'autre part à la volonté des entrepreneurs de faire progresser leur entreprise vers des marchés plus importants et plus variés.

R.13 Techniques HIMO et conditions de travail dans la formation

Le point à souligner ici, est que les programmes de formation, en particulier ceux destinés aux chefs d'entreprises et leurs cadres supérieurs comme les ingénieurs, agents techniques et chefs de chantier, offrent une opportunité privilégiée pour former et sensibiliser ces derniers en matière de techniques HIMO et de conditions de travail.

En ce qui concerne les techniques HIMO, les besoins se présentent de deux manières. D'abord, une sensibilisation et familiarisation des chefs d'entreprise, qui – pour adopter ces techniques volontairement²⁹ - doivent y voir un avantage pour leur entreprise. Ensuite, la formation des cadres responsables de l'organisation et de la surveillance quotidienne des travailleurs sur les chantiers est essentielle, surtout pour arriver à une bonne productivité de la main d'œuvre³⁰.

Comme on l'a vu, beaucoup d'entrepreneurs ignorent les dispositions légales de leurs pays en matière des conditions de travail. L'introduction dans la formation d'éléments relatifs à la législation du travail, et au lien qui existe entre conditions de travail et productivité de la main-d'œuvre, permet de sensibiliser les entrepreneurs à l'aspect social et comment ces aspects influent sur le rendement de leur entreprise. Cependant, il convient de souligner que ce type de formation doit être modulé selon la législation en vigueur dans les pays, et qu'il doit être bien planifié en termes de coûts, de contenu et de durée. De préférence, cette formation devrait être incluse dans les programmes de formation en gestion d'entreprise, sans coûts additionnels pour les entreprises participantes.

C.14 Emplois temporaires vs. emplois permanents dans le secteur BTP

Les emplois temporaires ont généralement une connotation négative en termes de précarité, absence de protection sociale et de congés payés etc. Cependant, il faut bien tenir compte du fait que les emplois temporaires font partie intégrante du secteur BTP, parce que les entreprises n'ont pas toujours de marché, et exécutent des travaux dans différentes parties du pays. Le recrutement de travailleurs locaux sur une base temporaire permet de créer des revenus à ce niveau, et donc de stimuler l'économie locale. Ce système permet en plus de créer des capacités locales et favorise l'appropriation des ouvrages par la communauté et l'administration sur place. De ce point de vue, le recrutement de travailleurs temporaires n'est pas seulement avantageux pour l'entreprise, mais bénéficie également aux populations et économies locales.

R.14 Améliorer les conditions de l'emploi temporaire

Il serait mal avisé de pousser trop la conversion d'emplois temporaires en emplois permanents au sein des entreprises du secteur BTP. Le véritable défi n'est pas tellement la précarité des emplois, mais plutôt l'absence totale de protection sociale outre la générosité de

²⁹ De plus en plus souvent, l'utilisation des techniques HIMO est spécifiée dans l'appel d'offres et les documents contractuels des marchés de travaux d'infrastructure. Dans ce cas, les entreprises soumissionnaires n'ont pas de choix. Il est cependant important que les entrepreneurs sont conscients des avantages de ces techniques et les implications au niveau de l'organisation et de la surveillance des travaux.

³⁰ Ce qui est surtout important quand les techniques HIMO sont en compétition avec des techniques plus intensives en capital, par exemple dans le cas de travaux routiers.

l'employeur, l'informel dans la prise en charge des maladies et accidents, les niveaux de salaire etc. Il serait donc beaucoup plus constructif et réaliste d'avoir un regard positif sur l'emploi temporaire, et d'œuvrer pour une amélioration des conditions d'emploi pour cette catégorie des travailleurs, d'une part par une adaptation de la réglementation (par exemple, code de la sécurité sociale), et d'autre part en utilisant le système contractuel (voir recommandations 7.4 et 15.3 ci-après), tout en renforçant les contrôles. Pour une partie des travailleurs temporaires du BTP, surtout ceux qui vont de chantier au chantier³¹, on pourrait même penser à un système volontaire d'assurance au chômage.

C.15 Sur l'emploi et les conditions de travail

La question clé posée dans cette étude était : « comment réconcilier la promotion de l'emploi dans les PME et micro-entreprises du BTP avec le respect des normes essentielles concernant les conditions de travail ? ».

Les études de cas indiquent que les infractions les plus sérieuses en matière de conditions de travail ont également des implications financières. Elles concernent: (1) la non-déclaration des travailleurs temporaires à la sécurité sociale, (2) le paiement des ouvriers non qualifiés, et surtout les ouvriers temporaires, à des niveaux en dessous du SMIG (Burkina Faso et Côte d'Ivoire), (3) le non-respect des réglementations sur les heures supplémentaires, et (4) l'absence de mesures et de moyens de sécurité aux chantiers. Il est clair que tout effort pour améliorer les conditions de travail sur ces quatre points demande également un effort financier, et il ne serait pas juste, voire impossible, de demander cet effort aux seuls entrepreneurs compte tenu de leurs faibles marges bénéficiaires. A titre d'exemple, les coûts de la sécurité sociale s'élèvent à 23% du salaire brut au Burkina Faso (comparé à 8% au Rwanda), et le SMIG au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire est bien plus élevé que les salaires normalement pratiqués dans le secteur privé pour la main d'œuvre non qualifiée et temporaire.

Les exigences en matière de sécurité sociale et de SMIG influent à la fois sur les niveaux d'emploi et sur la nature des emplois. Imposer des niveaux de salaire relativement élevés est certain de nuire à la création d'emplois au sein des entreprises et encouragera ces dernières à investir plutôt dans l'équipement. Concernant la nature des emplois créés, l'entrepreneur peut réduire ses coûts en tablant le plus possible sur le recrutement de travailleurs temporaires. Il ne déclare pas ces travailleurs à la sécurité sociale et les paie moins que ses employés permanents. En plus, ces travailleurs ne figurent pas sur la masse salariale quand l'entreprise n'a pas de marché.

Forcer les entrepreneurs à respecter les conditions de travail réglementaires pour leurs travailleurs temporaires sera donc très difficile sans une compensation financière adéquate dans les contrats des maîtres d'ouvrage. Aussi, le critère du moins disant est une des raisons principales pour la concurrence sauvage qui règne dans le secteur BTP, et qui oeuvre ainsi contre le respect des conditions de travail.

³¹ Il faut faire la différence avec le travailleur qui est principalement occupé dans l'agriculture ou bien le commerce et ne travaille dans le BTP qu'occasionnellement.

R15.1 Travaux HIMO et niveaux de salaire

Les niveaux de salaire sont particulièrement importants dans les travaux HIMO, où le travail est le facteur de production principal et son coût est un élément déterminant pour la compétitivité avec les techniques à haute intensité d'équipement. Il est donc essentiel de disposer de bonnes politiques et pratiques dans ce domaine pour parvenir à un travail productif et une production de qualité. Dans une situation de chômage et de sous-emploi généralisée, le niveau de salaire devrait idéalement permettre:

- d'encourager un recours plus important aux méthodes HIMO et de maintenir leur compétitivité par rapport aux options basées sur une forte intensité d'équipement,
- de stimuler la productivité du travail,
- de cibler les populations pauvres,
- d'éviter une influence négative sur les autres activités économiques de la région, notamment agricoles.

La productivité ne sera optimale que si les travailleurs jouissent de bonnes conditions de travail. Lorsque les niveaux de salaire sont trop bas, la productivité décline, ce qui entraîne une inflation des coûts excédant les "économies" escomptées par le bas niveau des rémunérations et encourage indirectement le recours à des méthodes intensives en capital.

Dans les trois études de cas, nous sommes confrontés à deux types de situations: (1) le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire où les salaires payés à la main-d'oeuvre, surtout celle temporaire et non-qualifiée, sont inférieurs au SMIG dans ces pays, et (2) le Rwanda, où les salaires payés sont plus élevés que le SMIG, car la législation en matière de salaires minima n'est plus actuelle dans ce pays.

On constate donc que, dans les trois pays, les salaires actuellement pratiqués ne correspondent pas aux salaires minima officiels. Au Rwanda, cette situation peut facilement être corrigée par une mise à niveau du SMIG aux niveaux pratiqués sur le marché. Au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire, les options suivantes se présentent:

- maintenir et imposer le SMIG à son niveau actuel (*statu quo*). Cependant, ceci pourrait nuire à la création d'emplois au sein des entreprises et à l'expansion de travaux HIMO ;
- faire une dérogation officielle pour la main-d'oeuvre employée à titre temporaire dans les travaux et programmes HIMO. Cependant, cette option donne un statut à part aux travaux HIMO, ce qui pourrait empêcher leur adoption à grande échelle dans les investissements publics réguliers en infrastructures et en construction ;
- un accord collectif négocié entre les partenaires tripartites du secteur BTP, prenant en compte la technologie utilisée, c'est-à-dire HIMO ou bien équipement. On notera encore que la Recommandation no. 135 du BIT en matière de fixation de salaires minima permet différents niveaux de salaires minima, en fonction des coûts de la vie dans différentes régions d'un pays.

R15.2 Réflexion tripartite sur le code du travail par rapport aux programmes HIMO

Un des enseignements que nous pouvons tirer des trois études de cas, et confirmé par d'autres études du BIT³², est qu'une application stricte des lois et réglementations du travail nuirait à l'application et l'expansion de programmes et d'investissements HIMO, et donc à la création d'emplois. Les recommandations 8, 9 et 10 ont déjà mis en exergue la nécessité d'une réflexion tripartite sur les codes de sécurité sociale, sur les assurances contre les risques professionnels et sur la question de la sécurité aux chantiers. De même, la question des niveaux de salaire (R.15.1) est un autre élément critique pour l'expansion des travaux HIMO. Ces constats nous amènent à recommander une réflexion tripartite et approfondie dans les pays sur les lois et réglementations du travail par rapport à l'objectif de créer des emplois décents par des travaux d'infrastructure utilisant des techniques HIMO, tout en améliorant la qualité de ces emplois. Une telle réflexion serait un bon point de départ pour arriver à une meilleure formulation et application des lois en matière du travail dans le secteur HIMO.

Quelques suggestions à l'adresse de ces réflexions nationales seraient :

- de prendre en considération qu'il est toujours mieux d'appliquer les lois plutôt que de demander des dérogations ;
- d'être réaliste sur l'applicabilité des lois dans différentes situations et régions (par exemple, petits chantiers en milieu rural) ;
- d'avoir l'esprit ouvert, sans préjugés, pour trouver des solutions justes, qui peuvent se situer dans une adaptation de la législation du travail, dans une libération et/ou simplification de différentes dispositions, ou bien dans l'adoption de nouvelles réglementations.

R15.3 Combiner la création d'emplois avec l'amélioration des conditions de travail

L'expérience du BIT indique qu'il est possible de réconcilier la création d'emplois avec l'amélioration des conditions de travail en utilisant le système contractuel d'une manière stratégique.

Les actions et mesures suivantes font partie de ce processus :

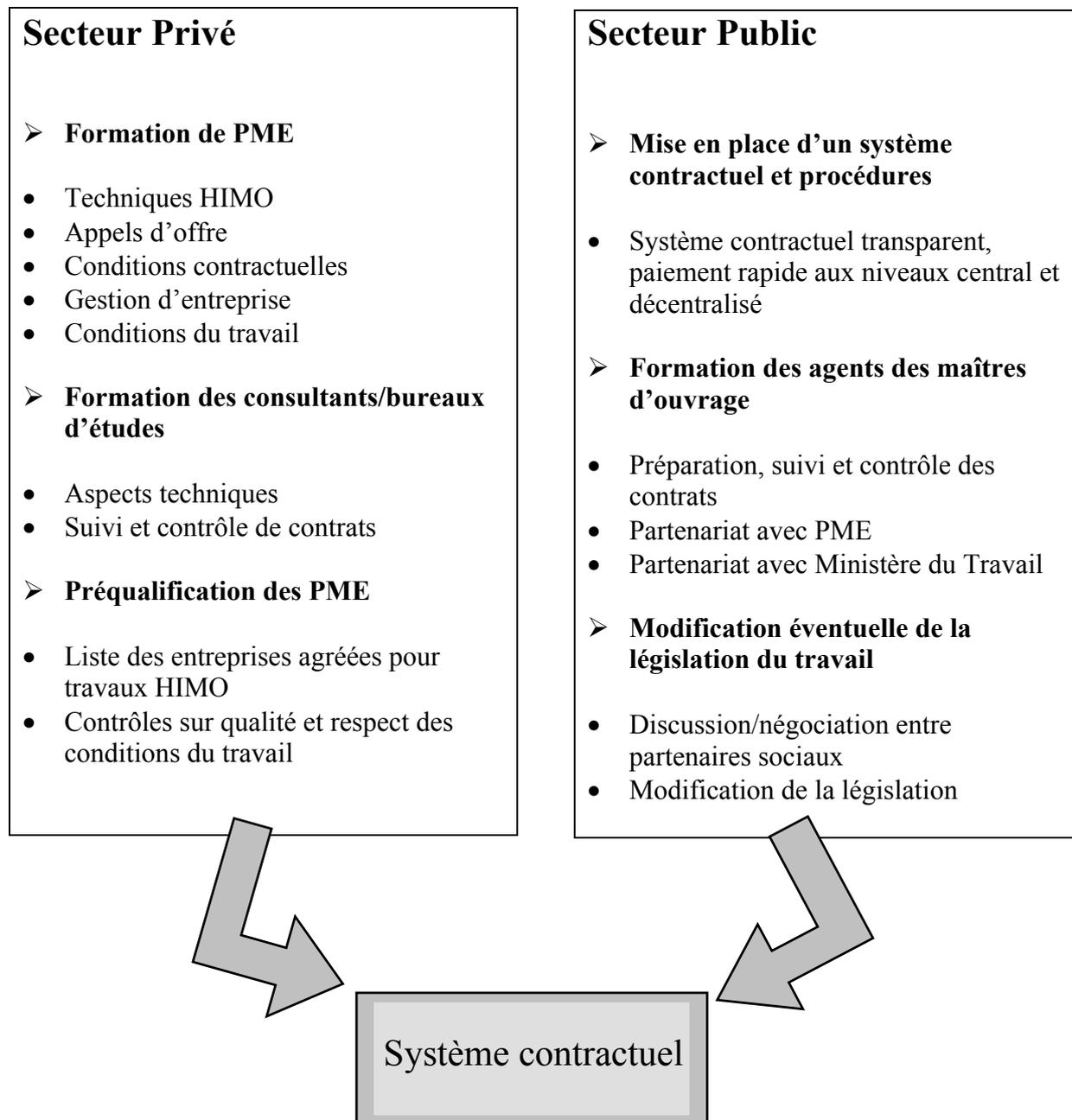
- un programme de formation en techniques HIMO est offert aux PME intéressées, et celles qui réussissent la formation sont préqualifiées pour soumissionner;
- parallèlement, des formations sont données aux agents des maîtres d'ouvrage (et des maîtres d'oeuvre), surtout en ce qui concerne la préparation et la surveillance des contrats, ainsi que les procédures administratives et contractuelles, telles que la transparence du système, accélérer et rationaliser le paiement des factures etc. ;
- discussions/négociations tripartites pour définir des clauses du travail réalistes et acceptables, à inclure dans les contrats. Selon les cas, cela peut nécessiter une modification de la législation du travail;
- le contrat comprend: (1) des clauses relatives à l'utilisation des techniques HIMO, donnant ainsi un avantage comparatif aux entreprises formées à l'utilisation de ces techniques, et (2) des clauses relatives aux conditions du travail, dont les coûts seront couverts par le contrat. L'entreprise qui persiste à ne pas appliquer ces clauses du

³² Voir: "Tajgman et de Veen - Programmes d'Infrastructure à Haute Intensité de Main-d'oeuvre: Guide des politiques et pratiques en matière de travail, 1998"

travail sera rayée de la liste des entreprises préqualifiées. L'entreprise qui est performante sur le plan des techniques HIMO et qui applique les clauses du travail sera délivrée un certificat de bonne fin, lequel sera pris en compte dans l'attribution de nouveaux marchés. Ce certificat pourrait être retiré dès que l'entreprise n'est plus à la hauteur.

La séquence logique de ces mesures est illustrée par le tableau 1.

Tableau 1: Réconcilier la création d'emplois avec l'amélioration des conditions de travail par le système contractuel



Ce système vise à introduire dans le système contractuel de spécifications en matière de:

Techniques HIMO → ⇒ création d'emplois.
Conditions du travail → ⇒ meilleure qualité des emplois

Des contrats pourraient être réservés aux PME ayant réussi une formation en techniques HIMO. Cependant, en retour, elles devront accepter et respecter les conditions de travail spécifiées dans les contrats.

Ce système semble dans l'intérêt des différents partenaires et acteurs concernés par le travail et les investissements en infrastructure :

Avantages aux employeurs :

Accès aux marchés publics
Procédures contractuelles transparentes
Paiement rapide
Coûts de l'amélioration des conditions de travail couverts dans les contrats
Opportunité de créer/élargir des associations de PME

Avantages aux travailleurs :

Emplois (3 à 5 fois plus d'emplois sur les travaux HIMO que sur les travaux à haute intensité d'équipement, pour le même montant d'investissement)
Amélioration des conditions du travail
Opportunité de créer/élargir les associations des travailleurs

Avantages aux Ministères du Travail et de l'Emploi :

Collaboration avec les ministères techniques et maîtres d'ouvrage pour des travaux du BTP
Instrument pour introduire des objectifs sociaux dans les politiques économiques de l'investissement
Dialogue social

Avantages aux gouvernements (et bailleurs de fonds) :

Meilleur rendement de l'investissement
Contribution aux objectifs de création d'emplois et de réduction de la pauvreté
Génération de revenus et amélioration des conditions de vie
Renforcement des PME du secteur BTP
Développement de l'économie nationale et des liens inter-sectoriaux
Meilleure gouvernance et crédibilité.

Le BIT est convaincu qu'un consensus pourra être développé dans les pays autour des axes expliqués ci-dessus. Le dialogue social autour de ces propositions et, espérons-le, leur application, constituerait un pas important vers le progrès social dans les pays en développement, répondant au double besoin de création d'emplois et d'amélioration des conditions de travail.

LISTE DES CONVENTIONS RATIFIEES PAR LE BURKINA FASO, LA COTE D'IVOIRE ET LE RWANDA

No.	CONVENTIONS	BURKINA FASO (Membre depuis 1960) 39 conventions ratifiées et 35 en vigueur	COTE D'IVOIRE (Membre depuis 1960) 34 conventions ratifiées et 32 en vigueur	RWANDA (Membre depuis 1962) 27 conventions ratifiées et en vigueur
3	Convention sur la protection de la maternité, 1919	X	X	-
4	Convention sur le travail de nuit (femmes), 1919	X	X	X
5	Convention sur l'âge minimum (Industrie), 1919	(X)	(X)	-
6	Convention sur le travail de nuit des enfants (Industrie), 1919	X	X	-
11	Convention sur le droit d'association (Agriculture), 1921	X	X	X
12	Convention sur la réparation des accidents du travail (Agriculture), 1921	-	-	X
13	Convention sur la céreuse (peinture), 1921	X	X	-
14	Convention sur le repos hebdomadaire (Industrie), 1921	X	X	X
17	Convention sur la réparation des accidents du travail, 1925	X	-	X
18	Convention sur les maladies professionnelles, 1925	X	X	X
19	Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	X	X	X
26	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	X	X	X
29	Convention sur le travail forcé, 1930	X	X	X
33	Convention sur l'âge minimum (Emploi non-industriel), 1932	(X)	(X)	-
41	Convention (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934	X	X	-
42	Convention (révisée) des maladies professionnelles, 1934	-	-	X
45	Convention des travaux souterrains (femmes), 1935	-	X	-
50	Convention sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936	-	-	X

No.	CONVENTIONS	BURKINA FASO (Membre depuis 1960) 39 conventions ratifiées et 35 en vigueur	COTE D'IVOIRE (Membre depuis 1960) 34 conventions ratifiées et 32 en vigueur	RWANDA (Membre depuis 1962) 27 conventions ratifiées et en vigueur
52	Convention sur les congés payés, 1936	(X)	X	-
62	Convention concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937	-	-	X
64	Convention sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939	-	-	X
81	Convention sur l'inspection du travail, 1947	X	X	X
87	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	X	X	X
89	Convention sur le travail de nuit (femmes) ⁹ (révisée), 1948	-	-	X
94	Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	-	-	X
95	Convention sur la protection du salaire, 1949	X	X	-
96	Convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949	-	X	-
97	Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	X	-	-
98	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	X	X	X
99	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (Agriculture), 1951	-	X	-
100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	X	X	X
101	Convention sur les congés payés (Agriculture), 1952	(X)	-	-
105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	X	X	X
110	Convention sur les plantations, 1958	-	X	-
111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	X	X	X
116	Convention portant révision des articles finals, 1961	X	X	-
118	Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962	-	-	X
123	Convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	-	-	X
129	Convention sur l'inspection du travail (Agriculture), 1969	X	X	-

No.	CONVENTIONS	BURKINA FASO (Membre depuis 1960) 39 conventions ratifiées et 35 en vigueur	COTE D'IVOIRE (Membre depuis 1960) 34 conventions ratifiées et 32 en vigueur	RWANDA (Membre depuis 1962) 27 conventions ratifiées et en vigueur
132	Convention sur les congés payés (révisée), 1970	X	-	X
133	Convention sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970	-	X	-
135	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971	X	X	X
136	Convention sur le benzène, 1971	-	X	-
138	Convention sur l'âge minimum, 1973	X	X	X
141	Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	X	-	-
143	Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	X	-	-
144	Consultations concernant les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	X	X	-
150	Convention sur l'administration du travail, 1978	X	-	-
159	Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	X	X	-
161	Convention sur les services de santé au travail, 1985	X	-	-
170	Convention sur les produits chimiques, 1990	X	-	-
173	Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	X	-	-
182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	X	X	X

(..) Les conventions qui ne sont pas en vigueur pour le pays concerné apparaissent entre crochets.

GUIDE D'INTERVIEW DES ENTREPRENEURS (Exemple du Burkina Faso)

N°

A. IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE ET SES ACTIVITES

A1. Nom de l'entreprise:

A2. Statut juridique:

SA	SARL	entr. indiv.	aucun
----	------	--------------	-------

A3. Date de fondation:

Début des activités dans le secteur BTP:

A4. Raison sociale pour la création de l'entreprise /
motivation du démarrage des activités dans le secteur BTP

A5. Activités:

- Construction
 - bâtiments
 - génie civil (routes ou eau)
 - autres:
- Fabrication de matériaux de construction
 - briqueterie
 - briquets
 - tuiles
 - tailleurs de pavé
 - autres:
- Bureau d'études
- Autres activités (préciser):

A6. Chiffre d'affaires: (en même temps remplir tableau A7, montant des différents marchés en 1995, 1996 et 1997)

	Total pour l'entreprise	Total dans le secteur BTP	Total études	Total construction/production
1993:				
1994:				
1995:				
1996:				
1997:déjà réalisé				
estimation pour toute l'année				

N°	Année	Activité	maître d'ouvrage (et financier si différent)	Durée	montant du marché	partie dépensée pour les salaires	Moyenne des emplois temporaires			Total pers/jour
							Total	H	F	
1							MOQ			
							MONQ			
2							MOQ			
							MONQ			
3							MOQ			
							MONQ			
4							MOQ			
							MONQ			
5							MOQ			
							MONQ			
6							MOQ			
							MONQ			
7							MOQ			
							MONQ			
8							MOQ			
							MONQ			
9							MOQ			
							MONQ			
10							MOQ			
							MONQ			
11							MOQ			
							MONQ			
12							MOQ			
							MONQ			

B. EMPLOI

B1. Emplois permanents:

moyenne 1993:

moyenne 1994:

moyenne 1995:

moyenne 1996:

Actuel:

B2. Emplois permanents actuels par sexe et catégorie de la main d'oeuvre

	Hommes	femmes	Total
MONQ			
MOQ			
Cadres techniques			
Administration			
Total			

B3. Emplois temporaires pour les différents marchés (remplir tableau en haut : A7)

B4. Emplois temporaires actuels par sexe et catégorie de la main d'oeuvre

	Hommes	femmes	Total
Non-Qualifiés			
Qualifiés			
Cadres techniques			
Total			

B5. Moyenne des emplois temporaires par mois

en 1993	
en 1994	
en 1995	
en 1996	
en 1997	

C. RECRUTEMENT

C1. Méthode de recrutement

- Pour le personnel permanent / personnel temporaire
- Critères de sélection (p.ex. Expérience dans le secteur btp, résidence proche du chantier, ...) et motivation de l'application de ces critères?
- Avantages et désavantages de la méthode de recrutement actuelle
- Alternatives

C2. Utilisation d'intermédiaires pour le recrutement

- Motivations
- Profil des intermédiaires
- Commissions ou honoraires payés aux intermédiaires

C3. Non-discrimination dans le recrutement

- Préférence de recruter des hommes ou des femmes pour certaines tâches
- Raisons de cette préférence
- Traduction dans les effectifs des différentes catégories de la main d'oeuvre

C4. Disponibilité de la main d'oeuvre:

- Main d'oeuvre non-qualifiée, qualifiée et cadres techniques
- Différences entre les régions.
- Fluctuations saisonnières (p.ex. liées aux activités agricoles)

C5. Emploi des jeunes

- Age minimum de recrutement des jeunes
 - Différence entre hommes et femmes
 - Connaissance de la législation et motivation du respect ou non-respect cette législation
-

D. FORMATION

D1. Qualifications de la main d'oeuvre

- Qualifications de la main d'oeuvre disponible par rapport aux besoins des entrepreneurs
- Lien entre les qualifications nécessaires et la méthode de recrutement utilisée

D2. Besoins en formation

- pour la MOQ
- pour les cadres techniques
- pour l'entrepreneur

D3. Méthodes de formation utilisées et préférées

- sur le tas
 - institution / programme de formation
-

E. SYSTEME DE REMUNERATION

E1. Systèmes de rémunération utilisés

- E1.1. Rémunération par heure, par tâche, ...
- E1.2. Différences entre
 - MOQ, MONQ, cadres techniques
 - hommes et femmes
 - personnel permanent et temporaire

E2. Choix de système

- E2.1. Avantages et désavantages des différents systèmes et motivation du choix (p.ex. incitation à la productivité; incertitude sur le déroulement des travaux; lien avec le degré d'absentéisme)
 - E2.2. Connaissance des systèmes alternatifs de rémunération, leurs avantages potentiels et les raisons de non-utilisation de ces systèmes.
-

F. NIVEAU DE SALAIRE

F1. Niveau de salaire du personnel temporaire par catégorie

- MONQ
- MOQ
- Cadres techniques

F2. Niveau de salaire du personnel permanent par catégorie

F3. Différences concernant le niveau de salaire

- F3.1. entre hommes et femmes
- F3.2. pour les jeunes
- F3.3. entre les différents projets
- F3.4. entre différentes régions

F4. Motivation/raisons expliquant les différences de niveau de salaire

F5. Détermination du niveau de salaire:

- F5.1 Critères déterminant le niveau de salaire offert
 - niveau déterminé par le marché
 - négociation entre l'entrepreneur et l'employé qui se présente
 - négociation avec les autorités locales ou des représentants de la population locale
- F5.2 Salaire minimum
 - Application d'un salaire minimum
 - Connaissance de la législation en vigueur
 - Evaluation du salaire minimum légal et motivation pour le respect ou le non-respect
- F5.3. Comparaison du niveau de salaire du personnel temporaire avec le niveau du salaire agricole appliqué dans la région
- G5.4. Effets des fluctuations saisonnières dans l'agriculture sur le niveau du salaire

F6. Modalités de paiement du salaire

- F6.1. Périodicité des paiements pour le personnel temporaire; sont-ils effectués à temps?
- F6.2. Périodicité des paiements pour le personnel permanent; sont-ils effectués à temps?
- F6.3. Paiement d'avances
- F6.4. Frais ou autres obligations déduits du salaire
(transport, assurances, commission des intermédiaires, ...)

G. NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL

G1. Nombre d'heures contractuel :

- G1.1. Différences entre les différentes catégories de personnel:
 - personnel permanent et temporaire,
 - hommes et femmes,
 - jeunes.
- G1.2. Connaissance de la législation, évaluation et motivation pour le non-respect éventuel.

G2. Nombre d'heures réel :

- G2.1. Fréquence d'heures supplémentaires et motivation
- G2.2. Fréquence du travail le dimanche ou jours fériés et motivation, si différent
- G2.3. Système de paiement ou de compensation
 - heures supplémentaires
 - dimanches et jours fériés

H. CONTRATS ENTRE ENTREPRENEUR ET MAITRE D'OUVRAGE

H2. Quelles clauses de travail dans les contrats

- Différences entre projets/maîtres d'ouvrage
- Différence entre bailleurs de fonds et ONG

H3. Evaluation des clauses et motivation pour leur application ou non-application

I. CONTRATS POUR LE PERSONNEL PERMANENT

I1. Types de contrat utilisé :

- durée indéterminée ou déterminé
- Différences entre les différentes catégories
- Différences entre projets

I2. Clauses de travail

- I2.1. Quelles clauses sont incorporées dans les contrats
- Congés payés, heures et jours de travail, salaire, réglementation heures supplémentaires
- I2.2. Compensation en cas de résiliation du contrat
- I2.3. Congé de maternité
- quelle indemnité et qui paie
- I2.4. Application des conditions et autres clauses de travail stipulées dans les contrats
-

J. ARRANGEMENTS ADMINISTRATIFS DES CHANTIERS ET CLAUSES DE TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS

J1. Documents utilisés au chantier:

- I1.1. Cartes de pointage
(quelle information âge du travailleur, sexe, date de recrutement, salaire et système de rémunération, durée du travail, etc.)
- I1.2. Carnet d'appel (informations contenues)
- I1.3. liste de paie

J2. Formalités administratives pour le paiement de salaires

- I2.1. Signature des travailleurs pour réception salaire
- I2.2. Bulletin de paiement pour les travailleurs
- I2.3. Explication de la base de calcul du salaire (sous quelle forme)

J3. Manières de communiquer les conditions contractuelles aux travailleurs (contrat écrit, affichage, réunions d'informations, ...)

J4. Licenciement

- I4.1. Procédure en cas de licenciement
- I4.2. Compensation en cas de licenciement

J5. Compensation en cas de suspension des travaux

K. CONDITIONS D'EMPLOI SUR LE CHANTIER

K1. Sécurité sur le chantier :

- K1.1. Situation en matière de sécurité
- moyens de protection personnelle (MPP)
 - trousse médicale (TM)
 - personnel formé en premiers secours (PF)
 - raisons pour leur absence si c'est le cas.
- K1.2. Accidents
- Accidents les plus fréquents
 - Causes de ces accidents (équipement insuffisant ou inadapté, qualifications des travailleurs, manque de moyens de protection, etc.)
 - Distance des postes médicaux et disponibilité de transport en cas d'accident
 - Mesures prises suite aux accidents et, si c'est le cas, motivation de ne pas prendre des mesures
 - Effets sur les activités de l'entreprise
- K1.3. Evaluation de la situation de sécurité; Possibilités d'amélioration de la situation et effets escomptés sur l'entreprise.
- K1.4. Connaissance et évaluation de la législation.
-

K2. Autres dispositions sur le chantier :

- K2.1. Dispositions (eau potable, repas, transport des travailleurs, latrines, autres)
 - K2.2. Evaluation des dispositions
Possibilités d'amélioration de la situation et effets sur les activités de l'entreprise (p.e. augmentation de la productivité)
 - K2.3. Connaissance et évaluation de la législation.
-

L. SECURITE SOCIALE ET ASSURANCES

L1. La sécurité sociale

L1.1. Système de sécurité sociale

- Quelles prestations sont prévues dans le système officiel de sécurité sociale
- Est-ce que les prestations sont effectivement fournies
- Evaluation du système et de son coût vis-à-vis des prestations fournies

L1.2. Catégories du personnel pour lesquelles la sécurité sociale est prévue

L1.3. Paiement effectif des contributions; par qui?

L2. Assurances pour les accidents

L2.1. Responsabilité de l'entrepreneur en cas d'accidents (obligations légales , imposées par le maître d'ouvrage, morales)

- frais des soins médicaux et médicaments
- indemnité en incapacité de travail
- respect de ces obligations et motivation

L2.2. Assurances

- Assurances prévues et couverture exacte (y compris décès)? Qui paie?
 - Motivation de prévoir une assurance (obligé par le maître d'ouvrage, s'assurer contre des risques)
 - Différences entre projets / catégories de personnel / régions
 - Organisme assureur et montant des primes
 - Evaluation de l'assurance vis-à-vis de son coût
 - Connaissance de la législation, évaluation et motivation pour le non-respect
-

M. ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

M1. Affiliation de l'entreprise à une organisation d'employeurs générale ou sectorielle.

M2. Motivation pour l'affiliation.

M3. Services fournis et appui par l'organisation. Evaluation de l'utilité et efficacité de ces services

N. SYNDICATS

N1. Affiliation existante des travailleurs aux syndicats

N2. Activités des syndicats qui ont un effet direct sur le fonctionnement de l'entreprise. Evaluation de ces activités.

N3. Négociation collective sur les conditions de travail

- Dans l'entreprise et au niveau des organisations d'employeurs et de travailleurs
- Evaluation de cette négociation
- Respect pour les conclusions d'une telle négociation

**Programme des investissements à forte intensité d'emplois
(EIIP)**

**Service des investissements à forte intensité d'emplois
(EMP/INVEST)**

Bureau international du Travail

4, route des Morillons

CH-1211 Genève 22

Suisse

E-mail : EIIP@ilo.org