



## EN ROUTE VERS L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL AU SENEGAL

Par Mme Fatimata BA, M. Ibra NDOYE, Mme Sokhna Rockiyatou TOURE & M. Demba DIOP  
Conseiller.e.s techniques auprès du Projet Ensemble vers la Réforme du Travail – GIZ/SENEGAL

CADRE CONTEXTUEL

Engager des réformes majeures dans la gouvernance du marché du travail est une initiative nouvelle et pertinente qui constitue le fondement d'un partenariat fructueux entre la République fédérale d'Allemagne et la République du Sénégal, issu du Compact with Africa lancé en 2017 par le G20. Le projet Ensemble vers la Réforme du Travail qui en découle – considérant, au titre des priorités, la prise en compte de la dimension du genre dans tous ses axes d'intervention – a appuyé le développement de la Stratégie Genre (2022-2026) du Ministère du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions sur laquelle beaucoup d'espoirs sont fondées eu égard à l'impact attendu : « *l'organisation institutionnelle, les procédures et processus de conception et de mise en œuvre des interventions sont menées selon des modalités et moyens techniques garantissant l'équité entre les sexes dans un contexte de travail décent* ».

En effet, le Sénégal étant engagé dans la réalisation de l'agenda 2030 a décidé de l'élaboration d'une nouvelle Stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre (SNEEG II – 2015-2026) dont la déclinaison dans les ministères sectoriels n'a pas été effective ; les principales activités et les financements s'orientaient vers le Ministère en charge de la femme et les mouvements féministes. En témoigne, en plus de la modicité du budget affecté qui dénotait d'une faible sensibilité au genre des différents services centraux et déconcentrés des ministères, la mise en place tardive et très récente des cellules du genre et de l'équité (CGE) consacrée pour le département en charge du travail par arrêté n° 014929 MDRSI/SG/CCGE du 20 août 2020.

C'est pourquoi le document stratégique – validé politiquement par le Ministre en charge du Travail, M. Samba SY, en présence du Secrétaire général du Ministère en charge de la femme et du genre – a été élaboré suivant une approche pluridisciplinaire et inclusive avec l'appui en expertise d'un cabinet de conseil commis par la GIZ qui a commencé par définir la situation de référence. La coordonnatrice de la Cellule du Genre et de l'Equité, Madame Seynabou Mbaye GUEYE en livre le témoignage ci-après :

Atelier de validation présidé par le Ministre du Travail, M. Samba SY (au milieu)



« *En plus de l'intérêt et de l'engagement résolu exprimés par les deux parties prenantes (GIZ et Ministère), le processus a bénéficié de l'expertise technique et de l'expérience des partenaires (...) pour la réalisation d'un audit participatif du genre suivi de la réalisation d'une stratégie et non d'un Plan d'institutionnalisation du genre suivant une démarche inclusive ayant permis de faire participer les acteurs du monde du travail que sont les employeurs et les travailleurs, à travers leurs organisations les plus représentatives, ainsi que les organismes sous la tutelle technique du Ministère* ».

L'analyse contextuelle a fait état de nombreux défis et contraintes auxquels les technicien.ne.s des services du travail, notamment les inspecteurs.trices et contrôleurs.euses du travail et de la sécurité sociale, sont confronté.e.s relativement aux consultations et plaintes liées à la discrimination, à la violence et au harcèlement au travail du fait, par exemple, de :

- l'insuffisance de la formation des fonctionnaires du travail sur les questions de genre ;
- le défaut de recueil de données statistiques sensibles au genre à travers les rapports annuels et les fiches de contrôle des entreprises ;
- l'absence de dispositions juridiques claires et dispositifs de protection et de prise en charge psychosociale appropriée des victimes de harcèlement au travail...

En outre, le décryptage du rapport des statistiques du travail de 2019 révèle qu'un peu plus de 18% des conflits individuels portés à la connaissance de l'Inspection régionale du Travail et de la Sécurité sociale de Thiès concernait les femmes. Également, sur les 107 délégué.e.s du personnel élu.e.s dans les entreprises en 2020, seules 8,4% sont des femmes alors que 92,6% sont des hommes, d'où la sous-représentativité des femmes dans cette première instance de dialogue social au sein des entreprises.

DEFIS MAJEURS

En sus, la grande majorité des femmes, restent confinées dans des emplois familiaux non rémunérés ou dans l'économie informelle, où elles ne reçoivent pratiquement aucune prestation sociale et sont largement invisibles dans les statistiques officielles. En raison, également, de la répartition inégale des tâches domestiques et reproductives entre les sexes, les femmes doivent, dans la plupart des cas, assumer une double charge, à savoir un travail rémunéré et des responsabilités de soins à la maison. Cette situation les désavantage lorsqu'elles participent au marché du travail, où le manque de protection sociale et de services adéquats d'aide à la garde d'enfants limitant leur choix d'opportunités. Les femmes ne sont pas assez protégées contre les chocs économiques et sociaux liés au cycle de vie.

Remise de kits de scolarités aux jeunes filles de KOLDA pour leur maintien à l'école dans le cadre de la Journée internationale contre le travail des enfants (12 juin 2022)



Voilà autant de raisons qui expliquent l'ancrage de cet instrument sectoriel dans la Plan Sénégal Emergent (PSE) dont la vision consiste en « *un Sénégal émergent en 2035, avec une société solidaire dans un Etat de droit* ». Cette orientation intègre suffisamment les engagements auxquels les partenaires ont souscrit à savoir la prise en charge du principe du « *leave no one behind* », la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et l'atteinte des cibles des objectifs du développement durable suivants :

- ODD 5 « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » dont la cible « 5c » recommande la formulation de politiques d'égalité.
- ODD 8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous » dont la cible « 8.8 » porte sur les droits et la sécurité au travail.

L'année 2023 marque la mise en œuvre active de la Stratégie Genre du Ministère. Elle passe par l'intégration de la dimension genre dans le milieu professionnel, une appropriation du document par l'ensemble des parties prenantes et une sensibilisation accrue, non seulement au niveau central mais aussi au niveau déconcentré. Plusieurs séances de formation ont été réalisées à l'échelle déconcentrée dans les différentes régions du pays par le Ministère avec l'appui de la GIZ à l'intention des acteurs.trices très diversifié.e.s intervenant dans le monde du travail.

Par une démarche inclusive et participative, les problématiques du genre – presque méconnues au début du projet en 2021, rejetées dans les débats ou encore faiblement prises en charge par les cadres des entreprises, de l'administration et par les autres acteurs du marché du travail – sont désormais vulgarisées et portées avec fierté par les parties prenantes. Le processus de l'institutionnalisation du genre dans le département en charge du travail est devenu une réalité.

En effet, il a été décliné au niveau opérationnel en mai 2023 par la désignation de six (6) points focaux genre dans les Inspections du Travail et de la Sécurité sociale des trois (3) plus grandes régions économiques que sont Dakar, Thiès et Saint-Louis aux fins de corriger les gaps de prise en charge de la dimension du genre dans le traitement des dossiers, rapports et plaintes mais également pour servir de relais dans la sensibilisation et la formation sur des problématiques spécifiques en milieu de travail. Déjà, ces points focaux ont fait un recensement des bonnes pratiques en vigueur dans certaines entreprises locales concernant la promotion de l'égalité des genres. Il s'agit de l'octroi de congés de maternité supplémentaires au-delà du seuil légal, de la prédominance des femmes dans le secteur de la santé et de l'application effective de la parité homme-femme dans certaines instances de décision ; des incitations pour « les mauvais élèves » à faire plus.

Concernant le mandat des points focaux genre (PFG), il vient en complément de celui de la Cellule du genre et de l'équité et porte sur des aspects plus spécifiques notamment :

- la prise en compte des besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes et des couches vulnérables dans les documents produits au niveau national ;
- la contribution à la sensibilisation et au renforcement des acteurs au niveau régional pour la prise en compte des questions de genre en milieu de travail ;

- la contribution au renseignement des indicateurs de résultats en matière de contrôles d'entreprises, consultations et plaintes au niveau des inspections du travail.

Avec l'appui de la GIZ, des actions décisives ont été menées cette année pour renverser la tendance en capacitant davantage les PFG à travers des formations distancielles au Centre international de Formation de Turin sur les violences et harcèlements dans le monde du travail et sur les outils et techniques d'analyse des questions genre en milieu de travail. Les bénéficiaires qui ont été également formé.e.s sur les outils et les méthodes pédagogiques se sont également chargé.e.s de disséminer ces formations auprès de leurs pairs.

En plus de ces activités visant à renforcer les capacités opérationnelles des PFG, leurs interventions se focalisent aussi sur le renforcement de l'égalité et de la non-discrimination et surtout sur la présence des femmes dans les instances de représentation du personnel, objet d'un atelier prévu en mi-décembre à Thiès pour inciter les femmes à davantage mettre en avant leurs compétences interpersonnelles en briguant les postes de délégués du personnel afin de prendre à bras-le-corps les préoccupations de leurs pairs. Il faut reconnaître que le plaidoyer et les séances de sensibilisation et de formation – préalables à la validation et à la mise en œuvre de la Stratégie – ont porté leurs fruits au niveau national avec la hausse du nombre de femmes élues déléguées du personnel qui passe de 241 contre 1399 hommes sur un total de 1 640 représentant.e.s soit 14,6% en 2021 à 282 femmes contre 1 255 hommes délégués du personnel sur un total pourtant à la baisse de 1537 élu.e.s en entreprise soit 18,3% en 2022, selon les rapports annuels des statistiques du travail publiés par le département.

En termes d'avancées, on peut également capitaliser le fait que les PFG sont devenus les référents au sein de l'inspection sur les questions relatives à la discrimination, la violence et le harcèlement au travail. « *Les usagers sollicitant l'inspection du travail par une consultation orale ou écrite ou introduisant une plainte pour des allégations relevant de discrimination, de violence ou de harcèlement au travail, auront une oreille attentive et pourront compter sur notre empathie et écoute attentive pour la prise en charge de leurs préoccupations, conformément à la loi* », dira Anne-Marie TENDENG, PFG de Saint-Louis, au Nord du Sénégal. « *Notre souhait est d'être formé sur le paquet minimum de prise en charge des présumées victimes de harcèlement sexuel au travail* », renchérit-elle.

Sous un autre registre, le gouvernement sénégalais a déjà intégré l'extension et le renforcement de la protection sociale comme un élément fondamental de sa stratégie de développement économique et social. La Stratégie Genre intègre dans ses lignes d'action l'extension de la protection sociale à l'économie informelle (*assurer une couverture maternité pour les travailleuses de l'économie informelle*). In fine, la mise en œuvre de sa quatrième orientation stratégique – à savoir « *le développement de capacités à concilier vie professionnelle et vie familiale et le renforcement de la protection sociale des femmes et de leurs ménages, en vue de la réduction des inégalités de genre dans le secteur du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions* » – contribuera à réduire les inégalités et à réaliser une croissance durable et favorable aux pauvres qui ne laisse personne de côté (*Leave no one behind*).

Ainsi, dans la perspective de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, une mutuelle nationale sociale des artisans du Sénégal (MSNAS) comprenant déjà 8672 membres dont 29% de femmes a été mise en place en 2022 par le Ministère en charge du travail et de la protection sociale, en partenariat avec la GIZ et les organisations professionnelles concernées. Elle vise à fournir un paquet minimum de protection sociale intégrant des prestations de soins médicaux aux artisans et aux membres de leurs familles.

Globalement, le cadre politique existant et l'accord de coopération sénégal-allemand a été la porte d'entrée du partenariat entre la GIZ et le ministère pour poser les premiers jalons en termes de sessions de formation à l'intention des acteurs.trices de premier plan que constituent les membres de la cellule genre fraîchement désigné.e.s en 2021. Les réticences de départ du fait d'une fausse perception du champ lexical du genre ont cédé la place à une envie de comprendre la problématique au fur et à mesure que des activités de formation et de sensibilisation se tiennent sous l'égide de la Cellule du Genre et de l'Equité avec le soutien de la GIZ.

Le portage institutionnel du processus de formulation de la Stratégie Genre de haut niveau a été le plus grand facteur de réussite comme en témoigne la présence du Ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les Institutions qui a présidé toutes les réunions de validation avec un engouement manifeste. D'ailleurs,

c'est durant ce moment que le Ministère a décidé de proposer deux importants projets de loi, validés par le Conseil des Ministres et votés par l'Assemblée nationale.

C'est ainsi que le 14 avril 2022 est devenu une date phare pour le genre au Sénégal marquée par la promulgation de la nouvelle législation sur le genre. En effet, la loi n° 2022-02 du 14 avril 2022 a supprimé toutes les dispositions du Code du Travail interdisant aux femmes certaines catégories d'emploi (dans les mines et carrières, par exemple) et le travail de nuit des femmes et a renforcé la protection des femmes enceintes, notamment de toute forme de discrimination basée sur l'état de grossesse.

Également, la loi n° 2022-03 du 14 avril 2022 portant sur la lutte contre les discriminations au travail interdit la discrimination dans tous ses aspects, protègent les témoins et victimes, sanctionnent d'une peine d'emprisonnement (allant de 3 mois à une année) et infligent une amende consistante aux auteurs.

Aujourd'hui, le débat sur le genre et les questions connexes est correctement posé dans le cadre de la réglementation, de la formulation des politiques et des stratégies mais également de la mise en œuvre des programmes et projets. L'implication des acteurs institutionnels prépondérants (Ministères en charge de la Femme, de la Justice, de l'Economie), l'engagement et l'appropriation des activités de mise en œuvre de la Stratégie par des universitaires, des professionnel.le.s des ressources humaines, des mandataires syndicaux, des magistrats juges du travail et assesseurs, des mouvements de défense des droits des femmes, des femmes juristes, des représentant.e.s du personnel d'entreprise et des entrepreneurs.euses constituent également les facteurs explicatifs de la réussite de toutes les activités jusque-là réalisées.

En atteste la tenue du colloque sur la discrimination, la violence et le harcèlement au travail (16-17 novembre 2023) ayant regroupé l'ensemble de ces acteurs.trices dans une région au sud du pays marquée par plusieurs années de conflit (Ziguinchor) qui a été un moment fort de portage et de plaidoyer pour davantage d'égalité et de justice dans le monde du travail. Une intervenante, coordonnatrice régionale des « Bajjenu Goxx » (femmes médiatrices de quartier) a partagé un récit de vie retraçant le harcèlement sexuel dont elle a été victime durant sa carrière professionnelle et qui l'avait poussé à la démission. Elle s'est engagée, avec la nouvelle législation, à assister toute potentielle victime de ces fléaux silencieux qui excluent les femmes du marché du travail.

Le renforcement des capacités des acteurs.trices impliqué.e.s dans la réalisation du plan d'action et la capitalisation des bonnes pratiques et leur dissémination pour une mise à l'échelle développent davantage le changement de comportement et la volonté de la promotion de plus de justice sociale dans un monde du travail sans discrimination et dans lequel les parties prenantes sont conscientes de leur égalité en droits et en devoirs. La capacitation des acteurs.trices est un autre facteur de succès. Les mouvements syndicaux, les professionnels des ressources humaines, les chefs de services d'Inspections régionales du Travail et de la Sécurité sociale, les mouvements féministes proposent à la Cellule du Genre et de l'Equité et au Projet Ensemble vers la Réforme du Travail des partenariats et des synergies pour le changement de comportement et la mise en place de dispositifs comme les crèches en entreprises en vue de soutenir les femmes au travail.

Atelier de vulgarisation avec les centrales syndicales (plaidoyer pour la ratification de la C190)



En perspective, après l'adoption de la Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail, la Cellule du Genre et la GIZ soutiennent toutes les initiatives de plaidoyer pour que le Gouvernement du Sénégal ratifie très prochainement cet instrument important. En outre, les problématiques du Genre sont prises en charge dans le cadre du comité technique de réforme du Code du Travail qui a terminé, au mois de novembre 2023, ses travaux sur l'avant-projet de loi devant régir les relations professionnelles au Sénégal.

En somme, la Stratégie Genre anticipe et facilite les réformes visant à garantir la création d'emploi productif et librement choisi et la promotion du travail décent déjà enclenchées dans le secteur travail.

**ENSEMBLE VERS LA RE FORME DU TRAVAIL, ENSEMBLE POUR L'INSTITUTIONNALISATION DU GENRE !**