

Programme Focust sur la Promotion de  
la Sécurité en sur les Principes et Droits  
Fondamentaux du Travail



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

# Impact des principes et normes de l'OIT sur les performances des entreprises au Bénin

Albert Honlonkou

DECLARATION/WP/50/2006

Document de Travail

Document de travail

**IMPACT DES PRINCIPES ET NORMES  
DE L'OIT SUR LES PERFORMANCES  
DES ENTREPRISES AU BENIN**

Albert Honlonkou

Bureau international du Travail  
Genève

Octobre 2006

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à 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 envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

---

BIT / Honlonkou A.

Impact des principes et normes de l'OIT sur les performances des entreprises au Bénin  
(Genève), Bureau international du Travail, (2006)

ISBN 92-2-219380-6 & 978-92-2-219380-6 (print)  
ISBN 92-2-219381-4 & 978-92-2-219381-3 (web pdf)

#### 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 courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

## Avant-propos

La conférence internationale du travail a adopté, en juin 1998, une Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Cet instrument, du seul fait de leur adhésion à l'Organisation internationale du travail, oblige les Etats membres à respecter, promouvoir et réaliser la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

En vue d'aider les Etats membres le programme pour la promotion de la Déclaration est responsable, au sein du Bureau international du travail, de la mise en oeuvre de cette Déclaration notamment au moyen de programmes de coopération technique. Pour ce faire, il est chargé de la sensibilisation, de l'assistance conseil et de la recherche sur divers thèmes liés aux droits fondamentaux au travail.

Les documents de travail sont destinés à stimuler la discussion sur les questions couvertes par la Déclaration. Ils n'expriment que le point de vue de leurs auteurs, et pas nécessairement ceux de l'OIT.

Approuvée par consensus par les Etats membres de l'organisation à une époque encore récente, la Déclaration a déjà suscité des débats sur un grand nombre de thèmes dans diverses instances nationales et régionales. Qu'apporte la Déclaration dans un monde mondialisé ? L'application des droits fondamentaux augmente-t-elle les coûts du travail ? Jusqu'à quel point l'application des principes influence les performances des entreprises ? Ce sont là quelques-unes des questions auxquelles M. Albert Honlonkou, enseignant à l'Université d'Abomey-Calavi au Bénin, a tenté de répondre dans le contexte béninois.

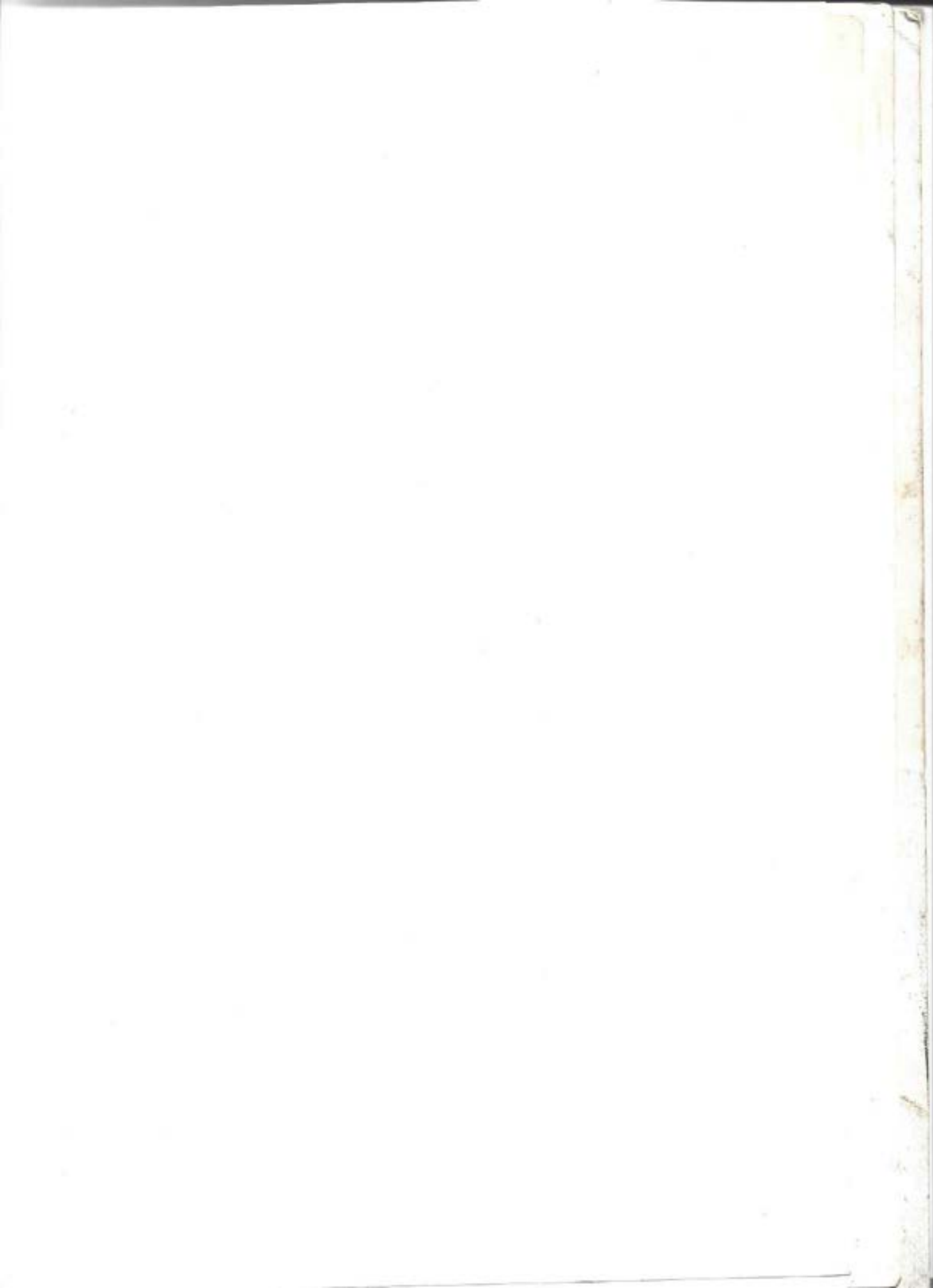
La Déclaration est reconnue comme étant un instrument de justice sociale indispensable au développement économique et social. Pour l'auteur, la démocratie, l'équité et la justice, entre autres, bien comprises et appliquées par tous les acteurs de l'entreprise, augmentent les performances des entreprises.

Avec le présent document, le programme pour la promotion de la Déclaration compte poursuivre les réflexions théoriques et empiriques sur les arguments sociaux et économiques qui sont susceptibles d'inciter les acteurs sociaux des entreprises à avancer dans la réalisation des objectifs de l'OIT. Le présent document est également le premier qui soit axé sur les implications économiques de la Déclaration en Afrique de l'Ouest après quelques années d'activité du Projet d'appui à la mise en oeuvre de la déclaration (PAMODEC). D'autres ont été réalisées au Burkina-Faso et au Sénégal (voir documents de travail Nos. 51 et 52). A cet égard, je tiens à remercier M. Jean-Pierre Delhomenie, mon collègue qui gère le projet PAMODEC, pour avoir pensé à intégrer ce sujet dans le cadre du projet, ainsi que pour la mise en oeuvre de cette étude.

Nous espérons que les chercheurs et les acteurs sociaux trouveront dans cette nouvelle publication une incitation à formuler de nouvelles analyses et propositions et/ou à trouver les incitations qui faciliteront les avancées sur la voie de l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail.

Zafar Shaheed  
Directeur

*Programme de promotion de la Déclaration relative  
aux droits et principes fondamentaux au travail*



---

## Remerciements

Ce travail a bénéficié du concours de plusieurs personnes que nous tenons à remercier. Il s'agit de :

Monsieur Jean-Pierre Delhomenie, Administrateur Principal Déclaration au BIT à Genève, Suisse, qui a bien accepté la réalisation et le suivi de cette étude ;

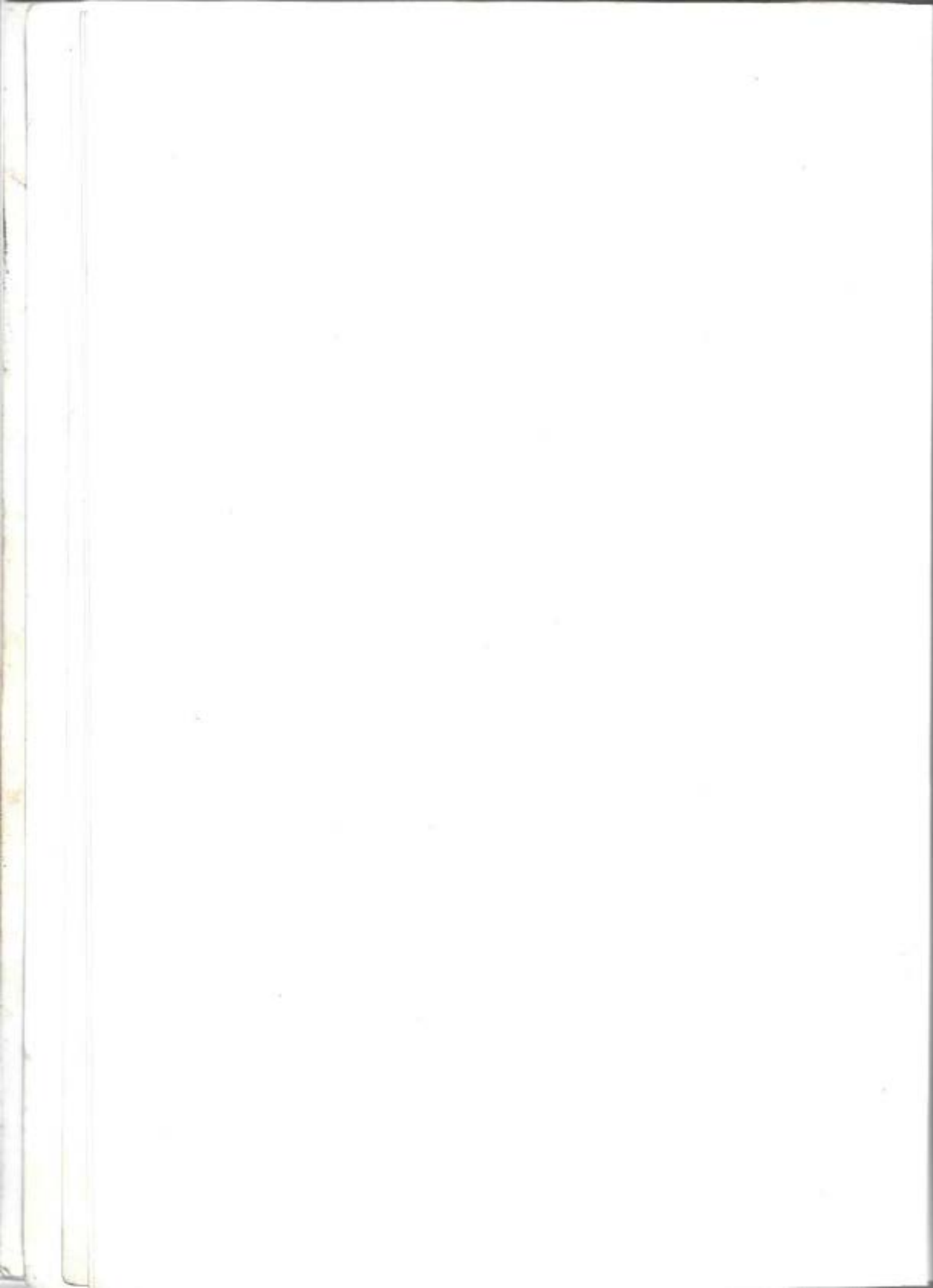
Monsieur Jules Oni, Directeur Général du Travail et Président de la Cellule Tripartite de Suivi de la Déclaration au Bénin ;

Monsieur Issa Moussa Touré, Administrateur du PAMODEC-Bénin ;

Monsieur Gabriel Djankou, précédemment coordonnateur régional de la Déclaration à Abidjan, Côte d'Ivoire, pour avoir pris les premières initiatives de réalisation de cette étude ;

Madame Alice Vaho et Mlle Christelle Folly, respectivement Secrétaire Senior au Bureau régional du BIT à Abidjan et Secrétaire du PAMODEC-Bénin ;

Tous les participants au séminaire de validation des 19 et 20 septembre 2005 à l'INFOSEC de Cotonou pour leur contribution significative à l'amélioration de cette étude.



---

## Sigles et acronymes

<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>CGTB</b>	Confédération Générale des Travailleurs du Bénin
<b>COSI</b>	Comité d'Organisation des Syndicats Indépendants
<b>CSA</b>	Centrale des Syndicats Autonomes
<b>CSPIB</b>	Centrale des Syndicats des Secteurs Privé et Informel du Bénin
<b>CSTB</b>	Centrale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
<b>CSUB</b>	Centrale des Syndicats Unis du Bénin
<b>DSRP</b>	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
<b>FPEB</b>	Fonds de Protection des Enfants du Bénin
<b>IPEC</b>	Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants
<b>NIT</b>	Normes Internationales du Travail
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>OMD</b>	Objectifs du Millénaire pour le Développement
<b>PAMODEC</b>	Projet d'Appui à la Mise en Oeuvre de la Déclaration
<b>PDFT</b>	Principes et Droits Fondamentaux du Travail
<b>UNSTB</b>	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
<b>VIH/SIDA</b>	Virus de l'Immuno-Déficience Humaine/Syndrome Immuno-Déficientaire Acquis

<b>Table des matières</b>	
Avant-propos	iii
Remerciements	iii
Sigles et acronymes	iii
Introduction	3
<b>1. Présentation des normes internationales du travail et leur prise en compte dans la législation nationale</b>	<b>3</b>
1.1. Normes internationales du travail	3
1.2. Conventions 87 et 98	3
1.3. Conventions 29 et 105	3
1.4. Conventions 138 et 182	3
1.5. Conventions 100 et 111	3
<b>2. Problématique de l'impact des PDFT sur les performances des entreprises et le développement économique et social</b>	<b>3</b>
<b>3. Méthodologie de l'étude</b>	<b>3</b>
3.1. Concept de performance	3
3.2. Détermination de l'impact de l'application des PDFT sur les performances des entreprises	3
3.3. Evaluation des coûts et avantages induits par l'application des PDFT	3
3.4. Choix des unités d'analyse et des zones d'enquête	3
3.6. Instruments de mesure des données.	3
<b>4. Niveaux de connaissance et d'application de la législation nationale et des PDFT dans les entreprises béninoises</b>	<b>3</b>
4.1. Efficacité administrative	3
4.2. Efficacité des Chambres judiciaires sociales	3
4.3. Connaissance et application des PDFT par les travailleurs et les employeurs	3
<b>5. Impact et coûts de l'application des PDFT</b>	<b>3</b>
5.1. Impact sur les performances des entreprises	3
5.2. Coûts induits par l'application des PDFT	3
<b>Conclusions et recommandations</b>	<b>3</b>
<b>Références bibliographiques</b>	<b>3</b>
<b>Annexes</b>	<b>3</b>
<b>Termes de référence</b>	<b>3</b>



## Introduction

La réduction de moitié de la proportion de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté de 2000 à 2015 est l'un des axes des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) adoptés par le Programme des Nations Unies pour le Développement<sup>1</sup>. Or, parmi les instruments de lutte contre la pauvreté, on cite en premier la promotion d'une croissance économique riche en emplois durables (Lachaud, sd). C'est pourquoi, la Déclaration du Millénaire suggère de faire de l'emploi un objectif macroéconomique central des politiques nationales, notamment telles qu'elles sont formulées dans les documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP). C'est dans cette optique qu'on voit dans la mondialisation de l'économie caractérisée par la libéralisation et une compétition internationale plus accrue un facteur important de progrès social grâce aux nouvelles opportunités qu'elle offre aux pays les plus défavorisés. Mais, si la globalisation n'est pas bien gérée, elle peut être source de nombreuses inégalités par la marginalisation d'importantes franges de la population d'autant plus soumises que la pauvreté leur ôte tout contrôle sur le travail et les conditions de travail (Gibb, 2000).

Pour l'Organisation Internationale du Travail (OIT), réduire la pauvreté, c'est promouvoir un emploi décent et durable, un emploi qui permet à l'employé de travailler dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. C'est dans ce cadre qu'il faut situer la Déclaration de Philadelphie adoptée en 1944 par la 26<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale de l'OIT qui affirmait déjà que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. L'application des normes, principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) relève de cette volonté de réduire la pauvreté et de lutter contre les effets pervers de la globalisation. En effet, celle-ci s'accompagne d'une compétitivité plus forte et de la recherche par les entreprises des moyens pour réduire les coûts. Dans la structure de coûts des entreprises, le poste travail est souvent la première variable d'ajustement visée par les employeurs. Il n'est donc pas étonnant que ceux-ci indiquent généralement que l'application des normes et principes du travail grèverait les coûts de production ; ce qui nuirait à la rentabilité et limiterait la compétitivité des entreprises. Plus globalement, les exigences sociales exprimées par les lois nationales et internationales, relayées par les organisations des travailleurs et soutenues par l'OIT, ont toujours paru pour beaucoup comme un frein à la performance des entreprises et à l'expansion économique des Etats.

L'organisation Internationale du Travail est chargée par la communauté internationale de bâtir le socle social devant accompagner la mondialisation de l'économie. C'est dans son rôle de concepteur d'un droit producteur de normes sociales qu'elle a adopté la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et mis en œuvre dans certains pays tels que le Bénin un Projet d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration (PAMODEC) chargé d'expliquer et de vulgariser les PDFT. La garantie des PDFT permettrait aux travailleurs de demander librement, et sur la base de l'égalité des chances, une part équitable des richesses qu'ils ont aidé à créer et de réaliser pleinement leur potentiel humain (Gibb, 2000). Très souvent, l'un des arguments forts en faveur de la Déclaration est que l'application effective des principes, valeurs et normes de l'OIT accroîtrait, contrairement au dumping social<sup>2</sup>, les performances des entreprises et que l'accroissement de la valeur ajoutée ou de la

1 La Déclaration du Millénaire a été adoptée par 191 pays en septembre 2000. Elle a défini huit objectifs structurés autour de 18 cibles mesurables par 48 indicateurs définis au niveau mondial et qui consistent en ensemble d'engagements pris par la communauté internationale pour la construction d'un monde meilleur. Ces objectifs appelés OMD sont ainsi formulés : réduire de moitié la proportion de la population vivant en dessous du seuil de pauvreté et souffrant de la faim ; garantir à tous les garçons et filles, une éducation primaire ; promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; réduire de deux tiers le taux de mortalité infantile et de trois quarts la mortalité maternelle ; enrayer la propagation de VIH/SIDA et commencer à inverser la tendance actuelle ; réduire de moitié le pourcentage de la population privée d'un accès régulier à l'eau potable ; inverser la tendance actuelle de la déperdition des ressources environnementales ; améliorer la vie d'au moins 100 millions d'habitants.

2 Le dumping social est le mécanisme par lequel certains pays prendraient l'avantage dans la concurrence internationale grâce à des coûts salariaux particulièrement bas, dus à la faiblesse de leurs normes de protection sociale. Ce qui est le plus craint, c'est l'effet de contagion qui pourrait amener les autres pays à réduire leurs propres exigences sociales. Ce qui résulterait à l'échelle mondiale en une convergence vers le bas des normes de travail ou la dynamique du moins disant ou the « race to the bottom » (Robert-Ducommun et Joyeux / Simon, 1998). Cette interdépendance des nations dans l'application des normes est reconnue par la partie XIII du Traité de Versailles sur l'OIT qui mentionne que « la non adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain faisant obstacle aux efforts des autres nations délaissées d'améliorer le sort des travailleurs dans leur propre pays. Contrairement aux protections traditionnelles qui ont comme contrepartie le renchérissement des biens intermédiaires importés, l'abaissement des normes sociales renforce la compétitivité en exerçant un double effet de protection vis-à-vis des importations et de promotion des exportations (Simon, 1998). Par ailleurs, les mécanismes de contrôle de l'OIT sont plus incitatifs que répressifs : si l'OIT peut mener une enquête lorsqu'une plainte pour infraction au droit du travail a été déposée, c'est sous conditions, d'une part que les conventions enfreintes aient été préalablement ratifiées, d'autre part que le gouvernement du pays concerné donne son accord pour une commission d'enquête ; de plus, elle n'a pas la possibilité d'exercer de sanctions si l'infraction est effectivement relevée (Robert-Ducommun et Joyeux).

productivité qui en résulterait surpasserait les coûts induits (PAMODEC-Bénin, 2002). En particulier, en matière de négociations collectives, les principes de légitimation juridique se voient de plus en plus dépossédés par les entreprises de leur primauté antérieure au profit de principes de justification économique et de performance (Amadiou et Groux). De plus, malgré leur caractère contraignant, le respect des normes n'est équitable en terme d'impact sur la compétitivité et de commerce international que si elles sont respectées par tous les Etats. On comprend donc pourquoi parmi les objectifs de la promotion de la Déclaration par l'OIT, celle-ci entend mieux faire comprendre comment les principes et droits fondamentaux favorisent le développement, la démocratie, la justice et l'émancipation tant des femmes que des hommes. Les arguments économiques sont d'autant plus importants que le suivi de la Déclaration n'est pas suffisamment contraignant en ce sens qu'elle affirme clairement que les normes de travail ne peuvent servir à des fins de protection commerciale et que l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra en aucune façon être remis en cause par cette Déclaration et son suivi<sup>3</sup>. Aussi, l'atelier tenu à Ouagadougou en 2003 sur les PDFT par les PAMODEC du Bénin et du Burkina Faso avait-il recommandé que des études approfondies soient organisées par certains pays afin d'évaluer l'impact des PDFT sur la productivité des entreprises. C'est dans ce cadre que s'insère la présente étude qui porte sur le Bénin et dont les objectifs sont au nombre de cinq. Il s'agit de :

- évaluer les niveaux de connaissance et d'application de la législation nationale et internationale du travail dans les entreprises ;
- proposer des outils pouvant aider à mesurer l'impact des normes nationales et internationales dans les entreprises ;
- évaluer le niveau de l'impact des conventions et recommandations de l'OIT sur la productivité des entreprises ;
- estimer les investissements que représenterait une bonne application des conventions fondamentales de l'OIT par les entreprises ;
- proposer des moyens pour susciter la prise en compte effective des conventions fondamentales de l'OIT dans les entreprises.

Dans le premier chapitre un, nous présentons et explicitons les normes internationales de travail et leur prise en compte dans les politiques et les législations nationales. Le deuxième chapitre pose la problématique de l'impact des PDFT sur les performances des entreprises. La méthodologie de l'étude est présentée dans le troisième chapitre. Les niveaux de connaissance et d'application des PDFT par les entreprises béninoises sont présentés dans le chapitre 4. Le chapitre 5 présente les impacts et les coûts de l'application des PDFT.

<sup>3</sup> Pendant longtemps, les détracteurs du respect des PDFT se sont contentés à une visée utilitariste fondée sur l'intérêt moral de la promotion du travail et non sur des arguments théoriques et empiriques objectifs.

## 1. Présentation des normes internationales du travail et leur prise en compte dans la législation nationale

### 1.1. Normes internationales du travail

L'OIT distingue deux catégories de normes internationales du travail : les conventions et les recommandations. Les conventions pourraient être adoptées par la Conférence Internationale du Travail, ou adoptées ou signées par les Etats sans créer des obligations pour les Etats. Les Etats sont seulement tenus d'appliquer les conventions ou traités internationaux qu'ils ont ratifiés. Ils acceptent dès lors certaines obligations juridiques contraignantes, et il existe un système international de contrôle de la manière dont ces obligations sont remplies. Les recommandations fixent des principes directeurs non obligatoires, mais susceptibles d'orienter les politiques, les législations et les pratiques nationales. Elles ne sont pas soumises à ratification<sup>4</sup>. A la date d'aujourd'hui, l'OIT a adopté 185 conventions et 194 recommandations qui couvrent tous les domaines du travail : les droits fondamentaux des travailleurs, l'emploi, les relations professionnelles, les conditions de travail, l'administration du travail, la sécurité sociale, etc. Les normes de l'OIT constituent un véritable code international du travail. Elles ont acquis d'autant plus de pouvoir que la communauté internationale les a appuyées à travers d'autres fora tels que le Sommet Social de Copenhague de 1995 et la Conférence Interministérielle de l'OMC de Singapour de 1996.

Face aux défis sociaux de la mondialisation de l'économie, huit conventions ont été jugées par le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail comme étant fondamentales pour les droits de l'homme au travail. Ceci a fait l'objet d'une déclaration dénommée « Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail » adoptée par l'OIT lors de la 86<sup>e</sup> session de sa Conférence Internationale à Genève, le 18 juin 1998. Cette déclaration rappelle les quatre principes inscrits dans la constitution de l'OIT depuis 1998. Il s'agit de :

- La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions N° 87 et 98) ;
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (conventions N° 29 et 105) ;
- l'abolition effective du travail des enfants (conventions N° 138 et 182) et
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (conventions N° 100 et 111).

Le Bénin, membre de l'OIT depuis 1960, a ratifié toutes les huit conventions fondamentales comme l'indique le Tableau 1.

Tableau 1: Dates de ratification des Conventions Fondamentales de Travail par le Bénin

Conventions	Dates de ratification
Conventions 29 et 87	12 décembre 1960
Conventions 105 et 111	22 mai 1961
Conventions 98 et 100	16 mai 1968
Convention 138	11 juin 2001
Convention 182	06 novembre 2001

Il est important de se demander si le Bénin, qui a ratifié les huit conventions comme la plupart des pays africains, en a donné suite dans les lois, réglementations et pratiques nationales ? C'est ce que nous allons analyser dans les sections suivantes qui présentent également mieux ces conventions.

4. A cause des différences de contraintes juridiques entre les conventions et les recommandations pour les Etats, les délégués des travailleurs à la Conférence Internationale du Travail pouvaient souvent à l'adoption d'une convention, alors que les délégués des employeurs sont souvent plutôt en faveur des recommandations (BIT, 1998).

### 1.2. Conventions 87 et 98

La convention N° 87 du 9 juillet 1948 énonce en substance que les travailleurs et les employeurs ont le droit, sans distinction aucune et sans autorisation préalable, de constituer librement des organisations, réglementées par des textes et gérées par des responsables élus de leur choix, ou y adhérer, en vue de promouvoir la défense de leurs intérêts professionnels, sans ingérence de l'Etat. Le libre exercice du droit syndical est garanti. Les organisations des travailleurs et des employeurs ont le droit d'appartenir à des fédérations et à des confédérations nationales et internationales. La convention 87 interdit également la suspension et la dissolution des organisations des travailleurs et des employeurs par décision administrative.

La législation nationale a pris en compte l'essentiel de la convention 87. La constitution du 11 décembre 1990 en ses articles 25 et 31 garantit la libre association et le droit syndical. Mais, l'article 98 tiret 21 renvoie l'exercice du droit syndical et celui de la grève à la loi. Il en est de même de la loi 98-004 du 27 janvier 1998, portant code du travail en république du Bénin en ses articles 5, 6, 79 et 80 ; du statut général des agents permanents de l'Etat en ses articles 47, 48 et 49 ; et de la convention collective générale du travail du 17 mai 1974. Le droit de grève est réglementé par la loi N° 2001-09 du 21 juin 2002 portant exercice du droit de grève en République du Bénin, abolissant l'ordonnance N° 69-14 PR/MFPTRA du 19 juin 1969 relative à l'exercice du droit de grève<sup>5</sup>.

Sous l'impulsion de la démocratie libérale entamée depuis 1990, le Bénin compte actuellement sept centrales syndicales (CSTB, CSA, UNSTB, CGTB, COSI, CSPIB, CSUB). Les élections professionnelles de 2002 font de la CSTB et de la CSA les centrales syndicales les plus représentatives du Bénin.

La convention N° 98 du 1<sup>er</sup> juillet 1949 protège le droit d'organisation et de négociation collective. Elle complète judicieusement la convention 87. Elle interdit la discrimination antisyndicale définie comme tout acte ou toute distinction, toute préférence ou toute exclusion fondée sur l'appartenance ou l'activité syndicale. Elle garantit la séparation des organisations des employeurs et des travailleurs et la non ingérence des uns dans les activités des autres. Ceci permet surtout d'éviter la domination, le financement ou le contrôle des organisations des travailleurs par celles des employeurs. Elle encourage la négociation collective, c'est-à-dire la négociation pour la réconciliation et la pacification sociale dans l'entreprise.

### 1.3. Conventions 29 et 105

La convention 29 du 28 juin 1930 interdit le travail forcé ou obligatoire défini comme tout travail ou service exigé d'un individu par un employeur sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Elle exclut les travaux exigés dans des conditions particulières (famines, guerres, épidémies, sinistres divers, obligations convenues collectivement) ou des travaux soumis à des réglementations particulières (militaires, judiciaires) telles que prévues par les articles 10 et 11 de la convention.

La convention N° 105 du 25 juin 1957 renforce la convention 29 puisqu'elle porte sur l'abolition totale immédiate du travail forcé ou obligatoire à des fins politiques et économiques, en tant que punition, pour avoir participé à des grèves et en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Le Bénin a incorporé l'essentiel de ces deux conventions dans sa législation nationale. On peut mentionner à cet égard les articles 8, 18 et 30 de la Constitution de la République du Bénin et l'article 3 du code du travail.

<sup>5</sup> Aroumassa (2001) a sévèrement critiqué l'ordonnance abrogeant les règles qui visaient les garanties de la procédure disciplinaire en son article 7, qu'elle donne à l'administration le pouvoir de réquisition excessive en cas de grève consistant la réquisition au travail forcé et l'engagement des forces sur salaire pour fait de grève.

#### 1.4. Conventions 138 et 182

La convention 138 du 26 juin 1973 vise l'abolition effective du travail des enfants. Dans cette perspective, elle prescrit aux Etats de fixer l'âge minimum d'admission à l'emploi en tenant compte de la fin de la scolarisation obligatoire fixée en principe à 15 ans au moins et exceptionnellement, en première étape à 14 ans dans les pays où les institutions scolaires ne sont pas développées. La convention 138 régit également les travaux dangereux qu'elle définit comme « tous travaux mettant en cause la santé, la sécurité ou la moralité de l'enfant ». Pour ces travaux, l'âge minimum est de 18 ans avec une dérogation de 16 ans.

Au Bénin, à partir de 14 ans et à moins de 18 ans, certains travaux d'enfants sont acceptables (art. 66, 153, 166 de la loi N° 98-004 code du travail). A moins de 14 ans, tout travail d'enfant est interdit. En cas de violation de ces articles, l'article 301 du code de travail prévoit une amende de 14 000 à 140 000 Francs CFA et un emprisonnement de 15 jours à deux mois ou l'une de ces deux peines seulement. Mais, dans certaines statistiques officielles, les enfants de 10 ans ou plus sont considérés comme des actifs. Le statut général des agents permanents de l'Etat a, en son article 12, alinéa 3 fixé l'âge d'admission à un emploi public à 18 ans au moins.

La convention 182 du 17 juin 1999 régit les pires formes de travail des enfants que sont toute forme d'esclavage ou pratique analogue, la traite des enfants, la servitude pour dette, le recrutement forcé ou obligatoire en vue de leur utilisation, recrutement et leur offre à des fins de production de matériels ou de spectacles pornographiques, l'utilisation des enfants dans le trafic de drogues et pour tous autres travaux dangereux.

Parmi les instruments mis en place par l'OIT pour une offensive contre le travail des enfants, il faut citer le programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) lancé en 1992. L'IPEC est présent au Bénin depuis 1997. Le Bénin a mis en place un Fonds de Protection des Enfants (FPEB) et les enfants sont de plus en plus associés aux politiques les concernant. C'est ainsi que le parlement des enfants est devenu une réalité au Bénin en 2003. Certains faits tendent à montrer que c'est dans le secteur informel que le travail des enfants est observé. C'est ainsi que de nombreux cas d'enfants placés ou domestiques, maltraités, sont rapportés. De même, le phénomène tend à prendre l'allure d'une criminalité transfrontalière. C'est ainsi qu'en 2003, 190 enfants béninois dont la plupart travaillant dans les carrières de pierres au Nigeria ont été rapatriés.

#### 1.5. Conventions 100 et 111

Les conventions 100 et 111 ont été l'une des sources d'inspiration des documents relatifs aux objectifs du millénaire pour le développement en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

La convention 100 du 29 juin 1951 porte sur l'égalité des rémunérations, sans discrimination indirecte ou directe fondée sur le sexe, la race ou la couleur de la peau, l'origine nationale ou sociale, la religion ou l'opinion politique<sup>6</sup>. L'article 208 du code du travail du Bénin interdit la discrimination en matière de rémunération. Il stipule que : « A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent code ». De même, la convention collective du travail du 17 mai 1974 précise en son article 31 que « A conditions égales de travail, d'ancienneté et de qualification professionnelle, le salaire est égal pour les travailleurs, quels que soient leur âge, leur sexe et leur statut... ».

<sup>6</sup> Il y a discrimination directe quand la législation, les règles ou les pratiques font explicitement référence à un motif particulier, comme le sexe, la race, l'origine ethnique, etc., pour refuser l'égalité des chances. Il y a discrimination indirecte quand les règles ou pratiques semblent apparemment neutres, mais conduisent inévitablement à exclure de façon disproportionnée certains groupes sociaux (exemple du critère de taille).

La convention N° 111 du 25 juin 1958 concerne la discrimination en matière d'emploi et de profession et complète la convention 100 dans les aspects qu'elle n'a pas couverts. Elle assigne à tout pays qui la ratifie la mission de promouvoir l'égalité de chances et de traitement à travers la formulation et l'application d'une politique nationale claire visant l'élimination de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les articles 4 et 5 du code du travail et les articles 8, 26 et 36 de la Constitution du 11 décembre 1990 interdisent de telles discriminations. La loi N° 90/004 du 15 mai 1990 régissant la déclaration de la main d'œuvre enjoint à tout employeur de recruter librement son personnel sans imposer aucune discrimination. De même, le Bénin a ratifié sans réserve, depuis le 12 mars 1992, la Convention sur l'Élimination de toutes Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) et son article 2 qui prône l'obligation d'éliminer la discrimination. Par ailleurs, on peut observer certaines discriminations positives en faveur des femmes. C'est ainsi que :

- la loi N° 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des agents permanents de l'Etat accorde des privilèges à la femme en ce qui concerne sa fonction de reproduction et de mère. Elle garantit à la femme enceinte, en son article 86, des congés de maternité dont les conditions sont fixées par les articles 94, 95 et 98. Le personnel féminin bénéficie d'un congé avec solde entière pour couches et allaitement, du repos pour allaitement d'une durée d'une heure par journée de travail jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de quinze (15) mois ;
- la loi N° 86-014 du 26 septembre 1986 portant code des pensions civiles et militaires de retraite accorde à la femme fonctionnaire, en son article 5, la possibilité de bénéficier pour le calcul de l'âge de la retraite d'une réduction de un an par enfant mis au monde. Elle a également droit, selon l'article 9, de la même loi, à une bonification de service d'une année pour chacun des enfants régulièrement déclarés à l'état civil. L'article 20 stipule qu'elles peuvent jouir d'une pension proportionnelle immédiate, lorsqu'elles sont mères d'au moins trois enfants ou lorsqu'il est justifié qu'elles-mêmes ou leur conjoint sont atteints d'une infirmité ou maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer leur fonction ;
- le Code du travail organise la protection de la femme au travail en ses articles 169 à 173. Ainsi, en dehors des cas de fautes lourdes non liées à la grossesse et des cas où il se trouve dans l'obligation de rompre le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse. Un licenciement opéré dans ces conditions donne droit à des dommages et intérêts pour le préjudice ainsi créé à la femme enceinte. Le montant de ces dommages et intérêts doit être payé sans préjudice des autres indemnités auxquelles le licenciement peut donner droit. Le code du travail prévoit que toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze (14) semaines et peut en outre bénéficier d'un congé de quatre semaines en cas de maladie dûment constatée et liée à la grossesse ou aux couches. La loi reconnaît également à la femme enceinte le droit de quitter son travail sans préavis et sans avoir à payer une indemnité de rupture, ni des dommages et intérêts à son employeur ;
- La loi N° 98-019 du 21 mars 2003 portant code de sécurité sociale en République du Bénin institue en faveur des femmes, en son article 38 des prestations familiales et de maternité composées des allocations prénatales, des allocations familiales, des indemnités journalières en faveur des femmes salariées en couche et des prestations en nature relatives à l'action sanitaire et sociale. Le code institue également les périodes de repos des femmes salariées en couches prévues par le code du travail (art. 45). Selon les articles 49 et 50 du code de sécurité sociale, toute femme salariée perçoit à l'occasion du congé de maternité une indemnité journalière de maternité (égale à la totalité du salaire perçu au moment de la suspension de travail) destinée à compenser la perte de salaire pendant la durée de congé de maternité. Cette indemnité est payée par l'employeur, mais remboursée dans la limite de 50% à l'employeur par la caisse nationale de sécurité sociale.

Le Bénin a ratifié depuis le 12 mars 1992, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques de l'ONU<sup>7</sup>, qui consacrent la protection spécifique accordée aux femmes avant et après la naissance de leurs enfants.

En tout état de cause, la loi fondamentale du Bénin indique en son article 147 que « les traités ou accords régulièrement ratifiés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie ». De façon particulière, l'article 7 de la Constitution du Bénin indique que « les droits et devoirs proclamés et garantis par la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples adoptée en 1981 par l'Organisation de l'Unité Africaine et ratifiée par le Bénin le 20 janvier 1986 font partie intégrante de la présente Constitution et droit béninois ». Cette charte protège la libre expression (art. 9), la libre association (art. 10 et 11), l'équité de la rémunération (art. 15) et interdit la discrimination contre la femme et assure la protection de la femme et des enfants (art. 18).

Au total, on peut affirmer que le Bénin a pleinement donné suite aux conventions fondamentales de travail dans sa législation nationale<sup>8</sup>. Mais, le respect de ces différentes conventions, lois et réglementations induit des avantages et des coûts qui peuvent encourager ou décourager leur application effective. Nous analysons et évaluons ces coûts et avantages dans les chapitres qui suivent.

## 2. Problématique de l'impact des PDFT sur les performances des entreprises et le développement économique et social

Lors de la réunion du comité de développement en 1999, l'OIT est devenue « un partenaire clé des institutions de Bretton Woods », appelée à « collaborer avec elles à la conception et à la mise en œuvre d'une approche intégrée et équilibrée des politiques économiques et sociales aux niveaux national et mondial ». Dans son rapport annuel de 1995 sur le développement dans le monde et surtout celui de février 2003, la Banque mondiale a insisté sur la contribution des normes internationales de travail et plus particulièrement des conventions fondamentales au développement<sup>9</sup>. La Société Financière Internationale (SFI), l'organisme de prêts et de garantie privés affilié à la Banque Mondiale a préparé une politique sur les dangers du travail des enfants et le travail forcé et élaboré des directives en matière de santé et de sécurité au travail. Les projets qui lui sont soumis font l'objet d'une évaluation environnementale et sociale et peuvent faire l'objet de missions de supervision annuelle. Dans une récente analyse documentaire, l'OCDE (2000) notait un consensus croissant au sein de ses membres quant aux rapports existant entre les normes fondamentales de travail, l'efficacité économique et la croissance. Après la crise financière asiatique, la Banque Asiatique de Développement cherche les moyens d'intégrer les normes fondamentales de travail dans les politiques et programmes de la Banque et de s'assurer que ses membres respectent mieux les conventions ratifiées. S'inspirant du modèle de la Banque Mondiale, la Banque Interaméricaine de Développement a mis en place un groupe de travail où

7 Le Pacte international de 1966 de l'Organisation des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, est considéré avec le Pacte de 1966 sur les droits civils et politiques comme les instruments de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948.

8 Certains auteurs pensent que la non publication de certains textes au Journal Officiel reste un obstacle majeur à leur mise en application. Mais, toutes les conventions ratifiées par le colonisateur (la République Française) avant l'indépendance du Bénin, sont exécutoires si elles n'ont pas été auparavant dénoncées.

9 Ces collaborations sont d'autant plus importantes qu'en avril 1994, l'accord de cycle d'Uruguay instituant l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC), signé à Marrakech au Maroc a confirmé l'abandon de l'inclusion de la clause sociale dans l'acte constitutif de l'OMC. Cette inclusion a été combattue par les pays du Tiers Monde, surtout ceux des émergents (près de l'Asie du Sud Est) qui y voyaient une volonté innovatrice de protectionnisme par l'imposition de barrières non tarifaires par les pays développés. Une autre argumentation contre l'inclusion de la clause sociale est formulée comme suit par Robert-Demontrond et Joyeux : la finalité des clauses sociales est avant tout de garantir les conditions d'une concurrence loyale, avant de garantir la protection des droits fondamentaux en tant que tels. Les clauses sociales ne peuvent effectivement être invoquées que si leur violation produit un avantage commercial ; elles sont importantes si l'exploitation des travailleurs ne produit pas d'avantages à l'exportation. Les conséquences pratiques de cette logique sont simples : ce ne sont pas les travailleurs des entreprises qui ne respectent pas les clauses sociales pévies dans un contrat qui peuvent exercer un recours, mais ceux des entreprises concurrentes, en vertu d'une concurrence déloyale. Par ailleurs, une faiblesse caractéristique des clauses sociales est, d'une part, de ne protéger qu'une partie restreinte des individus, c'est-à-dire ceux qui travaillent dans des secteurs d'exportation, et d'autre part de considérer que les droits humains peuvent faire l'objet de négociations contractuelles. Pour ses détracteurs, cela remet en question la notion même de caractère « fondamental » des droits humains, les principes d'universalité et d'indivisibilité de ces droits étant dès lors remis en cause. Les PDFT de l'OIT instituent par conséquent un système de règles relatives au jeu social dans le cadre de la mondialisation. Ce consensus grandissant est une grande évolution puisque l'un des arguments théoriques libéraux longtemps avancés par certaines institutions financières internationales, en particulier la Banque Mondiale, est que la régulation du marché de travail crée des distorsions à la fois nuisibles aux salaires et aux emplois. Bien que certains employeurs puissent en bénéficier, l'emploi y perdrait. Les pauvres sont vraisemblablement ceux qui y perdent le plus à travers la baisse de la demande de travail puisque la force de travail est souvent leur principal (voire leur seul) actif.

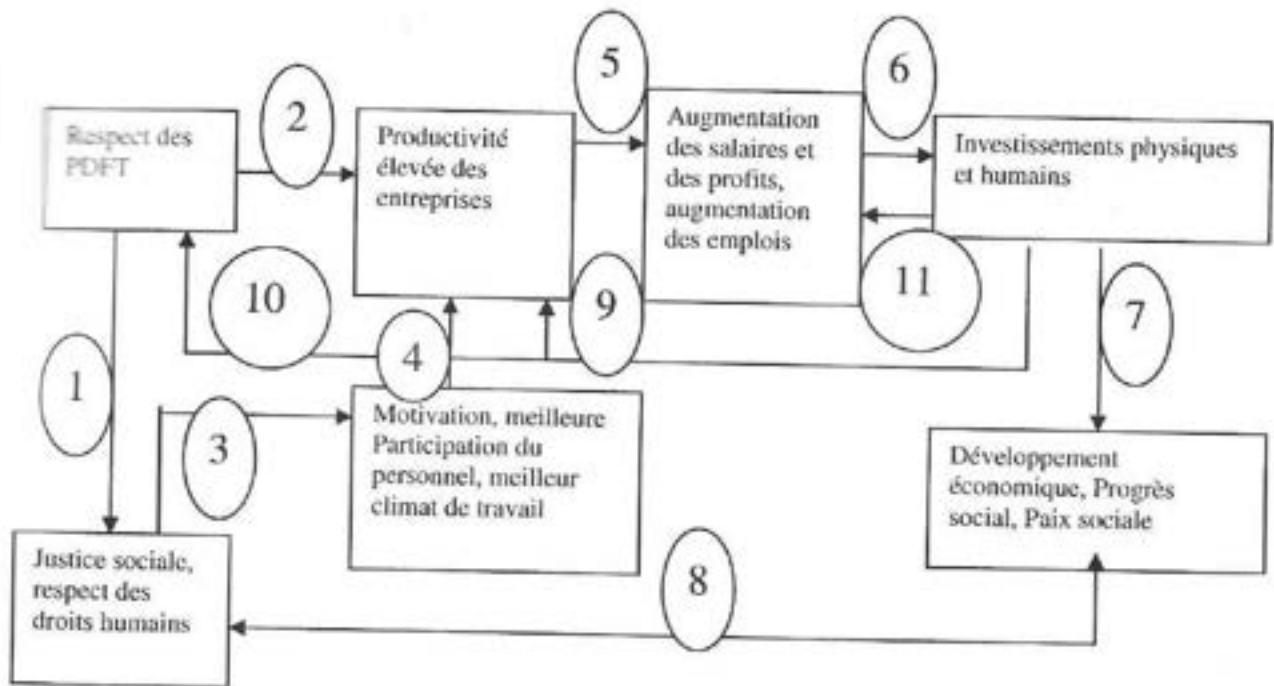
sont représentés en nombre égal des membres de l'Organisation Régionale Interaméricaine des Travailleurs (ORIT) et la Banque. La Société Interaméricaine d'Investissement (SII), l'organisme de prêts au secteur privé affilié au groupe de la Banque Interaméricaine de Développement, a adopté une politique qui interdit le recours au travail des enfants ou au travail forcé dans les projets qu'il finance. La politique stipule aussi que les projets doivent être conformes au droit du travail des pays d'accueil. La Banque Africaine de Développement (BAD), dans un rapport datant de 1998, mentionne un « lien direct entre les principes sur lesquels reposent les normes (fondamentales du travail) et les objectifs fondamentaux de développement de la Banque », et note que les normes « font partie intégrante des programmes trans-sectoriels visant le soulagement de la pauvreté, l'égalité des sexes, la gouvernance et la démocratie ». La Banque travaille avec l'OIT, particulièrement dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), le programme d'action interdépendant sur la privatisation, la restructuration et la démocratie économique, et l'initiative Jobs for Africa (des emplois pour l'Afrique).

Ces appels accentués à la collaboration entre des institutions économiques connues pour leurs politiques libérales ou néolibérales et une institution de développement social, en l'occurrence l'OIT, est une reconnaissance explicite du lien étroit entre l'économique (profit des entreprises, rémunération du travail) et le social (conditions de travail, satisfaction des travailleurs et des employeurs). Pour Amadiou et Groux (), la notion de performance économique est aussi influencée par les principaux systèmes de production de règles – règles publiques produites par l'Etat et règles privées issues de l'entreprise- qui régissent la négociation collective ou plus largement les relations professionnelles et le management des ressources humaines. Ce qui sous-entend que la distribution des produits des entreprises n'est pas un jeu à somme nulle. En effet, il n'y a pas conflit de distribution inévitable entre le capital et le travail s'il y a une amélioration continue de la performance organisationnelle (productivité) de l'entreprise. La performance des entreprises est une affaire d'adhésion des salariés aux valeurs collectives, condition nécessaire à des comportements coopératifs (Trembay et al.) On peut donc dire que l'amélioration de la productivité est la meilleure stratégie des gouvernements, des employeurs et des employés pour augmenter le bien-être social, atténuer à long terme la pauvreté, et promouvoir les droits de l'homme et la démocratie économique. C'est également la seule condition qui permettrait aux employeurs de ne pas considérer la mise en application des droits humains que sont les normes nationales et internationales du travail comme seulement une source d'accroissement des charges sociales et de réduction de la compétitivité. Ainsi, une entreprise dont la productivité s'améliore pourrait facilement respecter les droits humains que sont les PDFT. Mais il est également possible d'anticiper, comme le présente le graphique 1, que le respect des PDFT pourrait améliorer la productivité de l'entreprise. Le respect des PDFT apparaîtrait ainsi à la fois comme cause et effet de l'amélioration des performances des entreprises.

Le graphique 1 montre deux canaux par lesquels les PDFT peuvent être liés aux performances des entreprises et au développement économique et social : la relation indirecte 1 et la relation directe 2.

Les PDFT tels que repris par les textes nationaux et internationaux représentent une composante essentielle des droits humains. Le respect des PDFT, notamment le respect des conventions 29, 87, 98, 100, 105 et 111, est ainsi perçu comme le respect des droits humains et l'expression de la justice sociale (relation 1). Une telle perception motive les travailleurs et accroît leur participation enthousiaste et non contrainte au travail, augmente l'efficacité du travail et réduit les coûts de supervision (relation 3). En effet, l'existence de syndicats libres établit une relation de confiance entre employeurs et employés, établit un cadre de négociation ; ce qui entraîne la stabilisation des conditions de travail pendant une certaine durée, la collaboration, la pacification sociale, la rationalisation des conditions du travail, une meilleure organisation de la profession et une répartition plus juste de la production (Barre). Il en résulte un accroissement de la productivité de l'entreprise (relation 4) qui permet l'augmentation simultanée des salaires et des profits (relation 5).

Graphique 1: Relations entre PDFT, productivité et développement économique



Certaines études montrent que les salaires des travailleurs syndiqués sont de 5 à 15% plus élevés que ceux des travailleurs non syndiqués (Banque Mondiale, 2003). De même, l'affiliation syndicale réduit les disparités salariales entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés et entre hommes et femmes. Pour la Banque Mondiale (1995), les syndicats peuvent favoriser une efficacité et une productivité plus élevées. L'augmentation des profits permet à leur tour des investissements physiques et humains (relation 6) et l'augmentation du nombre d'emplois (relation 11). La généralisation et la répétition d'une telle coopération bénéfique entre le capital et le travail assurent le développement économique et social (relation 7). L'OCDE (2000) note que la négociation collective peut améliorer l'efficacité globale de l'économie en facilitant la redistribution du revenu, laquelle n'aurait pas eu lieu, ou coûterait plus cher à être mise en œuvre par le biais des systèmes fiscal et d'aide sociale. Les salaires et les avantages sociaux efficaces sont nécessaires pour attirer les travailleurs les plus efficaces, motiver les employés et stimuler leur degré d'engagement au travail, limiter le turnover des salariés<sup>10</sup>, fidéliser une main d'œuvre qualifiée et rare, susciter leur loyauté et améliorer la productivité des travailleurs (D'Arcimoles et Huault).

Ainsi, au niveau macroéconomique, le respect des PDFT entraîne une meilleure performance économique, la réduction de chômage, de l'inflation, une meilleure productivité et un ajustement plus rapide aux chocs extérieurs. L'accroissement des investissements physiques et humains permet dans un cercle vertueux, une augmentation de la productivité (relation 9) et la demande accrue de travail accroît le pouvoir de négociation des travailleurs et oblige à un meilleur respect des PDFT (relation 10).

Certaines études tendent à montrer que l'hétérogénéité ethnique et le personnel féminin réduisent les conflits de travail. Comme l'affirme Tremblay et al, l'équité ou la justice sociale est incontestablement l'une des valeurs auxquelles les salariés sont très sensibles. La discrimination positive en faveur des femmes peut être analysée économiquement comme un moyen pour garantir une production suffisante de main d'œuvre. En effet, la théorie économique montre que les biens qui créent des externalités positives sont produits en quantités socialement insuffisantes par les privés. Or, la femme, en jouant son rôle de maternité, assure non seulement son propre avenir, mais également, la

<sup>10</sup> Ce qui permet une économie appréciable de coûts de coordination et de recrutement.

permanence de la main d'œuvre, donc l'avenir de l'entreprise et de l'humanité. Mais, comme le raisonnement de l'entreprise est nécessairement privé, c'est donc à la collectivité d'assurer la pérennisation du genre humain en ne faisant pas trop peser le coût de la maternité sur la seule génitrice.

Le travail des enfants est préjudiciable au développement en enlevant à la prochaine génération des travailleurs qualifiés et instruits. De même, comprimer le coût du travail et, plus encore le travail des enfants conduit à substituer du travail relativement peu efficace (enfants, prisonniers, esclaves) à du travail plus efficace ou à décourager la substitution du capital au travail, qui à terme aurait permis d'accroître la productivité du travail et donc sa rémunération. Cette sous-rémunération encourage le maintien d'activités régressives et peut, le cas échéant dissuader le travail des adultes tentés par d'autres formes d'activités : autoproduction, activités informelles ou illégales recourant elles-mêmes à des travailleurs exploités. Les théories de la croissance endogène mettent l'accent sur le rôle positif de l'accumulation des facteurs de production et notamment du capital humain. Dans ces modèles, le taux de croissance de long terme augmente avec la part du travail consacrée à la formation et diminue avec le taux de préférence pour le présent. Le travail des enfants et les conditions d'hygiène ou de sécurité insuffisantes concourent à réduire le taux d'accumulation du capital humain et donc les taux de croissance futurs. L'abaissement des normes sociales est d'autant plus à craindre dans les pays moins développés que l'insuffisance d'infrastructures sociales augmente le coût de l'investissement en capital humain accessible aux pauvres et accroît le coût d'opportunité de la scolarité (Siroën, 1998)

Le respect des PDFT tels que prônés par les conventions 138 et 182 qui réglementent le travail des enfants et bannissent les pires formes de travail des enfants permet d'utiliser un travail adulte efficient. Il permet de ne pas bloquer l'éducation des enfants et de sacrifier ainsi les gains de productivité de long terme pour la collectivité. La sagesse populaire veut que les enfants soient nos meilleures graines. Si nous voulons récolter de plus beaux fruits, il faudra les semer sur de bonnes terres, les entretenir avec grand soin, les nourrir et les protéger contre tout obstacle à leur croissance. C'est donc surtout au nom de la collectivité et pour un développement durable que l'on doit lutter contre le travail des enfants. Pour une grande part, l'avenir est déjà visible dans la façon dont les enfants sont traités aujourd'hui.

Comme on le perçoit aisément, l'accroissement de la productivité est au cœur de l'application responsable des PDFT. Selon la résolution adoptée par la Conférence Internationale du Travail de l'OIT en Juin 1984, " ... en tant que principe fondamental de production, l'amélioration de la productivité doit servir le bien-être des gens ". En vérité, sans cette condition principale, il n'y aurait pas d'amélioration de la productivité à long terme (Prokopenko). C'est pourquoi, l'OIT aide aujourd'hui les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans leurs efforts en faveur du développement de la productivité, en lançant par exemple le programme d'action sur l'Amélioration de la productivité, la compétitivité et les emplois de qualité dans les pays en voie de développement" mis en œuvre pendant la période 1998-1999.

Cependant, la liberté civile mal maîtrisée pourrait nuire aux performances des entreprises. C'est ainsi que la multiplicité et l'éclatement des confédérations syndicales sont associés à des performances économiques plus faibles. Une compétition malsaine entre syndicats, peut entraîner des surenchères et des grèves anarchiques, c'est-à-dire des cessations collectives et concertées du travail par les salariés en vue d'amener l'employeur à accepter leur point de vue sur la question du litige. La grève est lourde de conséquences pour l'entreprise et les travailleurs. En effet, elle entraîne des pertes d'heures de travail, des pertes financières et cause divers dommages pour la société. Ainsi, il serait mieux de la prévenir, surtout qu'elle résulte toujours en un compromis entre travailleurs et employeurs. Ainsi, un comportement foncièrement agressif est une attitude insensée. Les avantages des négociations collectives peuvent être mitigés si leur fonction essentielle est la résolution des conflits ouverts dans une logique de rapports de force que dans une logique de compromis et d'anticipation. Il faudrait donc savoir faire jouer le pouvoir monopolistique du syndicat qui a pour effet d'influencer le prix relatif des facteurs de production en élevant les salaires au-dessus des niveaux du marché et d'imposer des règles restrictives limitant le pouvoir discrétionnaire de l'employeur (règle d'ancienneté, classification des emplois, etc.).

L'organisation syndicale béninoise s'est surtout développée dans l'administration publique amenant certains à affirmer que le mouvement syndical en Afrique se résume à n'être « qu'une association de fonctionnaires d'Etat monopoleurs naturels, appliquée à exercer sur l'Etat tellement de pression qu'ils font des autres couches de la société l'otage du petit groupe qu'ils constituent. »

Il convient également de noter que la relation entre la promotion durable de certaines normes (notamment celles relatives aux conditions de travail) et l'accroissement de la productivité est une relation à double sens. Ainsi, le travailleur s'engage dans un contrat de travail après le respect d'une clause minimale ; il doit ensuite veiller d'abord à l'amélioration de la productivité avant de s'attendre à une amélioration des conditions de travail. Il faut noter que les pratiques (formation des employés et des superviseurs, réorganisation du milieu de travail et utilisation d'une nouvelle technologie, apprentissage des nouvelles façons de faire, honoraires des consultants, réunions additionnelles, ...) sont susceptibles d'augmenter les coûts à court terme, mais que cet effet diminue dans le temps (Jalette et Bergeron, 2002).

L'arbitrage entre la distribution et la croissance dans l'entreprise peut s'analyser comme un jeu non coopératif entre employés et employeurs où les gains en productivité peuvent n'être ni rétrocédés aux travailleurs, ni réinvestis, mais seulement alimentant la consommation des employeurs (Hoel, 1978 ; D'Arcimoles et Huault). Ou bien, le fait que les entreprises syndiquées doivent supporter des coûts salariés supérieurs qui absorbent l'essentiel des gains de productivité résulte en une relation négative entre le taux de syndicalisation et le montant des investissements ou le taux de croissance. D'autres études démontrent par contre que malgré un coût de travail généralement supérieur, les entreprises fortement syndiquées parviennent à maintenir leur compétitivité (D'Arcimoles et Huault), conciliant ainsi le besoin d'équité des travailleurs et le besoin d'efficacité des employeurs (Jalette et Bergeron, 2002). En effet, on peut penser que, plus les incitations sont élevées, plus la qualité moyenne des employés est élevée.

Par ailleurs, bien que l'entrepreneur dispose du droit à gérer, l'entreprise n'observe que partiellement l'effort au travail de ses salariés. Ceux-ci ne réalisent que le minimum de travail requis pour ne pas être licencié si le salaire n'est pas indexé sur la productivité du travail. Mais, le surcroît de travail consenti par un salarié isolé est victime d'effet de dilution s'il n'y a pas coopération entre les travailleurs ; cet effet est d'autant plus important que l'entreprise est de grande taille. Tout mécanisme incitatif n'est donc efficace que si le collectif de travail se caractérise par une cohésion suffisante (Artus et al., 1989). Ceci établit un lien entre climat social, motivation et discrimination d'une part et entre ces derniers et la productivité d'autre part. Mais qui commence, les salariés ou les employeurs ? La résolution du dilemme s'obtient en étudiant tout d'abord le comportement des salariés qui déterminent collectivement le niveau d'effort qu'ils consentent quand la rémunération dépend de celui-ci. Si le niveau d'effort est supérieur à l'effort minimum requis, il revient alors à l'entreprise, qui dispose du « droit à gérer » d'améliorer ou non le système de rémunération (Artus et al., 1989).

Tremblay et al. ont montré qu'il n'existe pas de corrélation significative entre la satisfaction du salaire et la satisfaction des avantages sociaux. Ce qui conforte l'idée selon laquelle ces deux dimensions de la rémunération donnent lieu à des perceptions indépendantes. Ce sont des construits distincts, qui ont leurs prédicteurs propres. Ainsi, il y a une différence entre la justice salariale et la justice des avantages sociaux. Les politiques d'avantages sociaux cherchent surtout à susciter des attitudes et des comportements de long terme (fidélisation, loyauté, présence au travail) plutôt qu'à court terme (performance au travail). Des études ont montré que la satisfaction du salaire peut agir sur le désir de rejoindre un syndicat, sur la satisfaction de l'emploi et du travail, sur la satisfaction à l'égard de l'entreprise et de la supervision, sur l'absentéisme, sur le taux de roulement du personnel et sur les comportements extra et intra rôles (Tremblay et al.). En revanche, la satisfaction à l'égard des avantages sociaux est corrélée avec le processus de communication, et la satisfaction à l'égard du salaire est corrélée avec l'équité externe. La perception d'équité en matière d'avantages sociaux par rapport aux supérieurs immédiats et la perception d'équité par rapport à l'externe sont les éléments les plus explicatifs de la satisfaction à l'égard des avantages sociaux. C'est la communication qui a le plus d'effet sur la satisfaction des avantages sociaux. La perception d'équité par rapport à l'externe a le plus d'influence sur la satisfaction à l'égard du travail.

Malgré ces bénéfiques potentiels, Fansi et al. (2003) ont conclu après une étude sur un échantillon de 50 entreprises au Cameroun qu'il n'y a pas de relation entre le niveau d'application des PDFT et les performances des entreprises. Les relations entre les PDFT et les normes de travail ne sont donc pas univoques et méritent d'être précisées dans des contextes spécifiques. C'est ce que tente la présente étude pour le Bénin.

### 3. Méthodologie de l'étude

Ce chapitre clarifie les concepts de performance et de productivité et décrit successivement les méthodes de détermination des effets de l'application des PDFT sur les performances des entreprises et les méthodes d'évaluation des coûts induits par leur application. Il justifie ensuite le choix de la zone d'étude et des unités d'analyse, décrit l'échantillonnage et les instruments de mesure des données.

#### 3.1. Concept de performance

En général, la performance est définie comme l'ensemble pertinence-efficacité-efficience. Dans cette définition, la pertinence se rapporte à la cohérence entre les objectifs de l'entreprise et les besoins de la société ; l'efficacité se mesure par le rapport entre les résultats obtenus et les objectifs prévus ; et l'efficience, par le rapport résultats/moyens.

Une autre définition utilisée par Fansi et al. (2003) conçoit la performance d'une entreprise comme la qualité des processus en jeu dans l'entreprise et leurs résultats. A ce titre, on distingue successivement la performance sociale qui mesure la qualité d'un processus, la performance organisationnelle et la performance économique qui mesurent les résultats du processus.

La performance sociale se rapporte à la motivation et à l'implication du personnel. Ses indicateurs visibles sont la rotation et l'absentéisme du personnel et plus globalement la satisfaction du personnel. Ces indicateurs dépendent étroitement de la justice sociale pratiquée dans l'entreprise en termes de salaires, d'avantages sociaux, de promotions, de conditions de travail, de représentation et d'implication des employés dans les décisions de l'entreprise, etc.

Selon Tremblay et al., se référant à la théorie d'Adams, les individus évaluent leur justice salariale en comparant leurs contributions et leurs rétributions à celles d'autres personnes appelées « référents » (Tremblay et al.). Pour le démontrer, on recourt généralement à des mesures de perception d'équité salariale et à des mesures globales de satisfaction du salaire. La justice distributive au regard du salaire et des avantages sociaux est souvent décomposée en justice basée sur les besoins, l'équité interne (supérieurs immédiats et collègues) et l'équité externe (autres entreprises). Pour chacun de ces référents, les répondants devaient indiquer sur une échelle à sept points, tout d'abord où se situaient leur salaire et leurs avantages sociaux, puis ensuite indiquer là où ils pensent qu'ils devraient se situer. La justice procédurale est souvent mesurée par trois éléments : la participation (des employés dans les décisions relatives à la détermination des salaires et des avantages sociaux), la communication et la possibilité de choisir ses avantages sociaux.

La performance organisationnelle est appréhendée à travers la productivité (rapport produit/intrant), la qualité des produits et l'innovation. La productivité globale est à distinguer de la productivité partielle (production par unité de travail, production par unité d'intrant particulier). Elle ne doit pas être confondue avec la croissance du chiffre d'affaires et du bénéfice monétaire nominaux, qui eux incorporent la variation des prix. La qualité traduit, d'une part, la capacité des produits/services de l'entreprise à satisfaire les clients et, d'autre part, les coûts "cachés" résultant des prestations inadéquates. Elle peut être mesurée par le taux de rebuts et la croissance du chiffre d'affaires en termes réels (traduction de la satisfaction des clients). En dernier lieu, l'innovation mesure la capacité de l'entreprise à améliorer ses capitaux physiques et humains. Elle peut être mesurée par la croissance des investissements physiques et des dépenses de formation et de développement du personnel de l'entreprise. Telle que définie, la performance organisationnelle traduit l'efficience du processus de production.

La performance économique se rapporte à la croissance du chiffre d'affaire, de la rentabilité, de la part du marché, de l'autofinancement, etc.

Nous utilisons dans cette étude les définitions utilisées par Fansi et al. (2003). Ces définitions cadrent bien avec le mandat normatif de l'OIT qui se place à l'intersection de l'économique et du social.

### *3.2. Détermination de l'impact de l'application des PDFT sur les performances des entreprises*

D'Arcimoles et Huault soulignent la faiblesse des études empiriques qui ne prennent pas souvent en compte l'importance des variables médiatrices de la relation syndicalisation/performance telles que la taille de l'entreprise, le secteur industriel ou l'endettement de l'entreprise. Jalette et Bergeron classe les déterminants de la performance d'une organisation en quatre catégories que sont :

- les caractéristiques de l'entreprise
- les caractéristiques de l'environnement
- les caractéristiques des employés
- les politiques et pratiques de gestion (systèmes de règles et pratiques)

Les variables propres aux individus ou aux employés peuvent influencer les perceptions comme variables modératrices. Ce sont le sexe, l'âge, le nombre de dépendants, le niveau de scolarité, l'ancienneté, le niveau de salaire et la proportion des avantages sociaux dans l'enveloppe de rémunération.

Parmi les variables propres à l'entreprise, on peut citer le taux de syndicalisation. Mais dans la prise en compte de cette variable, il faudrait tenir compte également de l'identité du syndicat, de ses objectifs (sauvegarde de l'emploi, intervention des salariés dans la gestion, réforme de l'organisation du travail), sa représentativité, son âge et celui de la majorité, les modalités concrètes d'implantation du syndicat, les stratégies syndicales, l'utilisation du pouvoir syndical (réunions, pétitions, manifestations, grèves) et les caractéristiques du système de négociation collective (conflictuel ou coopératif, le niveau concerné par les négociations : Etat, branche, entreprise) (D'Arcimoles et Huault) et le taux de chômage. Le nombre d'années d'implantation du syndicat permet d'explorer le rôle du temps et permet de prendre en compte simultanément la présence et la maturité du syndicat. Ce n'est pas la présence en soi d'un syndicat qui affecte la performance, mais bien son influence sur la nature des pratiques mises en place et leur efficacité. C'est pourquoi, il vaudrait parfois mieux (lorsque les données le permettent) ne pas s'en remettre à un indicateur général comme la simple présence syndicale pour mesurer l'impact des relations industrielles sur la performance organisationnelle. Dans cette optique, certaines études ont été réalisées en se fondant sur les indicateurs du climat social pour évaluer l'impact des relations industrielles sur la performance des entreprises tels que les griefs, les mesures disciplinaires, le roulement du personnel, l'absentéisme et les grèves (Jalette et Bergeron, 2002). Le climat se réfère en général à l'ambiance ou à l'atmosphère qui prévaut entre les employés et la direction dans une organisation. Il se mesure par des indicateurs quantitatifs d'attitudes et de comportement de niveau organisationnel. Jalette et Bergeron (2002) ont utilisé la moyenne des z scores (variables centrées et réduites) du taux de roulement, du nombre de mesures disciplinaires par salarié, du nombre de jours d'absence par salarié et du nombre de jours perdus pour cause d'accidents de travail par salarié pour mesurer le climat des relations industrielles.

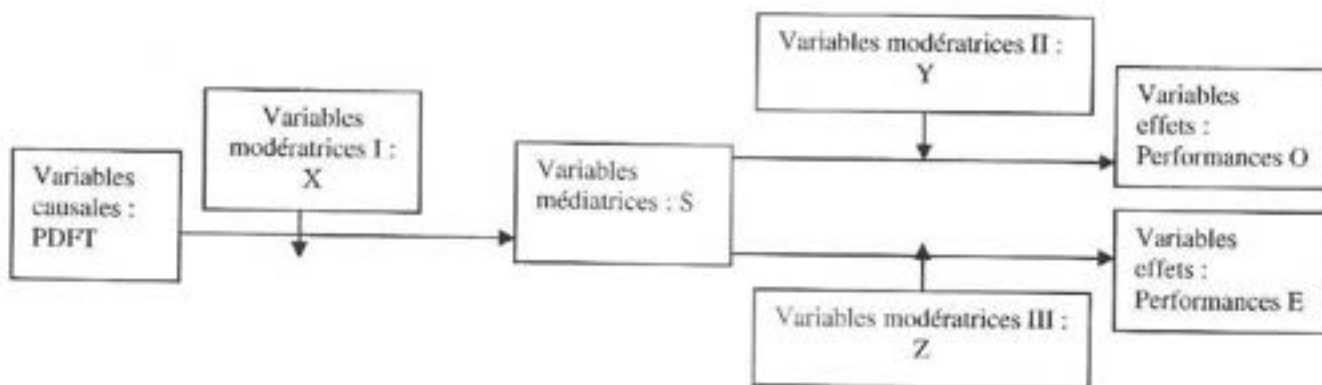
Les études concluent en général qu'un bon climat social améliore la performance de l'entreprise tandis qu'un mauvais climat la détériore. On peut avoir un bon système de règles et pratiques (participation) et un mauvais climat social et vice versa.

Soient E, O et S respectivement les performances économique, organisationnelle et sociale. Les relations entre les différentes variables peuvent alors être formulées comme suit :

- $S = S(\text{PDFT}, X)$
- $O = O(S, Y)$
- $E = E(S, Z)$

Le modèle d'analyse peut alors être présenté par le graphique 2.

Graphique 2: Cadre conceptuel



Le cadre conceptuel tel que présenté par le graphique 2 décrit la relation entre les variables causales (PDFT) et les variables effets (performances de l'entreprise). Deux types de performances sont considérés : les performances organisationnelles (O) et les performances économiques (E). Ce graphique montre que les relations entre les PDFT et les performances de l'entreprise peuvent ne pas être directes, mais passer par des variables intermédiaires dites variables médiatrices. A titre d'exemple, la relation entre le respect de la liberté syndicale (PDFT) et la production totale de l'entreprise (O) passe par la motivation des travailleurs, donnant la relation indirecte :

Respect de la liberté syndicale ----> motivation des employés ----> production de l'entreprise.

Les variables modératrices sont celles qui modifient les relations entre les variables causales et les variables médiatrices ou entre les variables médiatrices et les variables effets. C'est par exemple le cas de la variable médiatrice âge de l'employé. Il est par exemple parfaitement concevable que l'intensité de la relation entre le respect de la liberté syndicale et la motivation de l'employé diffère selon l'âge du travailleur.

Les composantes des différents vecteurs de variables utilisées sont :

Pour les PDFT :

- l'existence de syndicat dans l'entreprise (PDFT1) : cette variable prend la valeur 1 s'il y a un syndicat et 0 sinon ;
- le pourcentage du personnel féminin (PDFT2)
- l'équité salariale mesurée par le rapport entre le salaire annuel féminin et le salaire annuel masculin (PDFT3).

Pour les variables modératrices X :

- le pourcentage du personnel contractuel (X1);
- la masse salariale moyenne par employé (X2) ;
- la diversité ethnique mesurée par le nombre mesurée par le nombre d'ethnies différentes dans un groupe de quatre personnes (directeur de l'entreprise, responsable des ressources humaines, comptable et travailleur ordinaire) (X3). Si tous les quatre ont la même ethnie,  $X3 = 0$ ;

- la diversité d'origines nationales mesurée par le nombre de nationalités différentes (béninoise, africaine ou non africaine) dans un groupe de quatre personnes (directeur de l'entreprise, responsable des ressources humaines, comptable et travailleur ordinaire) (X4). Si tous les quatre ont la même nationalité, X4= 0;
- la diversité religieuse mesurée par le nombre de religions différentes dans un groupe de quatre personnes (directeur de l'entreprise, responsable des ressources humaines, comptable et travailleur ordinaire) (X5). Si tous les quatre ont la même religion, X5= 0.

Pour les variables médiatrices S :

- l'avancement dans l'entreprise mesuré par le nombre de personnes parmi trois (responsable des ressources humaines, comptable et travailleur ordinaire) ayant affirmé qu'ils ont eu un avancement dans l'entreprise (augmentation de salaire, promotion à des postes plus élevés, etc.) (S1)
- l'augmentation de salaires mesurée par le nombre de personnes parmi trois (responsable des ressources humaines, comptable et travailleur ordinaire) ayant affirmé qu'ils ont eu une augmentation dans l'entreprise (S2) ;
- l'appréciation du salaire mesurée par le nombre de personnes parmi trois (responsable des ressources humaines, comptable et travailleur ordinaire) ayant affirmé qu'ils ont un salaire juste ou élevé (S3) ;
- l'appréciation de la gestion des ressources humaines mesurée par le nombre de personnes parmi trois (responsable des ressources humaines, comptable et travailleur ordinaire) ayant affirmé que les ressources humaines sont bien gérées dans l'entreprise (S4).

Pour les variables O :

- le montant d'investissement par employé (O).

Pour les variables E :

- le chiffre d'affaire par employé (E1)
- l'excédent brut d'exploitation par employé (E1).

Ces variables ont été retenues sur la base des données disponibles. Compte tenu du fait que nous ne disposons pas d'un véritable panel, nous ne nous préoccupons pas dans cette étude des problèmes d'endogénéité. Les estimations des relations se sont limitées à celles des relations entre les variables causales et les variables médiatrices et celles de la forme réduite des relations entre les variables causales et les variables effets.

Les modèles estimés et les signes attendus pour les coefficients sont résumés dans le Tableau 2. Ce Tableau suggère que si l'on s'attend sans ambiguïté à ce que l'application des PDFT ait un impact positif sur les performances sociales, organisationnelles et économiques des entreprises, il n'en est pas de même des effets attendus des autres variables. Par exemple, on pense que si la contractualisation du travail peut avoir un impact négatif sur les augmentations et la satisfaction du personnel, ses effets sur les performances organisationnelles et économiques de l'entreprise ne sont pas établis du fait que l'employeur dispose d'un « droit à licencier » si l'employé n'est pas performant. De même, on s'attend à ce que les augmentations soient moins fréquentes dans les entreprises à salaires élevés, mais que la satisfaction des travailleurs et les performances de l'entreprise soient bonnes. Les effets des trois diversités (religion, ethnie, nationalité) ne sont pas anticipés.

Tableau 2: Modèles estimés et signes attendus pour les coefficients

Variables explicatives	Variables dépendantes/explicées						
	S1	S2	S3	S4	O	E1	E2
PDFT1	+	+	+	+	+	+	+
PDFT2	+	+	+	+	+	+	+
PDFT3	+	+	+	+	+	+	+
X1	-	-	-	-	+/-	+/-	+/-
X2	-	-	+	+	+	+	+
X3	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
X4	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-
X5	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-	+/-

NB : + = relation positive ; - = relation négative ; +/- = relation non anticipée, qui peut être positive ou négative.

### 3.3. Evaluation des coûts et avantages induits par l'application des PDFT

Neumann et Reder (1984) ont mesuré le coût d'une grève par la perte de production qu'elle occasionne. Des pertes à court terme peuvent être observées à la suite d'une grève, ce qui n'implique nullement que ce qui est perdu l'est pour toujours. De même, il faudrait sans doute considérer les périodes longues d'avant grève, marquées par l'incertitude pour ne pas sous-estimer les coûts totaux d'un conflit de travail. Fansi et al. (2003) pensent que l'abolition du travail forcé, la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective, ne nécessitent pas que l'employeur s'investisse financièrement alors que pour la liberté syndicale et la protection du droit syndical, il faudrait apprécier quantitativement les coûts à travers les appuis financiers aux syndicats et comités d'entreprises.

Dans la présente étude, nous mesurons les coûts et avantages de la syndicalisation/négociation collective et les coûts et avantages de la non discrimination à l'égard de la femme. Le Tableau 3 expose ces coûts et les avantages potentiels.

Tableau 3: Coûts et avantages du respect des PDFT pour l'entreprise (liberté d'association et de négociation collective et non discrimination)

Aspects des normes	Coûts	Avantages
Syndicalisation/négociation collective	Hausse des salaires Versements aux syndicats et comités d'entreprise Absences pour activités syndicales	Augmentation du chiffre d'affaire
Non discrimination à l'égard des femmes	Paiement des indemnités des congés et des absences pour maternité	Augmentation du chiffre d'affaire due : aux gains en engagement (absence de démission intérieure), à l'accroissement de l'efficacité grâce à une meilleure organisation du travail, à l'accroissement de l'esprit d'innovation et de dynamisme des employés à la baisse du turnover et à la réduction subséquente des coûts de vacance, de recrutement, de sélection et de mise en train, à la diminution des conflits de travail

Dans les deux cas, l'avantage net peut être mesuré par l'accroissement de l'excédent brut d'exploitation (EBE) donné par l'expression :

EBE = Chiffre d'affaire - Consommations Intermédiaires- Masse salariale

L'utilisation de l'EBE au lieu du profit part du raisonnement que les coûts fixes et les frais financiers sont supportés par l'entreprise quels que soient ses résultats.

Cependant, le respect des PDFT ne s'accompagne pas toujours dans l'immédiat de l'augmentation du chiffre d'affaire et il convient d'estimer les coûts à court terme. Ces coûts sont mesurés par la hausse des coûts en salaire et en consommations intermédiaires.

Le coût global de grèves dans les PME béninoises du secteur formel peut être évalué en perte de chiffre d'affaires ou d'excédent brut d'exploitation. Soit :

- NMJG = Nombre moyen de jours de grèves par an par entreprise
- NJWA = nombre de jours de travail dans l'année
- CA = Chiffre d'affaires annuel moyen par entreprise
- EBE = Excédent brut d'exploitation annuel moyen par entreprise
- NPME = Nombre de PME du secteur formel
- PECA = perte en terme de chiffre d'affaires
- PEBE = perte en terme d'EBE

On a :

- $PECA = (NMJG/NJWA) \times CA \times NPME$
- $PEBE = (NMJG/NJWA) \times EBE \times NPME$

En ce qui concerne en particulier les femmes, les coûts directs perçus par les chefs d'entreprise sont mesurés par la perte d'EBE dus aux absences et les versements d'indemnités de maternité. Soit :

- EBE = excédent brut d'exploitation par employé
- MASSALF = masse salariale annuelle par employé féminin (indemnités versées pendant la période d'absence)
- TGFG = taux global de fécondité générale
- NMAG = nombre de mois d'absence pour cause de grossesse
- CDEF = coût direct d'un employé féminin.
- Le coût direct d'un employé féminin est donné par l'expression :
- $CDEF = [(1/12)EBE \times NMAG + MASSALF \times 0,5] \times TGFG$ .

Pour les femmes salariées régulièrement déclarées, la sécurité sociale supporte 50% des indemnités versées aux femmes enceintes. La probabilité que la femme employée soit enceinte est mesurée par le taux global de fécondité générale évalué à 18%<sup>11</sup> par le Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2002 (RGPH3, 2002). De même, le nombre de mois d'absence (congés de maternité et pour maladies dues à la maternité) autorisés par les textes peut être évalué en moyenne à 5 mois.

#### 3.4. Choix des unités d'analyse et des zones d'enquête

L'agrégation de types de production différents peut introduire des biais statistiques importants. En se limitant à un seul secteur d'activité et à une même catégorie d'établissements, on élimine diverses influences susceptibles de biaiser les estimations. Ce qui accroît la validité de la recherche (Jalette et Bergeron, 2002). C'est pourquoi nous avons choisi les unités industrielles comme unités d'analyse. La zone d'enquête s'est limitée aux grandes villes du Sud (Cotonou, Porto-Novo, Lokossa et Bohicon-Abomey et leurs environs). Les entreprises enquêtées couvrent les domaines des métaux, de l'agroalimentaire, des industries du bois, du textile, de la peinture et des travaux d'imprimerie.

<sup>11</sup> Le TGFG est précisément évalué à 174,13 pour mille femmes (RGPH3, 2002).

### 3.5. Echantillonnage

Comme il s'est agi d'évaluer l'impact des normes au niveau des entreprises, 100 entreprises ont été sélectionnées et 5 travailleurs choisis de façon raisonnée par entreprise : le directeur ou gérant de l'entreprise, le responsable des ressources humaines, le comptable de l'entreprise, un responsable syndical et un travailleur ordinaire de l'entreprise. Ce qui devrait faire au total 500 individus à enquêter. Le taux de retour a été de 53%, soit 263 individus enquêtés sur les 500 prévus (Tableau 4). Ce taux de réponses est proche de ceux ordinairement obtenus pour des études similaires (Fansi, 2003). Parmi les entreprises enquêtées, 46% sont des SARL, 19% sont des SA et 17% sont des entreprises individuelles. Les effectifs du personnel des entreprises varient entre 10 et 396 salariés, avec une moyenne de 93 salariés. Le capital social déclaré varie entre 1 million et 3,4 milliards de F CFA avec une moyenne de 260 millions de F CFA. Les entreprises sont âgées de 2 à 44 ans, avec une moyenne d'âge de 17 ans.

Tableau 4 : Taux de retour des fiches d'enquête

Catégorie	Nombre prévu	Nombre réalisé	Taux de réalisation
Directeurs ou gérants	100	54	54
Responsables des ressources humaines	100	49	49
Comptables	100	49	49
Responsables syndicaux	100	43	43
Travailleurs ordinaires	100	68	68
Total	500	263	53

Parmi les 54 entreprises au niveau desquelles les chefs d'entreprise ont répondu, 57% ont des syndicats. On note une multiplicité des représentations syndicales au niveau d'une même structure (Tableau 5) : 24% des entreprises ont au moins deux syndicats. Lorsqu'il y a plusieurs syndicats au sein d'une même entreprise, ces derniers sont affiliés à différentes centrales syndicales.

Tableau 5: Présence et multiplicité syndicale au niveau des entreprises industrielles béninoises

Nombre de syndicats	Nombre d'entreprises	Pourcentage
0	23	43
1	18	33
2	11	20
3	2	4
Total	54	100

Nous avons constaté que la convention collective n'est pas un substitut de la syndicalisation. Sur les 32 entreprises conventionnées, 88% ont des syndicats contre 14% pour les entreprises non conventionnées. De même, 90% des 31 entreprises syndiquées ont de convention contre 17% des entreprises non syndiquées. Des statistiques descriptives plus détaillées sur les caractéristiques de l'échantillon sont présentées au Tableau A1 en annexe.

### 3.6. Instruments de mesure des données

Les acteurs du monde du travail sont : l'administration du travail, le patronat, les organisations des travailleurs et les travailleurs. Compte tenu de la relative nouveauté du thème de recherche, une série d'entretiens semi-structurés a été effectuée auprès des inspecteurs du travail, des travailleurs syndicalistes, des chefs d'entreprises, de responsables d'organisations patronales afin de mieux préciser la problématique. Ces entretiens ont permis de mieux cerner la perception des missions et des activités de l'OIT et du BIT, en général, et des attentes des principaux acteurs quant aux PDFT en particulier. Ils

ont permis également de pré-tester et d'affiner les questionnaires approfondis administrés aux entreprises et individus enquêtés. L'enquête a couvert la période novembre 2004-janvier 2005.

#### **4. Niveaux de connaissance et d'application de la législation nationale et des PDFT dans les entreprises béninoises**

L'application effective des PDFT dépend de trois facteurs clés :

- l'efficacité administrative assurée par l'inspection du travail ;
- l'efficacité des chambres judiciaires sociales,
- la connaissance et l'application de ces normes par les travailleurs et les employeurs.

##### *4.1. Efficacité administrative*

Au Bénin, c'est le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Réforme Administrative qui est chargée de la vulgarisation et du contrôle de l'application des règles régissant le travail. Au niveau de ce ministère, la direction concernée par les NIT est la Direction Générale du Travail au sein de laquelle est logée la Direction des Normes du Travail (DNT). Au terme des dispositions du décret N° 2002-363 du 22 août 2002 portant attributions, organisation et fonctionnement du MFPTRA, la DNT assure la participation de la République du Bénin à la procédure d'élaboration et d'adoption des normes internationales du travail ;

- prépare les dossiers de soumission des normes nouvellement adoptées ;
- conçoit les textes législatifs et réglementaires en matière de travail ;
- centralise toute documentation et information concernant la réglementation nationale et internationale du travail et
- prépare les dossiers de proposition de ratification des conventions.

La DNT organise plusieurs émissions d'informations pour informer les citoyens sur les normes. Cependant, le rôle du contrôle de l'application des normes revient aux inspecteurs de travail qui constituent un corps de fonctionnaires chargés de contrôler l'application de la législation du travail et de l'emploi. Ces derniers jouent également le rôle de conseillers des employeurs et des employés. De plus, la loi propose la conciliation aux protagonistes de conflits de travail individuels ou collectifs impliquant les inspecteurs de travail. Il en est de même de l'arbitrage pour les conflits collectifs (art. 252 à 265 du code de travail). Cette conciliation est moins coûteuse que le recours aux chambres sociales. Les statistiques montrent que les protagonistes ont plus recours à la conciliation qu'aux tribunaux. Sur une période de 5 ans (2000-2004), les conciliations représentent 67% des 3844 cas de conflits traités. Les cas traités représentent 60% des 6377 plaintes reçues dans les départements de l'Atlantique et du Littoral comprenant la Ville de Cotonou<sup>12</sup>.

Cependant, le Bénin compte seulement 126 inspecteurs de travail, soit un inspecteur pour 1124 employés du secteur formel privé et public ou 21861 employés du privé, informel et formel<sup>13</sup>. Cent dix (110), soit 87% des inspecteurs de travail se retrouvent dans les seules villes de Cotonou et de Porto-Novo. Les employeurs manifestent en général une hostilité à l'égard des inspecteurs de travail qui sont considérés comme des inquisiteurs dont le seul rôle est de contrôler et de réprimer comme les chambres judiciaires sociales.

<sup>12</sup> Les statistiques sont compilées à partir des rapports d'activités de la Direction Départementale de la Fonction publique et du Travail des départements de l'Atlantique et du Littoral.

<sup>13</sup> Il convient de noter que tous les inspecteurs ne sont pas affectés aux tâches de contrôle des entreprises. Ce qui empire la situation de pénurie d'inspecteurs pour le contrôle de l'application de la réglementation du travail dans les entreprises.

#### *4.2. Efficacité des Chambres judiciaires sociales*

Sur le plan judiciaire, ce sont les chambres sociales des tribunaux de première instance et des deux cours d'appel et la chambre judiciaire de la cour suprême qui assurent la régulation et l'aspect judiciaire de l'application des normes (Amoussou, 2001).

La chambre sociale du tribunal de première instance est compétente en matière des relations de travail et a qualité pour se prononcer sur les différends individuels ou collectifs relatifs aux contrats de travail ou d'apprentissage, aux conventions collectives et aux normes internationales de travail. Le Bénin compte 9 chambres sociales au sein de 8 tribunaux de première instance.

La chambre sociale de la cour d'appel est compétente pour connaître de tous les jugements des chambres sociales des tribunaux de première instance frappés d'appel dans les formes et délais prévus par la loi. Cette chambre assure le principe du double degré de juridiction.

La chambre judiciaire de la cour suprême se prononce sur les pourvois en cassation pour incompétence, violation de la loi ou de la coutume, dirigés contre les arrêts et jugements rendus en dernier ressort par toutes les juridictions de l'ordre judiciaire et les décisions du conseil d'arbitrage relatives aux conflits collectifs.

A cet arsenal juridique, il faut ajouter la cour constitutionnelle qui est la plus haute juridiction de l'Etat en matière constitutionnelle. Elle statue obligatoirement sur la constitutionnalité des lois et actes réglementaires relatifs aux droits fondamentaux de la personne humaine et aux libertés publiques (article 121 de la Constitution du 11 décembre 1990). Tout citoyen peut saisir la Cour Constitutionnelle (art. 122). Les décisions de la Cour Constitutionnelle ne sont susceptibles d'aucun recours et s'imposent aux pouvoirs publics et à toutes les autorités civiles, militaires et juridictionnelles.

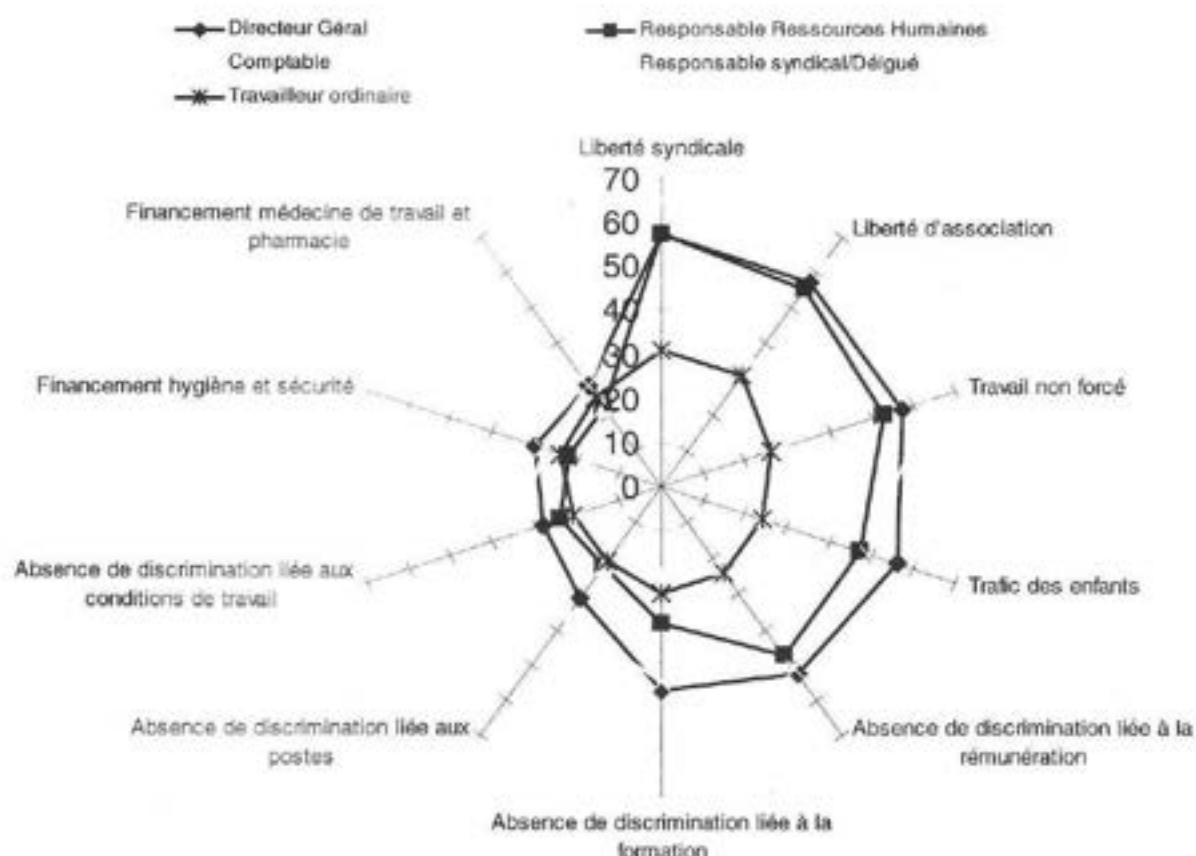
Même si la situation semble s'améliorer de nos jours, au dire des acteurs, la justice au Bénin en matière de droit social semble imprévisible, rendue en faveur du plus fort en terme de pouvoir financier (pour prendre des avocats compétents et si possible corrompre les magistrats). Cela a sans doute un impact sur le recours massif aux conciliations et à l'équité absolue de celles-ci, le plus faible les préférant au recours aux tribunaux, anticipant un résultat judiciaire relativement moins équitable.

#### *4.3. Connaissance et application des PDFT par les travailleurs et les employeurs*

Une étude réalisée par Amoussou (2001) a lié la non application des NIT à leur méconnaissance. Le rôle du PAMODEC-Bénin financé par le gouvernement français est d'y remédier en procédant à une vulgarisation intensive des normes fondamentales du travail et en assistant techniquement l'administration et le secteur privé béninois à s'approprier et à appliquer les normes. Dans ce cadre, le PAMODEC-Bénin a organisé plusieurs séminaires de formation sur tout le territoire national à l'intention des dirigeants d'ONG, des inspecteurs de travail, des travailleurs, des employeurs, des magistrats, des journalistes, des avocats, etc. De 2002 à 2005, soit sur une période de 3 ans, il a animé huit débats télévisés grand public et organisé 34 séminaires et formations ayant regroupé 1200 personnes d'origines variées : travailleurs, organisations syndicales et patronales, administration du travail, ONG, etc.

L'efficacité de cette vulgarisation peut s'analyser par le niveau de connaissance des normes par les différents acteurs du monde de travail, notamment les travailleurs. Les résultats d'enquête sont présentés dans le Tableau A3 en annexe et au graphique 3.

**Graphique 3:** Degré de connaissance des textes par les acteurs des entreprises (% de répondants ayant répondu qu'ils connaissent les textes correspondants)



Le graphique 3 nous montre que les textes sur les NIT sont en général peu connus. Comme on devrait s'y attendre, on constate dans l'ordre que les responsables syndicaux, les patrons d'entreprises et les responsables des ressources humaines manifestent en moyenne une meilleure connaissance des textes. Cela n'est pas étonnant étant donné leur connaissance des missions et objectifs de l'OIT. La plupart des chefs d'entreprises ont en effet une vue élogieuse de l'OIT, quoique parfois imprécise. On constate clairement que tous les acteurs de l'entreprise sont peu informés sur les textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail. On observe également des faiblesses remarquables au niveau des patrons et des responsables syndicaux en ce qui concerne la connaissance des textes relatifs à la discrimination et aux conditions de travail. La plupart des répondants ont affirmé que les femmes ont les mêmes droits, devoirs et capacités que les hommes, mais, les préjugés suivants ressortent de leurs déclarations :

- si elles ont la volonté, elles peuvent s'en sortir ;
- il suffit que la femme soit capable et ait la volonté ;
- elles n'ont pas toujours des compétences intéressantes et profitables à l'entreprise ;
- l'agroalimentaire est le domaine de la femme par excellence ;
- il suffit que la femme prouve sa disponibilité ;
- on a plus besoin d'hommes que de femmes dans notre entreprise ;
- nous préférons même les femmes car nous avons besoin d'elles pour la vente ;
- nous employons les femmes dans les domaines qui conviennent à leur force physique ;
- nous avons besoin de secrétaires, il est plus facile pour moi de faire confiance aux femmes ;
- elles ne peuvent pas travailler dans l'usine ;
- elles ont l'égalité seulement dans l'administration, pas à l'atelier ;

- les femmes sont capables ; ce sont elles mêmes qui évitent certains métiers comme le BTP ;
- certaines tâches sont particulièrement difficiles pour les femmes ;
- il n'y a pas en principe de discrimination de sexe, mais il est difficile aux femmes de travailler dans les usines.

Ces affirmations constituent des réminiscences que les femmes n'ont pas les mêmes capacités que les hommes et qu'au mieux, elles sont plus douées pour certains travaux.

Les directeurs pensent en général que l'application des PDFT peut contribuer au développement de leur entreprise car elle peut accroître l'ardeur des employés au travail et réduire les conflits de travail. Certains évoquent des difficultés qui freinent la mise en oeuvre correcte des PDFT. Au nombre de celles-ci, on peut citer :

Les difficultés liées à la compréhension des employeurs et des travailleurs de leurs responsabilités :

- la loi protège aussi bien l'employeur que l'employé, l'essentiel est que chacun connaisse ses droits et ses devoirs et les respecte ;
- les PDFT peuvent contribuer au développement de notre entreprise si les travailleurs prennent en compte les difficultés de notre secteur d'activité ;
- certains travailleurs ne savent pas que l'application des PDFT implique aussi de leur part des devoirs à accomplir. Ils doivent être sensibilisés.

La qualité de la réglementation et de son application :

- les difficultés liées à la compréhension des employeurs et des travailleurs de leurs responsabilités ;
- Qui parle de PDFT parle de devoirs et de droits. Or au Bénin, les gouvernants ne respectent pas les droits des entreprises ;
- Les lois ne tiennent pas compte des difficultés des employeurs sur le terrain ;
- nous sommes épuisés face aux charges patronales et fiscales ;
- Les organismes et l'Etat ne nous accompagnent pas. Moi, je suis en train de fermer les portes de mon entreprise à cause des difficultés énormes ;
- Les lois ne sont souvent pas adaptées aux réalités.

La situation économique du pays occasionne la régression de nos chiffres d'affaires et nous ne parvenons pas à offrir une rémunération assez élevée aux employés et à les inscrire à la CNSS.

Etant donné la mauvaise connaissance des textes par les employeurs et les employés, les difficultés de l'Etat à jouer sa partition et les difficultés socioéconomiques, la qualité de la mise en application des normes peut en être affectée, entraînant leur peu d'impact ou leur impact nuisible sur les performances des entreprises. C'est cette hypothèse que nous vérifions dans la section suivante.

## **5. Impact et coûts de l'application des PDFT**

### *5.1. Impact sur les performances des entreprises*

L'impact de l'application des PDFT sur les performances des entreprises est évalué selon la méthodologie exposée en 4. Le Tableau A2 en annexe indique quelques différences entre les entreprises syndiquées et les entreprises non syndiquées. Les entreprises syndiquées sont en général plus âgées et de grande taille. Les effets discriminants importants de la syndicalisation sont les suivants :

Effets de la syndicalisation sur la formalisation des contrats de travail :

- le niveau de déclaration (enregistrement officiel) des employés est plus élevé dans les entreprises syndiquées (88% contre 28%) ;
- les entreprises syndiquées sont plus conventionnées que les entreprises non syndiquées ;
- les entreprises syndiquées sont plus dotées de règlement intérieur.

#### Effets de la syndicalisation sur la rémunération et l'égalité de la rémunération :

- les entreprises syndiquées<sup>14</sup> ont en général plus accès à l'augmentation que les entreprises non syndiquées. Ceci est sans doute dû au pouvoir de négociation des syndicats ;
- le travailleur ordinaire a plus accès aux primes et indemnités dans les entreprises syndiquées que dans les entreprises non syndiquées ;
- la masse salariale masculine par tête est plus élevée dans les entreprises syndiquées, amenant à penser que le syndicalisme profite plus aux hommes qu'aux femmes. Ce résultat semble qu'étant donné le peu d'implication des femmes dans les luttes et négociations syndicales, on tient également peu compte de leur situation dans les accords entre syndicats et patrons.

#### Effets de la syndicalisation sur les conditions de travail :

- les femmes ont plus droit au congé de maternité dans les entreprises syndiquées que dans les entreprises non syndiquées ;
- les responsables affirment que les ressources humaines sont mieux gérées dans les entreprises syndiquées que dans les entreprises non syndiquées ;
- les dépenses pour hygiène sont plus élevées dans les entreprises syndiquées que dans les entreprises non syndiquées alors que c'est le contraire pour les dépenses de sécurité amenant à affirmer que les entreprises non syndiquées sont plus dangereuses pour les travailleurs.

#### Effets de la syndicalisation sur la non discrimination dans les conditions de travail, l'emploi et la profession :

- les entreprises syndiquées sont moins diversifiées sur le plan ethnique que les entreprises non syndiquées en ce qui concerne les employés, mais plus diversifiées en ce qui concerne les dirigeants des entreprises (directeurs, responsable des ressources humaines, comptables). Ce résultat tend à montrer que les conditions initiales de création des entreprises (forte majorité ethnique par exemple) peuvent être équilibrées par les syndicats qui créent les conditions de prise en compte des minorités en poussant à la diversification du staff dirigeant ;
- le pourcentage de personnel féminin est plus élevé dans les entreprises syndiquées que dans les entreprises non syndiquées.

#### Effets de la syndicalisation sur la paix dans l'entreprise :

- les conflits d'entreprises sont plus élevés dans les entreprises syndiquées amenant à penser que les conditions d'implantation des syndicats dans les entreprises sont conflictuelles ;
- le nombre de grèves, le nombre de jours d'absence et le nombre d'heures de grève sont plus élevés dans les entreprises syndiquées. C'est le contraire pour le nombre de départs volontaires. Ceci peut avoir deux significations : soit les entreprises syndiquées sont plus laxistes dans la gestion du personnel, soit les conditions d'implantation des syndicats sont en général conflictuelles. Dans le second cas, il faudrait un temps avant que le climat de l'entreprise ne soit apaisé.

<sup>14</sup> Le fait qu'une entreprise soit syndiquée ne veut pas dire nécessairement que tout le personnel de l'entreprise soit syndiqué. Mais, en général, toutes les actions syndicales profitent à tout le personnel de l'entreprise.

### Autres effets discriminants importants de la syndicalisation

- l'information des travailleurs et leur implication des travailleurs dans les décisions stratégiques de l'entreprise sont plus affirmées dans les entreprises syndiquées que dans les entreprises non syndiquées ;
- les investissements de capacité et de modernisation et les exportations sont plus élevés dans les entreprises syndiquées amenant à penser que ce sont les entreprises les plus modernes qui sont syndiquées.

Ces tests de différences de moyennes permettent d'anticiper un impact mitigé du syndicalisme sur les performances des entreprises et les conditions des femmes. Ils montrent que le syndicalisme augmente le droit de négociation des travailleurs (surtout masculins), mais que les conditions d'implantation des syndicats et la gestion du pouvoir acquis par les responsables syndicaux ne permettent pas d'enclencher le cercle vertueux attendu. Ces résultats et les hypothèses qu'ils suggèrent sont dans une large mesure confirmés par les tests économétriques.

Le Tableau 6 montre que 45% des entreprises réalisent des investissements de capacité ou de modernisations, que l'augmentation et la promotion ont cours dans les entreprises, que les ressources sont en moyenne bien gérées, mais que la satisfaction à l'égard des salaires est faible (2,43 sur 5). La contractualisation des emplois des entreprises est forte (28%) et les diversités ethnique, nationale et religieuse sont faibles (moins de 1). Le pourcentage du personnel féminin est faible. L'équité salariale est presque réalisée, mais avec une dispersion assez forte. Dans le secteur informel, l'équité salariale est beaucoup plus faible (voir Tableau A3 en annexe).

Tableau 6: Statistiques descriptives des variables introduites dans les modèles

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
Chiffre d'affaire par tête	636363,64	97272727,27	8718990,19	16017855,04
Excédent brut d'exploitation par tête	-354032,26	89386363,64	5174227,66	13734408,56
Investissement de capacité/modernisation	0,00	1,00	0,45	0,50
Investissement par tête	,00	3368034,38	540272,9867	841442,5378
Avancement dans l'entreprise	2,00	3,00	2,66	0,48
Augmentation de salaire (2,3,5)	2,00	3,00	2,80	0,41
Appréciation salaire	1,00	5,00	2,43	1,32
Ressources humaines bien gérées	0,00	3,00	2,07	1,15
Existence de syndicats dans l'entreprise	0,00	1,00	0,66	0,48
Age de l'entreprise	1,00	44,00	18,23	12,78
% personnel féminin/ effectif total	0,00	48,00	15,90	15,41
Equité salariale (femme/homme)	0,39	5,99	0,97	0,94
Masse salariale par tête	49579,63	5083333,33	509763,82	742849,11
Entreprise exportatrice	0,00	1,00	0,43	0,50
% contractuels	0,00	82,35	27,56	27,57
% syndiqués	0,00	100,00	52,49	48,63
Déclaration de tous les travailleurs ?	0,00	1,00	0,73	0,45
Diversité ethnique	0,00	4,00	0,80	1,29
Diversité nationalité	0,00	3,00	0,23	0,57
Diversité religieuse	0,00	4,00	0,80	1,41

N.B. : Le nombre d'observations utilisé est N= 44, sauf pour la variable équité salariale pour laquelle N= 32  
 Source : statistiques compilées à partir des données d'enquête (2004)

Les résultats économétriques (Tableau 7) sont globalement significatifs, avec des coefficients de détermination ajustés assez élevés pour des données en coupe instantanée. Ils montrent que la présence syndicale influence positivement l'avancement des responsables (ressources humaines, comptables et travailleurs ordinaires) et leur perception de la gestion des ressources humaines, mais négativement l'augmentation des salaires, l'investissement par tête, le chiffre d'affaire par tête et l'excédent par tête. Ceci confirme l'hypothèse selon laquelle l'implantation syndicale est souvent conflictuelle et que la paix factice réalisée dans les entreprises syndiquées est souvent due à l'implication des responsables syndicaux dans les décisions et à leur promotion (impact sur l'avancement dans l'entreprise). Les impacts sur l'augmentation des salaires et le chiffre d'affaire sont cohérents, s'expliquant par le fait que l'on ne peut partager que ce que l'on a produit.

La représentativité du personnel féminin et l'équité salariale femme/homme ont un impact positif sur la promotion dans l'entreprise, l'augmentation des salaires et le chiffre d'affaire par tête. Ces variables n'ont aucun impact sur l'excédent brut d'exploitation par employé. Ces résultats montrent que dans les entreprises où le personnel féminin est dominant et traité équitablement, c'est au moins ce qui est produit qui est distribué. Ce qui tend à confirmer que le personnel féminin est plus compréhensible et source de paix sociale dans l'entreprise.

L'impact négatif du montant des salaires sur l'avancement dans l'entreprise, l'augmentation des salaires et son impact positif sur le chiffre d'affaire par tête combinés à l'absence d'effet sur la satisfaction tendent à montrer que les salaires élevés sont payés dans les entreprises de grande taille et ne peuvent plus servir d'élément motivant.

Il semble que la contractualisation des emplois est assez incitatrice (augmentation des salaires, avancement, augmentation du chiffre d'affaire et de l'excédent), même si les employeurs ont l'impression que les ressources humaines sont mal gérées. La permanence des emplois entraînerait une certaine sclérose des employés. La flexibilité du travail n'est donc pas contre-productive en terme d'incitation et de respect des normes de travail à cause des possibilités d'exit.

Enfin, les diversités ethnique et nationale ont des impacts économiques plus ou moins opposés. Dans les entreprises à plusieurs nationalités, les salaires sont incitateurs avec des résultats immédiats sur les performances économiques (investissement, chiffre d'affaire et excédent par tête), même si la gestion des ressources humaines est décriée (peut-être pour sa trop grande rigueur!). Dans les entreprises à plus grande diversité ethnique, la gestion des ressources humaines est bien appréciée (peut-être à cause de son trop grand laxisme!), mais les indicateurs économiques sont très peu performants. Il n'est donc pas étonnant que les promotions et les augmentations aient très peu cours dans ces entreprises.

Tableau 7: Résultats économétriques

Variables explicatives	Variables expliquées						
	Avancement dans l'entreprise	Augmentation salaire	Appréciation salaire	Gestion RH	Investissement par tête	Chiffre par d'affaire tête	Excédent par d'exploitation par tête
(constante)	2,51***	3,37***	-0,22	-0,32	36,62***	7,13	68,10*
Existence de syndicats dans l'entreprise	0,36***	-0,49***	0,46	4,01***	-26,69**	-103,37**	-99,87**
% personnel féminin/ effectif total	0,003**	0,003**	0,04	-0,02	-0,19	2,07**	0,92
Equité salariale (femme/homme)	0,03***	0,03***	0,39	-0,08	-1,42	26,48***	5,32

Variables explicatives	Variables expliquées						
	Avancement dans l'entreprise	Augmentation salaire	Appréciation salaire	Gestion RH	Investissement des têtes	Chiffre d'affaire tête	Excédent brut d'exploitation par tête
Masse salariale par tête	-0,02***	-0,02***	0,02	-0,02**	0,05	10,67***	0,70
% contractuels	0,003***	0,003***	0,04**	-0,01**	0,001	0,88**	0,97**
Diversité ethnique	-0,23***	-0,51***	0,32	1,18***	-9,66***	-46,49***	-50,83***
Diversité nationalité	-0,03*	0,68***	-0,50	-1,55***	13,12***	110,81***	118,99***
Diversité religieuse	0,01	0,01	0,05	-0,03	-1,38	2,95	2,82
Statistiques	F=1127,45*** R2 =0,99	F=731,83*** ajusté R2 =0,99	F=2,97*** ajusté R2 =0,34	F=31,74*** ajusté R2 =0,89	F=5,33*** ajusté R2 =0,53	F=44,15*** ajusté R2 =0,92	F=11,32*** ajusté R2 =0,73

N.B : Pour éviter les problèmes d'hétéroscédasticité, la masse salariale par tête, l'investissement par tête, le chiffre d'affaires par tête et l'excédent brut d'exploitation par tête sont en centaines de milliers de Francs CFA.

\* = coefficient significatif à 10% ; \*\* = coefficient significatif à 5% ; \*\*\* = coefficient significatif à 1%

Source : Estimations à partir des données d'enquête (2004)

Trois conclusions essentielles peuvent être tirées de cette analyse d'impact :

- la syndicalisation est potentiellement bénéfique pour les travailleurs. Mais les conditions conflictuelles de leur création et leur récupération par les patrons d'entreprises associée à une gestion laxiste des ressources humaines peuvent être sources de mauvaises performances économiques à court terme<sup>15</sup>. L'investissement, le chiffre d'affaire et l'excédent brut d'exploitation par tête sont respectivement de 494%, 119% et 194% moins élevés dans les entreprises syndiquées que dans les entreprises non syndiquées. Etant donné ces résultats, les acteurs sociaux doivent tout faire pour apaiser le climat social dans l'entreprise une fois qu'un syndicat est installé au lieu de s'engager dans une guerre destructrice pour l'entreprise et pour tous les acteurs sociaux.
- le personnel féminin et l'équité salariale améliorent les performances économiques des entreprises. Un point de pourcentage du personnel féminin accroît le chiffre d'affaire de l'entreprise de 2,4% tandis qu'un point d'équité salariale en faveur du personnel féminin accroît le chiffre d'affaire de 30%. La non discrimination à l'égard des femmes est donc créatrice de richesses dans les entreprises.
- si la diversité nationale est bénéfique pour l'entreprise et que la diversité religieuse est neutre, tout doit être fait pour mieux gérer la diversité ethnique à l'intérieur des entreprises au Bénin.

Ces résultats doivent être mis en rapports avec les coûts du respect des normes sociales par les entreprises.

### 5.2. Coûts induits par l'application des PDFT

Les coûts induits par l'application des PDFT sont évalués selon la méthodologie indiquée dans la section 4. Les valeurs des variables devant servir aux différents calculs sont consignées dans le Tableau 8. Ce Tableau évalue les coûts des grèves et de la non discrimination à l'égard de la femme sur la base de la méthodologie exposée au point 3.3 du chapitre 3.

<sup>15</sup> L'absence de données de panel adéquates ne permet pas actuellement d'évaluer l'impact de long terme.

**Tableau 8:** Valeurs de quelques paramètres d'évaluation des coûts

Paramètres	Valeurs
NMJG = Nombre moyen de jours de grève par an par entreprise	0,55
NJWA = nombre de jours de travail dans l'année	200,00
CA = Chiffre d'affaires annuel moyen/entreprise (F CFA)	320 000 000
EBES= Excédent brut d'exploitation annuel/entreprise (F CFA)	210 000 000
EBET= Excédent brut d'exploitation annuel/employé (F CFA)	5 174 228
NPME = Nombre de PME du secteur formel <sup>16</sup>	1 500
MASSALF = masse salariale annuelle par employé féminin (indemnités versées pendant la période d'absence) (F CFA)	494 625
TGFG = taux global de fécondité générale	18%
NMAG= nombre de mois d'absence pour cause de grossesse	5
CDEF = coût direct d'un employé féminin= [(1/12)EBET x NMAG + MASSALFx0,5] x TGFG	432 583
PECA= perte globale en terme de chiffre d'affaires= (NMJG/NJWA)x CA x NPME pour fait de grève	1 320 000 000
PEBE= perte globale en terme d'EBE= (NMJG/NJWA) x EBES x NPME pour fait de grève	866 250 000

Source : compilé à partir des données d'enquête.

Les grèves coûtent annuellement au secteur privé béninois 1,6 million de FCFA en terme de chiffre d'affaire et 1,05 million en terme d'excédent brut d'exploitation par jour de grève par entreprise<sup>17</sup>. Avec 0,55 jour perdu par entreprise par an, on obtient une perte annuelle par entreprise moyenne de 880 000 F CFA en terme de chiffre d'affaires et une perte de 577 500 F CFA en terme de perte d'excédent brut d'exploitation<sup>18</sup>. Avec une masse salariale moyenne de 510 000 F CFA par an, on peut dire que les grèves coûtent au moins un emploi par entreprise par an. Une femme entraîne directement à l'entreprise un surcoût moyen annuel de 432 583 F CFA. Ce surcoût est de 477 100 F CFA si la sécurité sociale ne supporte pas 50% des indemnités. Ces résultats montrent qu'une bonne application des PDFT exige des incitations positives en terme d'organisation de la sécurité sociale pour prendre en charge certains coûts, mais également en terme d'appuis à la formation des syndicats et aux négociations entre employeurs et employés. Des programmes novateurs en appui à l'amélioration de la productivité sont également à encourager. Ces appuis sont attendus par les chefs d'entreprises qui acceptent à 80% de rester dans un panel pour être suivis dans un programme d'amélioration de la productivité par l'application des PDFT.

<sup>16</sup> Le nombre d'entreprises du secteur formel n'est pas connu. L'estimation de 1500 PME sur base d'entreprises non exhaustives n'est pas valide. Il convient donc de se fier aux coûts moyens.

<sup>17</sup> Ces chiffres ne tiennent pas compte des grèves faites par l'Administration publique qui bloquent le fonctionnement normal des entreprises privées.

<sup>18</sup> Ces pertes multipliées par le nombre d'entreprises permettent d'obtenir la perte globale de l'économie.

## Conclusions et recommandations

La présente étude avait pour objectif d'évaluer l'impact des conventions fondamentales de l'OIT sur les performances des entreprises. Au terme de l'étude, les conclusions suivantes peuvent être tirées :

- la République du Bénin a ratifié toutes les conventions (même s'il demeure la question cruciale de leur publication au journal officiel) et en est redevable ;
- le Bénin a donné suite à toutes les conventions dans ses politiques et législations nationales ;
- les moyens de suivi des PDFT sont très limités : non seulement, les moyens matériels et humains de l'administration du travail sont notoirement insuffisants, mais également, il n'y a aucun programme spécifique en faveur des entreprises pour l'application des PDFT, ni un dispositif adéquat pour une utilisation efficace des inspecteurs de travail ;
- les chefs d'entreprise et les travailleurs ont une conception élogieuse de l'OIT et de ses actions en matière de production des normes, mais le niveau de connaissance des textes des conventions demeure faible chez tous les acteurs sociaux et en particulier chez ceux qui ne sont pas des chefs d'entreprise ou des responsables syndicaux ;
- l'impact des syndicats sur les performances économiques des entreprises est négatif et ceci est sans doute dû aux conditions conflictuelles qui précèdent l'installation des syndicats. Cela est confirmé par le fait que ce sont dans les entreprises syndiquées qu'il y a plus de grèves ;
- les grèves coûtent en moyenne annuellement par entreprise 880 000 F CFA en chiffre d'affaire et 577 500 F CFA en excédent brut d'exploitation, soit en moyenne la perte annuelle d'un emploi par entreprise ;
- la non discrimination salariale à l'égard des femmes (proportion du personnel féminin, équité salariale) améliore les performances des entreprises. Il est très important de noter ce résultat car les 433 000 de F CFA de surcoût direct dû à la fonction génitrice des femmes sont largement compensés par la paix sociale que celles-ci instaurent à l'intérieur des entreprises. Cela est confirmé par les impacts positifs de l'équité salariale et du pourcentage du personnel féminin sur les performances des entreprises.

Sur la base de ces importants résultats, nous recommandons de :

- encourager l'Etat béninois à publier les conventions ratifiées dans le Journal Officiel et à ratifier les rares conventions qu'il n'a pas encore ratifiées, notamment celle relative aux négociations collectives ;
- élaborer des instruments d'application des normes et renforcer les structures compétentes de suivi de leur application, notamment l'administration du travail ;
- poursuivre les programmes de sensibilisation des employeurs et employés pour une meilleure appropriation des contenus des conventions. En particulier, il convient d'oeuvrer pour une vulgarisation effective des textes (codes et conventions) au sein de l'entreprise et la sensibilisation des acteurs des entreprises sur l'importance de la gestion des relations syndicat- patronats sur le climat social et les performances de l'entreprise ;
- sensibiliser les employeurs sur l'impact négatif des discriminations (notamment celle à l'égard des femmes) sur les performances des entreprises ;
- encourager les employeurs et les employés à mettre en place un observatoire social dont l'objectif serait de suivre les entreprises dans l'application des conventions, la collecte des données économiques et sociales sur un panel d'entreprise afin d'approfondir l'étude des relations entre l'application des PDFT et les performances des entreprises, et la gestion d'un programme d'amélioration de la productivité.

Malgré ces importants résultats, cette étude présente des limites dont les plus importantes sont la difficulté de collecte de données au niveau des entreprises et la non disponibilité de données de long terme sur un panel d'entreprises. Les dispositifs ultérieurs d'étude des relations entre les PDFT et les performances devront essayer de remédier à ces insuffisances.

## Références bibliographiques

Artus P., F. Legendre et P. Marin (1989) : « Le partage du profit incite-t-il à travailler plus ? Un examen de quelques études empiriques explorant cette question ». *Economie et Prévision* N° 87, 1989-1.

Amadiou J-F. et G. Groux () : Production de règles, « relation d'emploi » et performance économique.

Amoussou, B. C. (2001): Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin. Document de Travail, BIT.

D'Arcimoles C-H. et I. Huault () : Relations industrielles, productivité et valeur boursière de l'entreprise ; apports et limites des recherches anglo-saxonnes.

Banque Mondiale (1995) : *Workers in a integrating world* ; Washington, D.C.

Banque Mondiale (2003) : *Syndicats et négociations collectives: effets économiques dans un environnement mondial* ; Washington, D.C.

Barre, R. (1979) : *Economie Politique* » Tome 2, 7e Edition PUF

BIT (1998) : *Les normes internationales du Travail. Manuel d'éducation ouvrière* ; BIT, Genève, Suisse.

BIT-Bureau International du Travail (2003) : *Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Programme focal de promotion de la déclaration*. Genève, Suisse.

Fansi, T-M., Youdom A. et Böhning W. R. (2003) : *Liens entre les principes et droits fondamentaux au travail et le développement économique*. BIT, Genève, Suisse.

Gibb H. (2000) : *Les normes du travail et la réduction de la pauvreté : stratégies internationales*. Document d'information pour l'atelier sur les normes fondamentales du travail et la réduction de la pauvreté. 4 et 5 décembre 2000 ; Aylmer, Québec, Canada.

Hoel, M. (1978) : "Distribution and growth as a differential game between workers and capitalists"; *International Economic Review* Vol. 19, N° 2, June 1978; PP. 335-350.

Jalette P. et J-G. Bergeron (2002) : « L'impact des relations industrielles sur la performance organisationnelle » ; *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 2002, vol. 57, N° 3 ; PP : 542-568.

Neumann G. et M. Reder (1984) : « Output and strike activity in U.S manufacturing : how large are the losses ? » . *Industrial and Labor Relations Review*, vol 37, N° 2, January, 1984, PP. 197-211.

PAMODEC-Bénin (2002) : *Séminaire de formation et de sensibilisation des employeurs sur les principes et droits fondamentaux au travail*. Cotonou, Bénin.

Prokopenko J.() : *Les organismes de promotion de la productivité: évolution et expériences*

Présidence de la République (sd) : *Loi N° 98-004 portant code de travail en République du Bénin*. Cotonou, Bénin.

Présidence de la République (sd) : *Constitution de la République du Bénin*. Cotonou, Bénin.

Robert-Demontrond P. et A. Joyeau () : *Social norms as a system of regulation the economic activities*.

---

Siroën J-M. (1998): A quoi sert l'OMC ? Le débat autour de la clause sociale. CERESA, Université de Paris-Dauphine, Paris, France.

Tossa, L-P. (2003) : L'impact des conventions fondamentales l'Organisation Internationale de Travail (OIT) sur le développement socio-économique : cas du Bénin. Mémoire de fin de formation du cycle 1, option administration générale de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) de l'Université d'Abomey-Calavi, Bénin.

Tremblay, M., Sire B. et Balkin D. () : Rôle de la justice organisationnelle dans la satisfaction à l'égard du salaire et des avantages sociaux et examen de son effet sur les attitudes au travail.

## Annexes

Tableau A1: Caractéristiques détaillées de l'échantillon d'enquête (%)

Caractéristiques	DG	DRH	COMP	SYND	TO	Observations
Répondants de sexe masculin	78	86	90	77	81	
Entreprises avec actionnariat des travailleurs	7		14			
Entreprises syndicalisées	57					19% ont 2 syndicats et 4% ont 3 syndicats
Organisations syndicales contribuent au développement des entreprises		55				
Ont entendu parler de l'OIT	80	82	94	100	72	
Ont des connaissances sur au moins une convention de l'OIT	80	55	41	88	44	
Entreprises disposant d'une convention collective	56	56	63	98	65	
Entreprises disposant d'un règlement intérieur	89	89	98	100	94	
Conventions et règlements intérieurs en concordance avec les textes de l'OIT	78		86	98	59	
Les PDFT peuvent contribuer au développement des entreprises	76	80		86		
Il existe de codes nationaux à l'encontre des PDFT	35			0		La convention collective de 1973
Les NFT sont respectées dans l'entreprise	83			86	56	Certains répondants ne sont pas les propriétaires de l'entreprise
Les rémunérations salariales sont plutôt justes ou élevées dans l'entreprise	83	67	45	14	32	
Ont connu d'avancement de carrière ces cinq dernières années	69	74	82	98	79	71% des responsables en ressources humaines et 86% des comptables, 95% des syndicalistes et 74% de travailleurs ordinaires ont eu d'augmentation de salaire
Niveau d'instruction (niveau supérieur)	52	51	76	37	21	52% des chefs d'entreprise ont le niveau supérieur
Situation matrimoniale (Mariés)	78	78	86	93	82	

Caractéristiques	DG	DRH	COMP	SYND	TO	Observations
Accès au bilan financier	100	59	100	19	20	
Conflits de travail		10		10		
Les femmes en congé de maternité ont droit à l'intégralité de leurs salaires		67				
Accidents de travail		49				
Employés déclarés à la sécurité sociale			67	86	60	
Les ressources de l'entreprise sont au moins en moyenne bien gérées par les responsables				84	68	
Tests de recrutement						77% des entreprises
Examens médicaux	Un responsable des ressources, 3 comptables, un syndicaliste et 4 travailleurs ordinaires ont affirmé que le test de SIDA leur exigé, 16% des comptables ont subi un examen médical avant de rentrer dans l'entreprise					

Tableau A2: Niveau de connaissance des normes par les travailleurs des entreprises (en % des répondants)

Conventions	Items	DG	RRH	COMP	RS/CE	TO	Global
La liberté syndicale et la protection du droit syndical	Liberté syndicale	57	57	31	65	31	47
Le droit d'organisation et de négociation collective	Liberté d'association	57	55	35	63	31	47
Le travail forcé	Travail forcé	54	45	22	49	19	37
L'abolition du travail forcé	Travail non forcé	57	53	29	63	26	44
L'âge minimum	Non emploi des enfants	57	51	31	56	31	44
Les pires formes de travail des enfants	Trafic des enfants	56	47	24	49	24	39
L'égalité de rémunération	Absence de discrimination liée à la rémunération	52	47	22	51	24	38

Conventions	Items	DG	RRH	COMP	RS/CE	TO	Global
La discrimination : emploi et profession	Absence de discrimination liée à la formation	46	31	20	44	24	32
	Absence de discrimination liée aux postes	31	22	22	37	21	26
	Absence de discrimination liée aux conditions de travail	28	24	20	33	21	25
Conditions de travail	Financement hygiène et sécurité	30	22	18	28	24	24
	Financement médecine de travail et pharmacie	28	22	22	28	25	25

N.B : DG= Directeur Général, RRH = responsable des ressources humaines, RS/CE = responsable syndical ou du comité d'entreprise, COMP = comptable de l'entreprise, TO = travailleur ordinaire.

Source : statistiques compilées à partir des données d'enquête

**Tableau A3:** Tests de différence de moyennes de certaines variables entre entreprises syndiquées et entreprises non syndiquées

Variables	Définitions et modalités des variables	Existence de syndicats dans l'entreprise	Nombre d'observations	Moyenne	Différence
Accès à d'autres revenus en dehors de l'entreprise ? (2,3,5) (a)	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,12	-
		Non	53	0,17	
Accès du travailleur ordinaire au bilan de l'entreprise ?	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,24	-0,03
		Non	53	0,26	
Accidents de travail dans l'entreprise	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,17	-0,14
		Non	53	0,30	
Appréciation salaire (2,3,5)	Nombre de personnes parmi trois déclarant un salaire juste ou élevé	Oui	42	2,74	0,30
		Non	53	2,43	
Augmentation de salaire (2,3,5)	Nombre de personnes parmi trois déclarant une augmentation de salaire	Oui	42	2,64	0,76**
		Non	53	1,89	
Conflits dans l'entreprise ?	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,17	0,17**
		Non	53	0,00	

Variables	Définitions et modalités des variables	Existence de syndicats dans l'entreprise	Nombre d'observations	Moyenne	Différence
Déclaration de tous les travailleurs ?	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,88	0,60**
		Non	53	0,28	
Diversité ethnique répondeurs (1,2,3,4)	Nombre de personnes parmi quatre n'ayant pas la même ethnie	Oui	42	1,95	1,03**
		Non	53	0,92	
Diversité ethnique (personnel de l'entreprise)	Nombre d'ethnies différentes dans l'entreprise (homogénéité =0)	Oui	42	0,90	-0,79
		Non	53	1,70	
Diversité nationalité (1,2,3,4)	Nombre de personnes parmi quatre n'ayant pas la même nationalité	Oui	42	0,38	-0,07
		Non	53	0,45	
Diversité religieuse (1,2,3,4)	Nombre de personnes parmi quatre ne pratiquant pas la même religion	Oui	42	0,71	-1,04**
		Non	53	1,75	
Existence de convention collective	Oui= 1 et non =0	Oui	42	1,00	0,91**
		Non	53	0,09	
Existence de règlement intérieur	Oui= 1 et non =0	Oui	42	1,00	-0,09**
		Non	53	0,91	
Existence de travailleurs actionnaires	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,12	0,02
		Non	53	0,09	
Femmes ont droit au congé de maternité ?	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,81	0,32**
		Non	53	0,49	
Femmes en congé maternité ont droit intégralité salaire	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,64	-0,15
		Non	53	0,49	
Formation des répondeurs (2,3,4)	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,02	-0,01
		Non	53	0,04	
Participation du DRH aux formations	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,00	-0,02
		Non	53	0,02	
Personnes accidentées prises en charge par l'entreprise ?	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,17	-0,14
		Non	53	0,30	
Ressources humaines bien gérées	Nombre de personnes parmi trois ayant déclaré que les ressources humaines sont bien gérées	Oui	42	2,48	0,44**
		Non	53	2,04	
Structures des travailleurs impliquées dans les décisions stratégiques	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,81	0,68**
		Non	53	0,13	

Variables	Définitions et modalités des variables	Existence de syndicats dans l'entreprise	Nombre d'observations	Moyenne	Différence
Structures des travailleurs informés sur les décisions stratégiques	Oui= 1 et non =0	Oui	42	0,81	0,60**
		Non	53	0,21	
Travailleur ordinaire a accès aux primes et indemnités	Oui= 1 et non =0	Oui	42	1,00	0,43**
		Non	53	0,57	
% personnel féminin/ % effectif total		Oui	41	24,79	16,92**
		Non	44	7,87	
Age de l'entreprise	En années	Oui	41	18,05	4,80**
		Non	44	13,25	
Age le plus faible des travailleurs	En années	Oui	41	21,20	1,38
		Non	44	19,82	
Dépenses pour hygiène des travailleurs	En F CFA	Oui	41	1073170,73	879375,28**
		Non	44	193795,45	
Dépenses pour sécurité des travailleurs	En F CFA	Oui	41	0,00	-265453,09**
		Non	44	265453,09	
Investissement de capacité/modernisation	En F CFA	Oui	41	0,49	0,28**
		Non	44	0,20	
Nombre de grèves		Oui	41	0,20	0,20**
		Non	44	0,00	
Nombre de jours d'absence		Oui	41	3,56	3,56**
		Non	44	0,00	
Nombre de jours perdus pour cause d'accidents		Oui	41	2,54	2,54
		Non	44	0,00	
Nombre de travailleurs d'âge inférieur à 10		Oui	41	5,15	-6,94**
		Non	44	12,09	
Nombre de travailleurs licenciés		Oui	41	0,15	0,10
		Non	44	0,05	
Nombre départs volontaires		Oui	41	0,02	-0,29**
		Non	44	0,32	
Nombre d'heures de grève		Oui	41	4,68	4,68**
		Non	44	0,00	
Nombre mesures disciplinaires		Oui	41	0,05	0,05
		Non	44	0,00	
Salaire inférieur à 27500	Nombre d'employés	Oui	41	5,61	4,56**
		Non	44	1,05	
Valeur des exportations	En F CFA	Oui	41	14314195,12	14314195,12**
		Non	44	0,00	
% de travailleurs non déclarés		Oui	41	7,18	-57,18**
		Non	44	64,36	
Excédent brut d'exploitation par tête	En F CFA	Oui	29	5865378,15	41108,87
		Non	15	5824269,28	
Masse salariale par tête	En F CFA	Oui	29	538535,47	-16155,87
		Non	15	554691,34	
Équité salariale	Salaire	Oui	22	1,13	0,51

Variables	Définitions et modalités des variables	Existence de syndicats dans l'entreprise	Nombre d'observations	Moyenne	Différence
(femme/homme)	femme/salaire homme	Non	10	0,62	
Excédent brut d'exploitation	En F CFA	Oui	29	248431227,59	126187600,92
		Non	15	122243626,67	
Valeur Chiffre d'affaire de l'entreprise	En F CFA	Oui	29	389838551,72	209068518,39
		Non	15	180770033,33	
Valeur Tranche de chiffre d'affaires	Echelle de 1 à 10	Oui	29	5,07	-0,26
		Non	15	5,33	
Valeur des exportations	En F CFA	Oui	29	20237310,34	20237310,34**
		Non	15	0,00	
Valeur des investissements	En F CFA	Oui	29	10015344,83	-19551932,51*
		Non	15	29567277,33	
Capital social	En F CFA	Oui	32	781326375,00	749962738,64*
		Non	44	31363636,36	
Masse salariale par tête (homme)	En F CFA	Oui	28	1388920,79	904644,70**
		Non	44	484276,08	
Masse salariale par tête (femme)	En F CFA	Oui	23	659624,22	190607,55
		Non	20	469016,67	
Investissement par tête	En F CFA	Oui	41	433908,71	96675,98
		Non	44	337232,73	

(a) : 1= DG, 2= Responsable des ressources humaines, 3= comptable, 4= syndicaliste, 5= travailleur ordinaire.

Lorsqu'une variable prend la valeur 0 ou 1, la moyenne donne la proportion de 1.

\* = différence significative à 10% ; \*\* = différence significative à 5% . Le test t de Student de différence de moyennes est un test statistique utilisé pour vérifier si la différence entre deux moyennes est significativement différente de 0 ou non (c'est-à-dire attribuable au hasard d'échantillonnage).

Source : Statistiques compilées à partir des données d'enquête

**Tableau A4:** Revenus moyens mensuels dans l'informel en milliers de Francs CFA

Statut dans la profession	Sexe			Indice de parité (2)/(1)
	Homme (1)	Femme (2)	Ensemble	
Patron	274,4	106	222	0,39
Propre compte	77	33,7	52,2	0,44
<b>Ensemble indépendant</b>	<b>126,1</b>	<b>40,9</b>	<b>81,2</b>	<b>0,32</b>
Salarié	30,3	14,9	25,6	0,49
Apprenti payé	14,2	12,1	13,8	0,85
Aide familiale	2,3	2,2	2,2	0,99
Associé	0,2	0	0,1	0
<b>Ensemble dépendant</b>	<b>16,1</b>	<b>6,6</b>	<b>12,6</b>	<b>0,41</b>

Source : Base des données des enquêtes 1-2-3 2001, phase 2, INSAE.

**Tableau A5:** Listes de entreprises enquêtées

Numéro	Nom de l'entreprise	Sigle	Activité principale
1	Nouvelle Presse	NPIG	Imprimerie
2	Société Industrielle d'acier du Bénin	SIAB	Production d'acier
3	Gerbe d'or		Boulangerie pâtisserie
4	Energie Dahito et systèmes	ENERDAS	Production de système d'énergie solaire
5	Menuiserie, ébénisterie DAIZO	MED	Fabrication de meubles et objets d'art
6	Le ROBOT		Fabrication de pain
7	Menuiserie Scierie MEDAGNON	MSM	Travaux du bois
8	Menuiserie Moderne du Bénin	MMB	Ameublement
9	Entreprise LOKO FAUST	ELF	Sciage et rabotage de bois
10	Imprimerie Funmilayo	IF	Imprimerie
11	Imprimerie Presse Indépendante	IPI	Imprimerie
12	Terre Associée BENIN	TAB	Fabrication de provendes et ventes des intrants
13	Compagnie du Golf	CDG	Scierie industrielle
14	Trois Nimes		Scierie et fabrication des meubles
15	Coopérative Agro Technique	AGT	Production de farines nutritionnelles
16	Imprimerie ATLAS		Tous travaux d'imprimerie
17	Association Villageoise pour le développement Agro	AVIDA	Elevage de volailles et production de provendes
18	PHARMAQUICK	IP	Fabrication des comprimés
19	Société Nationale de la Promotion Agricole	SONAPRA	Egrenage du coton végétal
20	Puisse Bâtiment Public	P-BTP	Etudes, exécution, contrôle fabrication de pavés
21	Office National du Bois	ONAB	Production et commercialisation des produits fores
22	Société de construction de recherche en bâtiment	SOCOREB	Scierie et ameublement

Numéro	Nom de l'entreprise	Sigle	Activité principale
23	Industrie laitière du Bénin	ILB	Yaourt lait
24	Imprimerie TUNDE	TUNDE	Papeterie imprimerie
25	SOBEPEC	SOBEPEC	Fabrication de peinture
26	Ameublement Savi	AS	Fabrication des meubles
27	Biologie cosmétique	BIOCOS	Fabrication de produits cosmétiques et d'entretien
28	Plastique et Elastomère du Bénin	PEB	Fabrication de mousses et matelas
29	Société de fabrication de tôles	SOFAT	Production de tôles
30	Imprimerie Gutenberg	IG	Typo-offest
31	COTEB	COTEB	Fabrication de tissus
32	Société de produits alimentaires du Bénin	SIPAB	Production de jus de fruit
33	CCIFF	CCIFF	Surfaçage des verres ophtalmiques
34	Grand Moulins du Bénin	GMB	Minoterie de blé
35	Industrie cotonnière du Bénin	ICB	Egrenage de coton
36	Industrie Béninoise des corps gras	IBCG	Production et commercialisation de savons et huile
37	SEPT	SEPT	Exploitation des produits tropicaux
38	SACIP	SACIP	
39	SOCIA Bénin	SOCIA Bénin	Industrie alimentaire
40	Société cotonnière du Bénin	ICA/SOCOBE	Egrenage du coton
41	La Péniche		Pâtisserie
42	ONIP	ONIP	Office National d'Imprimerie et de Presse
43	Imprimerie Minute	IM	Imprimerie
44	Société d'importation de construction métallique	SICMB	Construction métallique
45	IBCM	IBCM	Industrie
46	Société Béninoise des Textiles	SOBETEX	Impression des tissus
47	Journal officiel de la république	JO	Journal
48	PEB	PEB	Production de mousses et matelas
49	Complexe Oléagineux d'Agonvy	CODA	Production d'huile rouge
50	IBCG	IBCG	Industrie des corps gras et dérivés
51	SOBEGI	SOBEGI	Gaz industriel
52	UBETA	UBETA	Technologie alimentaire
53	CHNO	CHNO	Fabrication de biscuits de soja et autres
54	Boulangerie de Ganhi		Pâtisserie

## Termes de référence

### I. Contexte et justification de l'étude

#### I.1 Contexte international

« Réduire de moitié, d'ici à l'an 2015, la population vivant au-dessous du seuil de pauvreté » tel est un des objectifs prioritaires de la Déclaration du millénaire<sup>19</sup>. Depuis de nombreuses années, le développement économique et social des pays en développement demeure une des priorités de la communauté internationale. La mondialisation, caractérisée par la libéralisation des échanges et une compétition internationale plus forte, est à la fois un facteur important de progrès grâce aux nouvelles opportunités offertes aux pays les plus défavorisés et une menace pour leur développement par le renforcement des inégalités qu'elle multiplie. Malgré des taux de croissance jugés relativement corrects pour certains pays, de nombreuses études démontrent un accroissement significatif du chômage et de la pauvreté. Dans ce contexte, la mise en œuvre des documents stratégiques de réduction de la pauvreté (DSRP) confirme la volonté des Etats de renforcer leurs capacités pour mieux lutter contre les effets négatifs de la mondialisation et assurer une croissance et un développement durable.

Pour atteindre les objectifs fixés, la déclaration du millénaire suggère de faire de l'emploi, un objectif macroéconomique central de la politique nationale. Il s'agit de regrouper toutes les politiques macroéconomiques et structurelles pour œuvrer de concert à l'instauration d'une situation de plein emploi ayant un caractère durable.

Pour l'OIT, réduire la pauvreté, c'est promouvoir le plein emploi, un emploi décent. C'est-à-dire un emploi qui permette que chaque femme et chaque homme puissent travailler dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. L'application des normes et principes et droits fondamentaux au travail relève de cette volonté et devient une condition essentielle pour réduire la pauvreté.

Mais certains employeurs et observateurs ont souvent indiqué que l'application des normes et principes avaient un coût important qui nuisait et limitait la rentabilité des entreprises. Plus globalement, les exigences sociales exprimées par les lois nationales et internationales, relayées par les organisations des travailleurs et soutenues par l'OIT, ont toujours paru pour beaucoup comme un frein à l'expansion économique des Etats et à la performance des entreprises.

L'Organisation Internationale du Travail a été chargée par la communauté internationale du travail pour bâtir le socle social devant accompagner la mondialisation de l'économie. C'est dans ce cadre qu'elle a adopté la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail d'une part. D'autre part, elle a déterminé des indicateurs pouvant permettre d'apprécier la mise en œuvre de ces principes. On peut citer entre autres la faible rémunération horaire des salariés, durée excessive de travail, occupation dangereuse, manque de représentation au travail, écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes...

Il appartient au BIT de chercher et démontrer que l'application effective des principes, valeurs et normes de l'OIT constitue une valeur ajoutée sur les performances des entreprises, en d'autres termes sur la productivité. C'est ce qui ressort de l'atelier bi nationale tenu à Ouagadougou en avril 2003 sur le thème de l'impact des PDFT sur le développement. Les participants à cette rencontre avaient recommandé que des études approfondies soient organisées dans certains pays afin de montrer et démontrer l'impact réel de l'application des valeurs que prône l'OIT sur la productivité.

C'est le sens de cette recherche qui sera menée dans certains pays (Bénin, Burkina-Faso, Sénégal et Cameroun) et précisément dans certaines entreprises particulières.

<sup>19</sup> Sommet de Millénaire des Nations Unies, New York, 6-8 septembre 2000.

## 1.2 Contexte national

Depuis 1990, le Bénin assure la relance de son économie désormais axée sur le libéralisme économique. Ce qui permet d'enregistrer un développement foisonnant d'entreprises privées. Les employés de ces entreprises viennent s'ajouter à quelques 30 000 travailleurs du secteur public.

Le Bénin a compris l'enjeu des PDFT, et y a adhéré il y a cinq ans. Mais la question de l'application des conventions fondamentales de l'OIT ratifiées par le Bénin, malgré son aspect de droit humain, peut poser des problèmes étant donné qu'elle peut renchérir les coûts de production de l'entreprise, érodant ainsi sa compétitivité ; ce qui génère une réticence de la part des employeurs. Autrement dit, le respect de l'application des conventions fondamentales ne sera effectif que lorsque les entrepreneurs seront convaincus qu'elles (les conventions fondamentales) peuvent contribuer à l'amélioration des résultats de leurs entreprises. Le Bénin étant un pays sous développé, les problèmes liés à l'application des conventions fondamentales peuvent être de plusieurs ordres, mais ces problèmes seraient mieux maîtrisés par la connaissance des impacts de l'application des conventions fondamentales sur les entreprises.

C'est pourquoi le BIT a décidé de réaliser la présente étude qui s'inscrit dans la recherche des avantages que tirent les entreprises en appliquant les conventions fondamentales de l'OIT. La présente s'incluse dans une série d'études qui s'effectueront au Bénin, au Burkina-Faso et au Cameroun afin de comparer les impacts de l'application des conventions fondamentales dans ces pays.

Par ailleurs, dans le cadre d'un séminaire organisé par le PAMODEC Bénin, à l'intention de travailleurs et employeurs de l'Ouémé, il sera demandé au consultant d'animer une conférence sur le thème de ses recherches.

## II. Objectifs

### 2.1 Réalisation d'une étude sur l'impact des principes et normes de l'OIT sur la performance des entreprises et sur le développement des pays.

D'une manière générale, cette étude vise à mesurer l'impact des conventions fondamentales de l'OIT sur la performance des entreprises et sur le développement des pays.

Plus particulièrement, il s'agira de :

- Evaluer le niveau des connaissances et d'application de la législation nationale et internationale dans les entreprises ;
- Evaluer le niveau de l'impact des conventions fondamentales de l'OIT et recommandations de l'OIT sur la productivité (élaborer une grille d'évaluation) ;
- Estimer les investissements que représenterait une bonne application des conventions fondamentales de l'OIT dans lesdites entreprises ;
- Evaluer le niveau de l'impact de la non application des conventions fondamentales sur le déficit de productivité ;
- Proposer des moyens pour susciter la prise en compte effective des conventions fondamentales de l'OIT dans les entreprises ;
- Proposer des outils pouvant aider à mesurer l'impact des normes nationales et internationales dans les entreprises.

### 2.2 Animation de conférence lors du séminaire des travailleurs et employeurs de Ouémé sur le thème : l'impact des principes et droits fondamentaux au travail sur le développement de l'entreprise.

Faire connaître aux participants l'intérêt de l'application des Conventions Fondamentales pour la prospérité de l'Entreprise et le bien-être des travailleurs ;

---

Leur faire prendre conscience de leur rôle et de leur responsabilité sur la mise en œuvre effective des PDFT dans le pays et les amener à faire des propositions concrètes pour l'amélioration de la situation actuelle.

### III. Forme et contenu

#### 3.1. Methodologie

##### 3.1.1 Réalisation d'une étude sur l'impact des principes et normes de l'OIT sur la performance des entreprises: le cas du Bénin

Le consultant est chargé de faire une étude ayant un caractère à la fois empirique et pratique.

Il devra, procéder à l'identification d'un panel de dix (10) entreprises<sup>20</sup> pour la réalisation de son étude. Cette identification se fera avec le concours de l'organisation professionnelle des employeurs et du BIT.

Le consultant devra analyser la prise en compte des lois nationales et internationales du travail dans le cadre de l'entreprise, à travers les nobles services, circulaires et pratiques.

Le consultant devra également analyser en profondeur les questions liées à la liberté d'association, l'égalité de traitement et de chance, au travail forcé ou type assimilé, et à la SST (Sécurité et Santé au Travail).

Le consultant devra échanger beaucoup avec les mandants, les scientifiques et toutes autres personnes dont le poids économique ou la référence académique pourrait être utile.

##### 3.1.2 Animation de conférence lors du séminaire des travailleurs et employeurs de Ouémé sur le thème: l'impact des principes et droits fondamentaux au travail sur le développement de l'entreprise.

Le communicateur devra s'inspirer de son expérience personnelle et de quelques enquêtes de terrain pour préparer et produire un document de base de dix (10) pages environ dont il rendra copie à l'Administrateur du PAMODEC sur disquette 3 ½ pouces.

Ce texte sera le support d'un exposé qu'il présentera à l'assistance en 45mn en l'étayant d'exemples concrets en recourant à une pédagogie adaptée à la population cible.

L'exposé sera suivi d'un débat de deux (02) heures qu'il suscitera et animera. Au cours du débat, il apportera des éclaircissements et des compléments d'information pour satisfaire les préoccupations des participants.

Il veillera à ce que le débat ne s'écarte pas de l'objectif à atteindre.

#### 3.2. Résultats attendus

Le BIT attend du consultant qu'il produise un document de qualité scientifique. Concrètement, le consultant doit pouvoir élaborer son étude, enquête et recherche de manière à ce que les résultats soient fiables et exploitables.

---

<sup>20</sup> Afin de pouvoir établir un profil comparatif des pays sélectionnés, les consultants nationaux devront sélectionner des secteurs d'activité identiques aux trois études nationales.

---

En ce sens, il est attendu de l'étude:

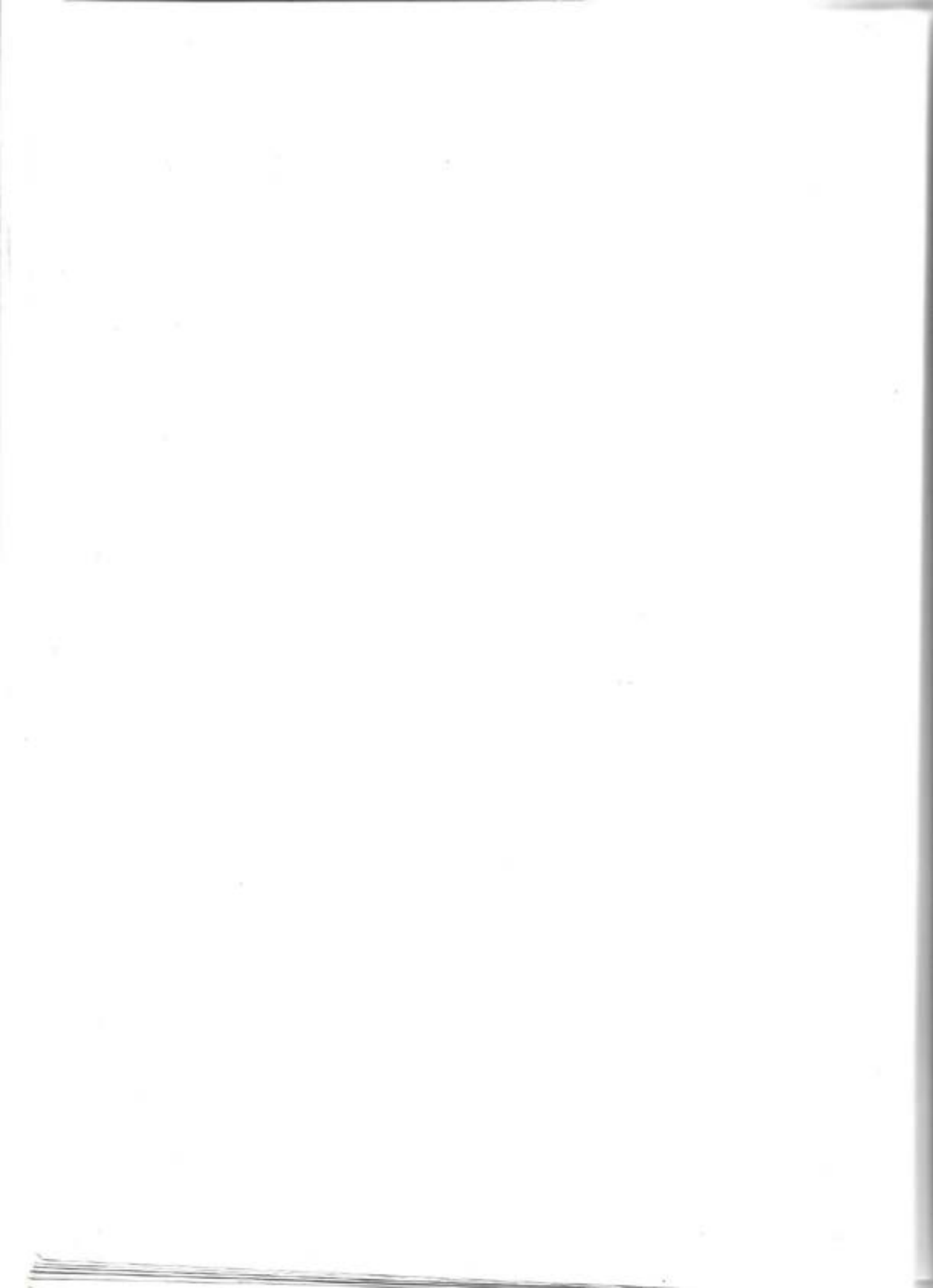
- Des données sur le niveau actuel de l'application des conventions fondamentales de l'OIT et de la législation nationale sur la productivité ;
- Des données sur l'impact des conventions fondamentales et recommandations de l'OIT sur la productivité
- Des informations sur la manière dont les entreprises s'approprient et mettent en pratique la législation nationale et internationale du travail;
- Des estimations sur l'investissement que représenterait la bonne application des conventions fondamentales de l'OIT sur la rentabilité des entreprises ;
- Des appréciations sur le déficit de productivité liée à la non application des conventions fondamentales de l'OIT ;
- Des outils ou indicateurs permettant de mesurer l'application et partant l'impact sur la productivité ;
- Des propositions pour une meilleure sensibilisation des employeurs, et des travailleurs à l'application effective des conventions fondamentales de l'OIT ;
- Un exercice pilote avec 10 entreprises volontaires afin d'élaborer un plan d'action commun pour l'amélioration de l'application des PDFT sur la productivité.

## List of Working Papers of the Declaration Programme

- No. 1 Bonded Labour in Pakistan, by Aly Ercelawn and Muhammad Nauman, June 2001.
- No. 2 A Perspective Plan to Eliminate Forced Labour in India, by L. Mishra, July 2001.
- No. 3 Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin, by Bertin C. Amoussou, August 2001.
- No. 4 Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger : Identification des obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions et solutions au Niger, by Moussa Oumanou, August 2001.
- No. 5 Égalité de rémunération au Mali, by Dominique Meurs, August 2001.
- No. 6 Défis et opportunités pour la Déclaration au Burkina Faso, by Seydou Konate, September 2001.
- No. 7 Child Labour in the Russian Federation, by Svetlana Stephenson, June 2002.
- No. 8 Intersecting risks: HIV/AIDS and Child Labour, by Bill Rau, June 2002.
- No. 9 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social, de María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez, Julio 2002.
- No. 10 The Links between Collective Bargaining and Equality, by Adelle Blackett and Colleen Sheppard, September 2002.
- No. 11 Annotated bibliography on forced/bonded labour in India, by Dr. L. Mishra, December 2002.
- No. 12 Minimum wages and pay equity in Latin America, by Damian Grimshaw and Marcela Miozzo, March 2003.
- No. 13 Gaps in basic workers' rights: Measuring international adherence to and implementation of the Organization's values with public ILO data, by W. R. Böhning, May 2003.
- No. 14 Equal Opportunities Practices and Enterprises Performance: An investigation on Australian and British Data, by Prof. V. Pérotin, Dr. A. Robinson and Dr. J. Loundes, July 2003.
- No. 15 Freedom of Association and Collective Bargaining, a study of Indonesian experience 1998-2003, by Patrick Quinn, September 2003.
- No. 16 Gender-based occupational segregation in the 1990s, by Richard Anker, Helinä Melkas and Ailsa Korten, September 2003.
- No. 17 Normalised and Disaggregated Gaps in Basic Workers' Rights, by W.R. Böhning, November 2003.
- No. 18 Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement, by Kanchana Ruwanpura & Pallavi Rai, March 2004.
- No. 19 Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, by Jill Rubery, November 2003.
- No. 20 A rapid assessment of bonded labour in Pakistan's mining sector, by Ahmad Salim, March 2004.

- 
- No. 21 A rapid assessment of bonded labour in hazardous industries in Pakistan: glass bangles, tanneries and construction, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 22 A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 23 A rapid assessment of bonded labour in the carpet industry of Pakistan, by Zafar Mueen Nasir, March 2004.
- No. 24 Unfree labour in Pakistan – work, debt and bondage in brick kilns in Pakistan, by the Pakistan Institute of Labour Education & Research, March 2004.
- No. 25 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Punjab and North West Frontier Province, Pakistan, by G.M. Arif, March 2004.
- No. 26 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Sindh and Balochistan, Pakistan, by Maliha H. Hussein, Abdul Razzaq Saleemi, Saira Malik and Shazreh Hussain, March 2004.
- No. 27 Las desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo de Guatemala, de Pablo Sauma, Marzo 2004.
- No. 28 Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina : el desarrollo práctico de un principio fundamental, de Maria Luz Vega-Ruiz, Abril 2004.
- No. 31 Human trafficking in Europe: an Economic Perspective, by Gijsbert Van Liemt, June 2004.
- No. 32 Chinese migrants and forced labour in Europe, by Gao Yun, August 2004 (English, French & Chinese version).
- No. 33 Trafficking of migrant workers from Romania: issues of labour and sexual exploitation, by Catalin Ghinararu & Mariska N.J. van der Linden, September 2004.
- No. 35 Metodología para estimar el costo laboral por sex, de Lafs Abramo, Silvia Berger, Héctor Szretter y Rosalba Todaro, Setiembre 2004.
- No. 36 The social status of workers from Tajikistan in the construction industry in Russia, February 2006.
- No. 37 Trafficking of migrant workers from Albania: issues of labour & sexual exploitation, by Sarah Stephens & Mariska van der Linden, in cooperation with the International Catholic Migration Commission & the Centre for Refugee and Migration Studies, November 2005.
- No. 38 Forced labour outcomes of migration from Moldova: rapid assessment, by Eduard Mihailov, Mariska N.J. van der Linden & Shivaun Scanlan, in cooperation with International Centre for Women's Rights Protection and Promotion, November 2005.
- No. 39 Trafficking of migrant workers from Ukraine: Issues of labour and sexual exploitation, by Tetyana Kiryana & Mariska N.J. van der Linden, September 2005.
- No. 40 El Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005.

- 
- No. 41 Enganche y Servidumbre por Deudas en Bolivia, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005.
- No. 42 Forced Labour and Human Trafficking: estimating the profits, by Patrick Belser, March 2005.
- No. 43 Bonded Labour in India: its incidence and pattern, by Ravi S. Srivastava, June 2005.
- No. 44 Affirmative Action for Racial Equality: features, impact and challenges, by Manuela Tomei, May 2005.
- No. 45 Servidumbre por deudas y marginación en el chaco de Paraguay, de Alvaro Bedoya Silva-Santisteban y Eduardo Bedoya Garland, Julio 2005.
- No. 46 La discriminación en los procesos de selección de personal de Patricia Vera Rojas, Septiembre 2005.
- No. 47 Collective bargaining and gender equality in Latin America: a comparative analysis, by Laís Abramo and Marta Rangel, May 2006.
- No. 48 Legal aspects of trafficking for forced labour purposes in Europe, by Rohit Malpani, April 2006.
- No. 49 Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts, par Marie-Thérèse Chicha, septembre 2006.
- No. 50 Impact des principes et normes de l'OIT sur les performances des entreprises au Bénin, par Albert Honlonkou, octobre 2006.



ISBN 978-02-2-219380-6



9 789222 193806