



Bureau
international
du Travail
Genève

Prévention et résolution des conflits violents et armés



Bureau des
activités pour
les travailleurs
(ACTRAV)

Programme
sur la réponse
aux crises et la
reconstruction
(ILO/CRISIS)

Manuel de formation à l'usage
des organisations syndicales



Bureau
international
du Travail
Genève

Prévention et résolution des conflits violents et armés

Manuel de formation à l'usage des organisations syndicales

Bureau des
activités pour les
travailleurs
(ACTRAV)

Programme sur la
réponse aux
crises et la
reconstruction
(ILO/CRISIS)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2010
Première édition 2010

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. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Prévention et résolution des conflits violents et armés : manuel de formation à l'usage des organisations syndicales / Bureau international du Travail, Programme sur la réponse aux crises et la reconstruction (ILO/CRISIS), Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). - Genève: BIT, 2010
1 v.

ISBN: 9789222235896:9789222235902 (web pdf)

International Labour Office

règlement de conflit / rôle du syndicat / conflit armé / violence / Guinée

04.01.8

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 et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus 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.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publins

Préface

La construction et la consolidation de la paix entre les nations et les classes sociales et sur la base de la justice sociale sont la raison d'être de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

L'OIT a été créée en 1919 dans le cadre du Traité de Versailles, qui a mis fin à la Première Guerre mondiale. La création de l'Organisation s'appuyait sur la conviction qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. Les traités politiques et les pactes de désarmement sont des conditions essentielles mais non suffisantes pour assurer la paix, non seulement entre les nations mais aussi entre les classes sociales des différents pays. C'est ainsi que, sous la première pierre du bâtiment principal du BIT, à Genève, se trouve un document dans lequel il est écrit : «Si vis pacem, cole justitiam» - Si tu veux la paix, cultive la justice.

Ces constats importants à l'issue de la Première Guerre mondiale ainsi que la création de l'OIT tiraient aussi leur origine de la pression exercée par le mouvement syndical lors de ses congrès de 1916, 1917 et 1918, au cours desquels les travailleurs revendiquèrent de pouvoir participer à la discussion du futur traité de paix pour que leur soient garanties des conditions de travail minima et que soit créé un organisme permanent chargé d'assurer l'application d'une législation internationale du travail.

En raison de son engagement en faveur de la construction d'une paix globale et durable, l'OIT s'est vue décerner le prix Nobel de la Paix en 1969¹. Depuis, des initiatives ciblées ont été mises en place, visant l'application des principes mentionnés ci-dessus dans le cadre de la coopération technique de l'Organisation.

Dans la *Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus, et la réintégration dans les situations post-conflit*, approuvée en 2008, il est écrit qu'«un dialogue national ouvert à toutes les parties prenantes (partenaires sociaux et au-delà) favorisera l'appropriation et l'efficacité des programmes, contribuant ainsi à la consolidation de la paix». Le dialogue social est un instrument puissant pour assurer que la croissance économique et les réformes politiques et institutionnelles après un conflit soient équitables et soient réalisées dans le plein respect des droits fondamentaux au travail et de la protection sociale. Le dialogue social peut donc contribuer à l'apaisement social, à l'éducation pour la paix et à la négociation des principales questions économiques et sociales, y compris les droits fonciers.

L'OIT s'engage à renforcer les capacités des partenaires sociaux afin qu'ils puissent jouer ce rôle important dans la consolidation d'une paix durable et la prévention des conflits. Le présent manuel de formation, destiné aux organisations syndicales, est une première contribution de l'OIT dans ce sens.

Alfredo Lazarte-Hoyle

Directeur du Programme sur la réponse
aux crises et la reconstruction
(ILO/CRISIS)

Dan Cunniah

Directeur du Bureau des activités
pour les travailleurs (ACTRAV)

¹ La brochure reproduisant les allocutions de la Présidente du Comité du prix Nobel, Mme Lionaes et du Directeur général du BIT, David Morse, lors de la remise du Prix Nobel, est téléchargeable à l'adresse http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1969/69B09_195_fren.pdf

Préface	i
Remerciements	v
Introduction.....	vii
Le projet de formation	vii
Cibles de la formation	viii
Les rôles des syndicats et les besoins de formation	viii
Objectif de la formation	ix
Contenus et structure du manuel	ix
Suivi de la formation.....	xi
Module 1.....	1
Les conflits armés et leur impact dans le monde du travail.....	1
1.1. Terminologie et notions de base.....	1
1.2. Conséquences sociales et économiques des conflits armés	12
1.3. L'impact des conflits armés sur le dialogue social.....	14
1.4. Pourquoi s'impliquer?.....	15
1.5. Le soutien externe	16
1.6. Les principes clés à garder à l'esprit	19
Module 2.....	25
Le rôle des syndicats dans la prévention des conflits et l'alerte précoce	25
2.1. Assurer l'indépendance, la force et la représentativité des syndicats	25
2.2. Défendre les libertés syndicales	27
2.3. Promouvoir les droits fondamentaux de l'homme au travail	28
2.4. Détecter et signaler les indicateurs de détresse	30
2.5. Mobiliser et conduire des campagnes de sensibilisation	34
2.6. Renforcer les capacités des membres affiliés en matière de prévention des conflits armés.....	36
2.7. Réduire les tensions sociales	37
2.8. Établir des structures tripartites permanentes pour la prévention	38
Module 3.....	41
Le rôle des syndicats dans la résolution d'un conflit violent ou armé	41
3.1. Analyser les besoins humanitaires et non humanitaires des affiliés.....	41
3.2. Participer aux secours humanitaires et autres formes d'appui.....	44
3.3. Droit d'ingérence humanitaire des États.....	47
3.4. Contribuer à l'analyse du conflit	48
3.5. S'engager dans des processus de dialogue	50
3.6. Faire face aux contraintes qui restreignent le dialogue	53
3.7. Vulgariser une culture de démocratie et de justice sociale	54
Module 4.....	57
Le rôle des partenaires sociaux et autres acteurs dans l'instauration de la paix et la reconstruction	57
4.1. S'impliquer dans les processus de négociation et d'élaboration des accords ..	57
4.2. Préparer l'ordre du jour des négociations	58
4.3. Restaurer les relations de travail.....	59
4.4. Contribuer à l'élaboration des programmes de reconstruction	60
4.5. Prendre des initiatives de prévention des conflits et en garantir l'application..	60
4.6. Construire des partenariats régionaux pour la consolidation de la paix	62
Guide d'utilisation pour les facilitateurs.....	65

Agenda : cours de formation pour Organisations Syndicales	65
Première journée du cours de formation.....	66
Deuxième journée du cours de formation	78
Troisième journée du cours de formation	91
Quatrième journée du cours de formation	103
Feuille d'auto-évaluation (pré et post-atelier).....	111
Agenda : séminaire tripartite d'une journée.....	114
Glossaire	115

Remerciements

Ce « Manuel de formation à l'usage des organisations syndicales » est le fruit de la collaboration entre le Programme de l'OIT sur la réponse aux crises et la reconstruction (ILO / CRISIS) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Si cette collaboration a été fructueuse, c'est grâce aux connaissances complémentaires des deux équipes de travail, qui ont pu être mises en commun.

Il ne nous est pas possible de remercier toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la publication de ce manuel. Toutefois, nous souhaitons remercier ici certaines personnes en particulier, et notamment M. Rawane Mbaye, Desk Officer d'ACTRAV pour l'Afrique, et M. Federico Negro, spécialiste en matière de développement des connaissances et de renforcement des capacités, qui ont permis de mener à bien ce travail, pour aboutir à la rédaction du présent manuel.

Ce Manuel a été élaboré à la demande de M^{me} Hadja Rabiatou Serah Diallo, Secrétaire générale de la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG), et aujourd'hui Présidente du Conseil national de transition (CNT). Nous tenons à la remercier chaleureusement son soutien sans faille auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) lorsqu'elle se trouvait dans des situations délicates de conflits. Elle a toujours été convaincue que les syndicats peuvent jouer un rôle déterminant dans la prévention et la résolution des conflits armés.

Nos remerciements s'adressent ensuite à l'Organisation nationale des syndicats libres de Guinée (ONSLG), à la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG), à l'Union syndicale des travailleurs de Guinée (USTG) et à l'Union démocratique des travailleurs de Guinée (UDTG). Nous les remercions pour leurs avis précieux depuis le début de l'élaboration de ce manuel, ce qui nous a aidés à établir la version finale.

Nous remercions également le groupe des chefs syndicaux qui ont exprimé leur soutien à cette initiative : M. Abdulwahed Omar, Président du Nigeria Labour Congress (NLC), M. Francis Atwoli, Secrétaire général de l'Organisation centrale des syndicats du Kenya (COTU), Melle Lucia Matibenga, Vice Présidente des syndicats du Zimbabwe Congress (ZCTU), M. Agui Palanga, de la Confédération Nationale des Travailleurs du Togo (CNTT), M. Sheki Ntshalintshali, Secrétaire général député du Congress of South African Trade Unions (COSATU), M. Demba Diop, Secrétaire général député de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OATUU/OUSA), Mme Amrita Sietaram, Point focal d'ACTRAV auprès d'ILO / CRISIS.

Un remerciement spécial va à M^{elle} Francesca Battistin, du Programme ILO / CRISIS, et à M. Abdoulaye Lelouma Diallo, Représentant permanent de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OATUU/OUSA), qui ont développé ce Manuel. Francesca Battistin est aussi l'autrice de la Guide d'utilisation pour les facilitateurs.

Finalement, nous tenons à remercier vivement M^{me} Marie-Madeleine Nafaa qui a réalisé un excellent travail de révision du texte du Manuel, et M^{elle} Emilie Duffour qui a révisé la Guide d'utilisation pour les facilitateurs.

Nous espérons que les efforts conjoints des personnes mentionnées ci-dessus serviront à apporter des solutions aux personnes qui, partout dans le monde, se trouvent confrontées à des situations de crises.

Introduction

Le projet de formation

Le présent manuel est le résultat d'un projet de formation conjoint mené par le Programme de l'OIT sur la réponse aux crises et la reconstruction (ILO/CRISIS) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Ce projet de formation des formateurs cible les cadres syndicaux dans des pays en conflit (ou proche à une situation de conflit) et a été sollicité par la Secrétaire générale de la Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG), en raison du contexte sociopolitique et économique qui prévaut actuellement dans ce pays. En tant que tel, ce projet ajoute un plus au programme existant de renforcement des capacités des leaders, cadres et élus syndicaux au sein des deux structures syndicales, à savoir l'Intercentrale CNTG-USTG élargie à l'ONSLG et à l'UDTG et l'Intersyndicale CGSL-UGTG-SIFOG-CGSL.

Pour qu'un dialogue tripartite élargi soit efficace, il est décisif de renforcer la capacité de tous les mandants. Les organisations de travailleurs sont souvent affaiblies par la guerre et doivent être reconstituées afin de tenir à nouveau un rôle actif dans la protection des droits des travailleurs. Par exemple, lors de la suspension de la constitution dans un pays en état d'urgence représente une contrainte très importante à l'égard de la capacité d'action des syndicats. Néanmoins, les problématiques qui touchent les pays proches à un conflit, sont des questions de gouvernance démocratique à laquelle les syndicats ne peuvent se soustraire compte tenu du rôle éminemment positif qu'ils ont joué dans l'histoire du pays.

A cet égard, l'exécution des activités de formation concrétise l'engagement du BIT en matière d'appui aux mandants tripartites en général et aux travailleurs en particulier. Cela leur permettra d'acquérir les notions et les capacités nécessaires pour jouer efficacement leur rôle dans la prévention et la gestion des conflits, et pour s'impliquer en faveur d'un retour rapide à la démocratie et à l'état de droit. Le projet est donc destiné à poser les jalons d'une paix durable indispensable à tout progrès social.

La présente initiative s'inscrit dans le cadre de l'exécution de la *Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit*, qui à son tour contribue à la promotion des objectifs du travail décent poursuivis par le BIT. Cette politique, publiée en 2008, reconnaît l'importance du dialogue social pour favoriser l'appropriation et l'efficacité des programmes de création d'emplois et vise à établir un large consensus sur les politiques et les réformes législatives et institutionnelles dans les pays membres victimes de conflits.

Le présent manuel de formation contribue aussi à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée par la Conférence Internationale du Travail lors de sa 97^e session (Genève, juin 2008). Cette Déclaration, qui est la troisième produite par l'OIT, institutionnalise le concept de travail décent et marque l'engagement de l'OIT envers ses mandants. L'OIT leur fournira son appui sous forme d'informations de qualité, de conseils et de programmes techniques qui leur permettent de satisfaire les besoins identifiés ensemble dans les programmes nationaux de travail décent.

Cibles de la formation

La formation s'adresse aux cadres syndicaux issus des structures verticales et horizontales, au niveau des fédérations. Le nombre maximum de participants au séminaire de formation de formateurs sera de 25 personnes jouissant d'un niveau de formation universitaire et d'une éducation ouvrière de base solide. Seront ciblés de façon prioritaire : les secrétaires généraux adjoints, les secrétaires chargés des conflits et négociations, les secrétaires chargés de l'éducation et de la formation, ainsi que les départements des femmes. En fonction des places disponibles, les secrétaires chargés de l'administration et les commissions techniques seront aussi invités à participer au séminaire.

En outre, les organisations de la société civile seront invitées à participer à la journée du séminaire tripartite qui conclue la formation des organisations syndicales, avec les organisations d'employeurs et le gouvernement. A cet égard, la dernière journée sera l'occasion de simuler un contexte de dialogue afin de parvenir à un plan d'action conjoint, ou un autre type d'objectif à déterminer en fonction du contexte en vigueur. Le caractère multipartite de la participation au séminaire permettra de renforcer cette méthode de travail et de souligner l'importance du dialogue pour garantir les accords obtenus et leur mise en œuvre.

Les rôles des syndicats et les besoins de formation

Dans la prévention des conflits et la construction et la consolidation de la paix, les syndicats peuvent jouer un rôle important grâce à leur position privilégiée dans la société et auprès des travailleurs et de leurs familles. Le rôle des syndicats est de:

- ⇒ **sauvegarder l'outil de travail** et promouvoir l'emploi dans l'intérêt des travailleurs et de la paix sociale dans le pays;
- ⇒ **préconiser** et promouvoir activement la bonne gouvernance et la démocratie en contribuant à l'éducation à la paix;
- ⇒ **fonctionner comme groupe de pression** contre les violations répétées des droits des travailleurs et en faveur des groupes les plus vulnérables, comme les femmes, les chômeurs et les personnes déplacées;
- ⇒ **jouer le rôle de promoteur** dans une dynamique de changement et de développement social et économique visant à identifier les causes structurelles de l'instabilité et à transformer la façon de gérer les désaccords. Cela agira en faveur de la prévention des conflits;
- ⇒ **s'investir dans le dialogue** avec les autres institutions de la société civile et le patronat en vue de contribuer à la recherche de solutions viables pour trouver de bonnes sorties de crise en termes pacifiques;
- ⇒ **intervenir et/ou modérer le dialogue** entre les composantes de la société et les éventuelles parties en conflit.

Pour jouer ce rôle avec succès, les syndicats doivent se doter non seulement des ressources et du savoir-faire nécessaires pour répondre aux défis émergeants d'un conflit, mais aussi d'une aptitude ouverte à l'acceptation de la diversité et à la collaboration avec d'autres syndicats de différentes factions. Ils devront tenir compte du fait que, dans un contexte de crise, le fonctionnement et l'existence même des structures syndicales seront mis à rude épreuve.

Les compétences clés suivantes devront être renforcées avec une référence précise au sujet (prévention et résolution du conflit et consolidation de la paix): analyse des besoins et proposition de solutions; communication effective; constitution de réseaux et de partenariats; formation des autres intervenants; influence sur les décisions des autres intervenants; connaissance des textes législatifs et plaidoyer en faveur de leur respect.

Objectif de la formation

Les objectifs de la formation ont été formulés sur la base du rôle attendu des organisations syndicales dans le domaine de la prévention des conflits et de la consolidation de la paix.

Ce manuel a donc pour objectif de servir d'outil pédagogique et d'éducation ouvrière en vue de renforcer les compétences des formateurs syndicaux en matière de prévention et de résolution des conflits et de consolidation de la paix. Il servira de base pour l'organisation d'un séminaire de formation de cinq jours, dont le dernier sera consacré à la mise en pratique des notions apprises grâce à un exercice de simulation avec les représentants du gouvernement, des employeurs et de la société civile.

A la fin de la formation, les participants seront capables de contribuer à l'analyse approfondie des causes immédiates et lointaines des crises et à l'identification de mesures concrètes et réalisables pour prévenir les crises, sur la base des principes de participation démocratique et du dialogue. En détectant les signaux de détresse, les syndicats pourront servir comme agents d'alerte précoce, en mesure de communiquer les messages d'alerte d'une façon opportune et efficace.

Durant une crise qui finalement peut dégénérer en un conflit armé, les bénéficiaires de la formation sauront analyser les conséquences sur la vie des travailleurs et leurs familles. Cela leur servira de base pour concevoir et mener à bien des initiatives à caractère humanitaire en faveur de leurs membres, dans le cadre des opérations d'assistance menées par les Nations Unies. En outre, ils seront capables d'engager un dialogue franc et réussi avec les parties en cause, en agissant comme médiateurs et modérateurs du dialogue.

Finalement, ils acquerront les notions et les instruments nécessaires pour participer et contribuer avec succès aux négociations pour la rédaction et la signature d'accords de paix, garantissant ainsi la prise en compte des fondements du travail décent et la construction de bases solides pour la paix sociale.

Le caractère multipartite de la participation au séminaire permettra de souligner l'importance du dialogue pour garantir les accords obtenus et leur mise en œuvre, et de renforcer cette méthode de travail.

Contenus et structure du manuel

Le manuel met l'accent sur l'importance du rôle des syndicats dans la prévention et l'alerte précoce, et propose des mesures et initiatives à mettre en œuvre par les syndicats en coopération avec les partenaires sociaux et les autres acteurs en vue de parvenir à la paix et de la consolider et d'entreprendre la reconstruction.

Il se compose de **quatre modules** et une **Guide d'utilisation pour les facilitateurs**. L'ensemble des modules et la guide vise à faire bénéficier les responsables et les formateurs syndicaux de connaissances pratiques en vue de leur permettre de formuler, face aux crises et aux conflits, des réponses cohérentes, pertinentes, réalistes et réalisables basées sur des stratégies qui tiennent compte du contexte.

Les modules portent sur: 1) les conflits armés et leur impact dans le monde du travail, 2) le rôle des syndicats dans la prévention des conflits et l'alerte précoce, 3) le rôle des syndicats durant un conflit armé en vue de contribuer à sa résolution, et 4) le rôle des partenaires sociaux et autres acteurs pour parvenir à la paix et à la reconstruction.

La Guide d'utilisation pour les facilitateurs est un outil pédagogique qui aide les facilitateurs dans l'application de ce Manuel pour mettre en place un cours de formation de quatre journées destiné aux organisations syndicales. La Guide propose les agendas de quatre journées de formation sur la thématique de la prévention et résolution des conflits violents et armés, ainsi que l'agenda pour un séminaire tripartite d'une journée. La Guide contient aussi les instructions et les conseils pour les facilitateurs des futurs cours de formations, organisés par session selon les agendas proposées. Finalement, vous y trouverez aussi les instructions pour les activités de groupe que les participants devront entreprendre, ainsi qu'une feuille d'autoévaluation à compiler par les participants avant et après le cours.

Voici les icônes que vous trouverez dans le texte avec leur signification:

	Objectifs d'apprentissage.
	Termes utiles, qui vous trouverez aussi dans le glossaire.
	Exemples réels, extraits de l'expérience de plusieurs pays.
	Informations supplémentaires, conseils pratiques et recommandations.
	Questions auxquelles vous pouvez essayer de répondre pour tester votre apprentissage.
	Espace où vous pouvez noter vos réflexions, idées, réponses aux questions.
	Lectures proposées et références bibliographiques.

Suivi de la formation

Avec l'appui du BIT, les participants auront la responsabilité de restituer les résultats du séminaire à tous les niveaux et de mettre en place des mécanismes de suivi et de concertation. Ils encourageront l'unité d'action avec tous les acteurs économiques et sociaux en vue de faire de la prévention et de la gestion des crises une priorité pour tous et à tous les niveaux.

L'impact final atteint par le biais de l'ensemble des initiatives mentionnées sera une population et des travailleurs sensibilisés aux valeurs de la paix et de la démocratie et aux droits humains, sociaux et économiques, ce qui contribuera à un climat social serein et durable dans le pays.

Plusieurs facteurs externes contribueront à déterminer la mesure du succès de cette initiative. Au moins trois conditions seront nécessaires : la disponibilité et l'engagement des acteurs sur le terrain à œuvrer pour la démocratie et la paix, le respect des libertés syndicales fondamentales, et une situation sécuritaire propice pendant cette crise que traverse le pays.

Il faudra envisager la création d'une plateforme de dialogue, qui dispose d'une commission tripartite élargie pour la prévention des conflits.

Module 1

Les conflits armés et leur impact dans le monde du travail



Objectifs d'apprentissage

- ⇒ **Apprendre à utiliser correctement et au moment opportun les termes** et les notions de base concernant la prévention et la résolution des conflits et la consolidation de la paix.
- ⇒ **Saisir la multiplicité des conséquences sociales et économiques** des conflits armés, y compris l'impact que ceux-ci ont sur le dialogue social et sur les organisations syndicales.
- ⇒ **Reconnaître l'importance et les enjeux** pour les organisations syndicales de **jouer un rôle** dans la prévention et la résolution des conflits violents et armés.
- ⇒ **Enoncer les principes fondamentaux** à garder à l'esprit à propos du rôle des organisations syndicales dans la prévention et la résolution des conflits.

1.1. Terminologie et notions de base

La terminologie dans ce domaine de recherche et d'action est plutôt vaste et souvent ambiguë. Toutefois, avant de mettre en place une action commune et cohérente, il est nécessaire que la multiplicité des acteurs concernés à plusieurs niveaux partent de la même base et parlent la même langue. C'est pourquoi, dans ce chapitre, il vous sera demandé de faire un effort de mémorisation de nouveaux termes pour pouvoir les utiliser correctement et au moment opportun.

Conflit, conflit violent et conflit armé

Un **conflit** est la poursuite d'objectifs antagonistes et incompatibles par deux ou plusieurs individus ou groupes. Un conflit se définit selon une typologie des relations et interactions et peut être mené pacifiquement ou par le biais de la force et de la violence (Lederach, 1997). Dans ce manuel, le terme «conflit» est utilisé avec une connotation politique plutôt que sociale, et collective plutôt qu'individualiste.

On parle de **conflit violent ou mortel** quand les désaccords et les incompatibilités sont résolus en utilisant la violence physique, même de façon unilatérale (par exemple, les génocides contre des civils désarmés).

Un **conflit armé**, en revanche, est un processus dynamique de confrontation violente entre deux ou plusieurs parties antagonistes. Selon le droit international humanitaire, il existe deux types de conflits: les conflits internationaux et les conflits de caractère non international².

On parle de conflit international quand des désaccords entre deux Etats provoquent l'intervention des forces armées de l'un contre l'autre, quelle que soit la gravité des résultats (nombre des victimes) et la durée. Le conflit est de caractère non international quand des hostilités se déclenchent entre les forces armées gouvernementales et des groupes armés qui sont organisés à l'intérieur du territoire national.



Conflit armé (international ou non international): processus de confrontation violente entre deux ou plusieurs parties antagonistes, avec l'engagement des forces armées gouvernementales et non gouvernementales. Le droit international énonce les critères de définition d'un conflit.

La durée des conflits est incertaine et peut s'étendre sur plusieurs décennies; certains conflits ont un cycle irrégulier et s'interrompent pendant un temps pour recommencer plus tard. Les causes immédiates et lointaines des conflits armés peuvent se réduire à des intérêts opposés concernant le contrôle et l'utilisation de ressources disponibles sur le territoire, à une divergence des objectifs et à une frustration liée à l'impossibilité d'atteindre ces objectifs (Swanström Niklas L.P., Weissmann Mikael S., 2005). Les effets néfastes de ces conflits touchent toutes les facettes de la société, y compris l'économie et le monde du travail. Dans bien des cas, leurs conséquences réduisent à néant des décennies de développement en détruisant le capital humain, social et économique.

Le continent africain est l'un des plus affectés par les conflits de toute nature, en particulier les conflits armés, avec des conséquences humaines et matérielles énormes et des pertes financières qui se chiffrent en milliards de dollars. Les causes, qui sont multiples, multiformes et multidimensionnelles, sont aggravées et alimentées aujourd'hui par l'impact de la crise financière et économique internationale.

En raison du caractère interdépendant des conflits qui ont caractérisé la région de Manu River et des conséquences subies par les pays voisins à la suite des conflits armés dans l'un ou l'autre, les exemples ci-après ont été retenus. Ces conflits ont tous eu pour origine, entre autres, une conjonction de tensions sociopolitiques alimentées par un déficit de dialogue entre les acteurs de la vie nationale, des pratiques d'injustice sociale, une mauvaise gouvernance, des rivalités et intolérances religieuses et ethniques et des luttes liées au contrôle des ressources naturelles stratégiques (mines, diamants, pétrole, etc.).

Ils ont été pour l'essentiel de dimension intra-étatique, avec des répercussions sur les pays voisins, et ont eu pour conséquences sociales la détérioration des conditions de sécurité et de vie des couches de population vulnérables, des perturbations, voire la paralysie du fonctionnement des services publics, en particulier ceux de la santé et de l'éducation.

² Les conflits internationaux sont définis dans les quatre Conventions de Genève de 1949 et le Protocole additionnel I de 1977. Les conflits de caractère non international sont définis par l'article 3 commun aux Conventions de Genève de 1949 et le Protocole additionnel II de 1977.



Exemple d'un conflit passé: le Libéria

Ce pays a été affecté par une guerre civile de décembre 1989 à juillet 1997. Parmi les causes immédiates, on peut citer la révolte d'un parti politique militarisé dirigé par Charles Taylor (le National Patriotic Front of Liberia) contre la dictature du Président de l'époque, Samuel Doe.

Cette guerre civile a pris des dimensions ethniques et a provoqué l'émergence d'une rébellion armée et de milices qui se sont livrées à des assassinats politiques et à des massacres des populations civiles et rurales. Les pays voisins ont été inondés de réfugiés et il a fallu recourir à une force d'interposition africaine (l'ECOMOG) pour ramener la paix et organiser des élections, qui ont été remportées par Charles Taylor.

Les conséquences ont été dramatiques sur les plans humain, politique et socio-économique, et des milliers de réfugiés ont fui vers les pays voisins.

Le retour de la paix et les résultats des enquêtes sur les crimes commis en Sierra Leone avec la complicité de Charles Taylor ont permis l'arrestation de ce dernier et son inculpation pour crime contre l'humanité par le Tribunal pénal international, ainsi que l'organisation d'élections présidentielles, qui ont été remportées par une femme, devenue la première Présidente de la République en Afrique.



Exemple d'un conflit passé: la Sierra Leone

La guerre civile qui a touché ce pays a duré de mars 1991 à novembre 2000. Elle a opposé les forces armées du RUF (Front révolutionnaire uni) aux forces gouvernementales sierra-léonaises. Ce conflit a fait plus 150 000 morts, des milliers de mutilés et a provoqué la fuite de plusieurs centaines de milliers de réfugiés dans les pays voisins, principalement en Guinée.

Il a fallu l'intervention de la CEDEAO, par le biais de l'ECOMOG, et des Nations Unies (MINUSIL) pour ramener la paix et permettre l'organisation d'élections libres grâce auxquelles des dirigeants légitimes ont pris les rênes du pouvoir et se sont attelés à la reconstruction politique et socio-économique du pays.



Exemple d'un conflit en cours de résolution: la Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire a connu plusieurs crises tout au long des quinze dernières années. La crise a commencé en 1993 à cause d'une lutte pour la succession au pouvoir du Président décédé, Félix Houphouët-Boigny, lutte basée sur les thèmes de l'identité et de la citoyenneté ivoirienne.

Deux coups d'Etat (dont l'un a échoué) ont suivi la mort d'Houphouët-Boigny et ont alimenté ultérieurement les tensions et la situation de crise.

Le conflit civil actuel, qui a débuté en septembre 2002, a opposé les rebelles des Forces nouvelles implantées dans le nord du pays aux forces gouvernementales basées dans le sud. Les revendications d'une partie de la population s'estimant lésée par la politique nationaliste d'«ivoirité» - qui consiste à privilégier les ethnies du sud et

de l'ouest – figurent parmi les facteurs ayant engendré la guerre. Des mutineries se produisent dans plusieurs casernes et des révoltes de la population, dont des militaires, contre le gouvernement du Président Laurent Gbagbo embrasent certaines régions du pays.

Très rapidement, le Mouvement patriotique de Côte d'Ivoire(MPCI) a pu contrôler le nord du pays, créant de facto deux pouvoirs, l'un dirigé par le gouvernement élu qui siège dans le sud et l'autre par les Forces nouvelles basées dans le centre. La partition du pays a entraîné le blocage des activités administratives et socio-économiques, l'émigration d'une partie de la population vers les Etats voisins et l'émergence de conflits interethniques dans certaines régions du pays.

Suite à de nombreuses négociations et médiations menées entre les deux parties en conflit par les institutions régionales (Union africaine et CEDEAO) et les Nations Unies, un gouvernement d'union nationale a été constitué, un chronogramme pour l'organisation d'élections présidentielles mis en place et une force des Nations Unies (l'ONUCI) chargée de superviser le cessez-le-feu a été déployée.

Plusieurs accords de paix ont été signés entre 2003 et 2005, et en 2006 le Président Gbagbo a engagé un dialogue direct avec les Forces nouvelles. Le dialogue a débouché sur la signature des Accords de paix de Ouagadougou, en mars 2007.

La situation sociopolitique et économique semble se stabiliser et des efforts sont en cours pour parvenir, avec tous les acteurs politiques, à l'organisation d'élections présidentielles, qui avaient été reportées à plusieurs reprises.

Les travailleurs et leur famille ont payé un lourd tribut pendant les conflits. Les organisations syndicales se sont impliquées dans la gestion des crises et la recherche de solutions après les conflits et leur mise en œuvre pour promouvoir la réconciliation nationale, le dialogue social, le développement économique, la réhabilitation et la reconstruction des infrastructures sociales et économiques dans les zones affectées.

Cycle de conflit et scénarios

Les conflits sont des situations dynamiques, caractérisées par une intensité qui varie avec le temps, selon la phase du cycle de vie du conflit (Swanström et Weissmann 2005). En fait, les conflits commencent par une escalade de la tension entre des parties adverses qui, en l'absence de promptes mesures de prévention et de la réussite d'un dialogue éventuel, dégénère en violence et affecte à une échelle de plus en plus grande les sphères politique, sociale et économique. La situation de paix préexistante est donc perturbée et la crise commence avec une intensité croissante et des épisodes de violence qui sont de plus en plus fréquents. Le conflit est déclaré ouvert sur la base d'un nombre de critères énoncés dans la définition du conflit ci-dessus.



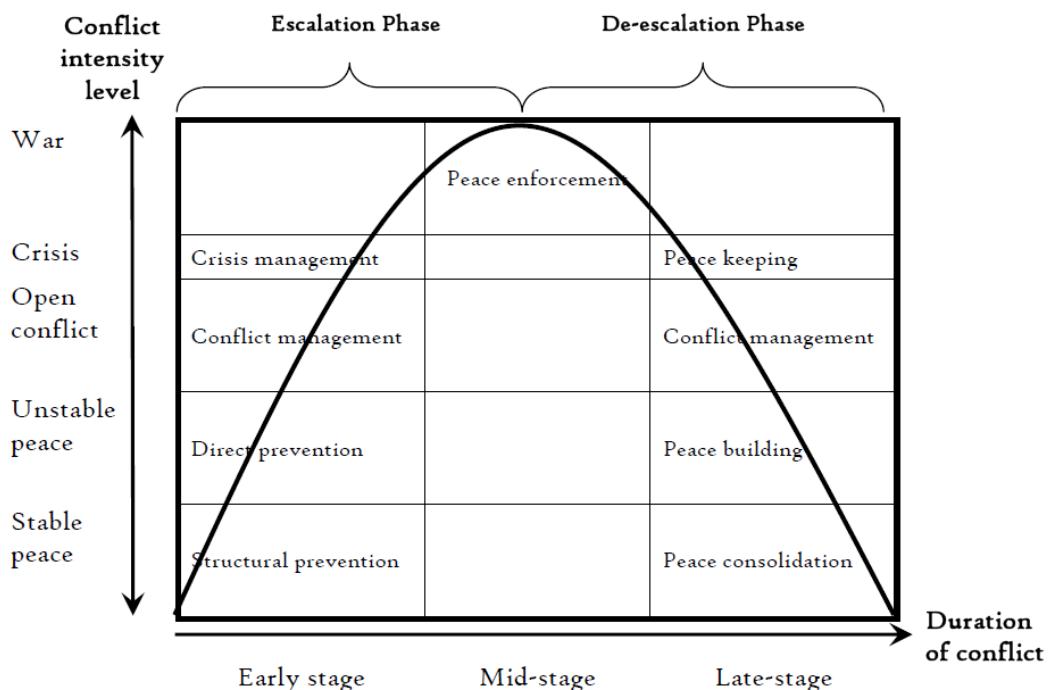
Cycle de conflit: Un conflit est une situation dynamique, caractérisée par une intensité qui varie avec le temps, avec une phase d'escalade de la tension qui se transforme en violence et une phase descendante vers la consolidation de la paix. Les cycles peuvent être récurrents.

La prévention du conflit ayant échoué, celui-ci doit donc être géré jusqu'à ce que les parties adverses parviennent à un accord de paix. Une fois les accords de paix signés, le processus de construction et de consolidation de la paix peut démarrer et consistera à appliquer les conditions stipulées dans ces accords.

La compréhension du cycle d'un conflit aide à planifier et coordonner les efforts de prévention, l'alerte précoce, la gestion et la résolution du conflit, et la construction et la consolidation de la paix. La plupart des chercheurs dans le domaine des conflits

ont aussi constaté, sur la base d'études empiriques, que les cycles sont récurrents jusqu'à ce qu'une paix durable soit atteinte et que les parties adverses réussissent à coopérer et à résoudre les problèmes de fond qui ont déclenché le conflit.

Figure 1. Le cycle du conflit



Source: Swanström Niklas L.P., Weissmann Mikael S., 2005

Dans les exemples ci-dessus, les cycles ont obéi aux règles classiques des séquences des conflits, à savoir la phase de frustration, de tensions, de confrontation et de violence, avec des scénarios qui tiennent compte des origines, de la nature des questions de controverse, des acteurs en présence, du contexte et du moment.

La durée et l'intensité varient selon les pays et la recherche de solutions de sortie de crise dépend de la prise de conscience et de la capacité des acteurs nationaux à faire face et à assumer collectivement et individuellement leurs responsabilités patriotiques, politiques et citoyennes.

Prévention des conflits

La prévention des conflits est un effort qui inclut toutes les mesures et actions visant à réduire le risque d'apparition ou de réapparition de conflits armés et de confrontations violentes au sein d'une société, en effaçant les tensions existantes entre les parties adverses.



Prévention des conflits: Elle inclut toutes les mesures et actions visant à réduire le risque d'apparition ou de réapparition de conflits armés et de confrontations violentes au sein d'une société.

La prévention doit faire partie intégrale du développement, sous forme d'une approche visant à maintenir la stabilité et à préserver la durabilité des gains sociaux, économiques et politiques obtenus tout au long d'un tel processus. Aux



Alerte précoce: L'alerte précoce est une composante intégrale de la prévention qui consiste à produire et diffuser des informations et des analyses pour aider les décideurs à adopter des mesures préventives en temps opportun.

fins de la prévention, il convient de recourir à des mécanismes d'alerte précoce afin de détecter le plus tôt possible tous les signaux de détresse au sein d'une société et d'y faire face promptement, avant que des épisodes de violence à grande échelle ne se manifestent. Parallèlement, ces mécanismes d'alerte précoce doivent être liés à des mécanismes de réponse immédiate pour garantir que l'alerte se traduise en action préventive et efficace.

Il existe un large consensus sur le fait que l'adoption de mesures et programmes de prévention des conflits revient moins cher que la mise en place de programmes destinés à résoudre des conflits existants et à réparer les dommages causés (Chalmers, 2007).

Analyse du conflit

L'analyse du conflit est un processus visant à connaître les causes immédiates et structurelles qui ont amené au conflit armé et à comprendre les dynamiques qui favorisent ou entravent le conflit ainsi que les parties prenantes qui jouent un rôle – positif ou négatif – dans le conflit. S'agissant des parties au conflit, l'analyse doit préciser quels sont leurs motivations, besoins, intérêts et les incitations qui les poussent au conflit, et quelles sont les conditions qui peuvent faciliter un retour à la paix et les projets en cours destinés à promouvoir la réconciliation. L'analyse aide aussi à saisir les relations d'hostilité et de collaboration qui existent parmi les parties adverses et autres acteurs, ainsi que l'influence locale et externe sur de telles dynamiques.



Analyse du conflit: processus visant à connaître les causes immédiates et structurelles d'un conflit, à identifier les parties prenantes impliquées, à saisir les relations positives ou négatives qu'elles entretiennent entre elles et à comprendre les dynamiques qui favorisent ou entravent le processus de résolution du conflit et de consolidation de la paix.

L'analyse des conflits peut s'effectuer à trois niveaux (micro, méso et macro) et être plus au moins détaillée. Une analyse du conflit au niveau micro est la plupart du temps suffisante pour les activités locales du projet (DDC, 2003).

L'analyse du conflit est l'étape qui doit précéder toutes les mesures non seulement de médiation et de résolution d'un conflit, mais aussi de programmation des efforts humanitaires, de reconstruction et de développement qui se déroulent parallèlement, afin de ne pas causer des dommages et tensions ultérieurs entre les parties adverses. L'analyse varie selon l'échelle du conflit, son horizon temporel et spatial et sa complexité, qui à son tour est liée au réseau d'acteurs et intérêts impliqués.

Avant tout, il est utile de se rappeler que les crises et les conflits ont un caractère à la fois destructeur et créateur. Ce sont des processus imparables qui font partie de la dynamique du développement politique et socio-économique des sociétés et des pays. Les conflits peuvent créer des possibilités sans précédent pour entamer des réformes sociales, culturelles et politiques de grande envergure pour le pays concerné et même pour les pays voisins.

L'histoire de l'Afrique est jalonnée de conflits et de guerres qui remontent à la période précoloniale, coloniale et postcoloniale. De nos jours, la plupart des conflits, qu'ils soient armés, politiques ou sociaux, ont pour origine entre autres la mauvaise gouvernance politique et économique, la corruption, le déficit en matière de démocratie et de dialogue, l'injustice, la persistance des inégalités, les violations des libertés et droits humains fondamentaux, l'intolérance, l'impunité et les élections frauduleuses. Ils sont de nature interétatique et fragilisent la paix sociale et la stabilité,

car les lois de la physique nous enseignent que partout où il y a déséquilibre, il y a forcément instabilité.

Fait plus grave, le développement économique et social des pays concernés est sérieusement compromis. Les coûts directs et indirects des conflits pour la société et les dommages infligés aux infrastructures sociales et économiques sont énormes. Les travailleurs et les autres couches vulnérables de la société sont les premières victimes des conséquences négatives des conflits.

Résolution de conflits violents et armés

La résolution des conflits est un processus qui comprend des initiatives à court et long terme, destinées à mettre fin à la violence et aux combats et à remédier aux causes structurelles du conflit violent ou armé, en le transformant en un conflit géré sur des bases pacifiques.

On arrive à résoudre un conflit en passant par plusieurs étapes:

- ⇒ **la gestion du conflit**, dont l'objectif est de contenir la violence et les combats dans certaines limites géographiques et d'intensité afin d'empêcher le conflit de s'étendre et de devenir encore plus violent et mortel;
- ⇒ **le règlement du conflit**, par la négociation et la signature d'un accord formel qui mette fin au conflit et détermine les conditions à respecter et les démarches à suivre. Idéalement, un médiateur – personnalité externe au conflit - est chargé de conduire les négociations avec les parties adverses;
- ⇒ **l'application des accords** de paix, selon les délais et les conditions établis;
- ⇒ **l'élimination des causes structurelles**, qui est la tâche la plus complexe mais aussi celle qui déterminera le succès de la résolution du conflit et la durabilité de la paix, en évitant de retomber dans la violence. En réalité, plusieurs conflits recommencent même après la signature des accords qui auraient dû les régler;
- ⇒ **la réconciliation**, qui est destinée à reconstruire les relations détériorées par le conflit.

Accords de paix

Les accords de paix sont le résultat du processus de règlement du conflit. Tout conflit prend fin suite à un accord (c'est-à-dire un contrat) conclu entre les parties opposées (ou belligérantes dans un conflit armé), généralement avec la médiation d'une partie externe dans le cadre des relations internationales. Le but de cet accord est de faire sortir les parties adverses et l'ensemble de la société du conflit et de préparer les conditions pour la paix, en faveur de laquelle toutes les parties doivent s'engager avec des responsabilités précises. Des mécanismes seront mis en place pour garantir le respect des accords et l'exécution du «contrat».



Accords de paix: Contrat conclu entre les parties belligérantes en vue de préparer les conditions propices à la paix et d'établir les responsabilités de chacun dans le processus de sortie de crise. Généralement, les accords de paix prévoient la mise en place de mécanismes particuliers pour garantir le respect des accords et l'exécution des mesures et actions négociées.

S'il n'a pas été possible de prévenir un conflit, il devient impératif de se préparer au dialogue et à la négociation pour affronter l'adversaire autour de la table des négociations et se convaincre que le vainqueur ne doit pas tout gagner et le perdant tout perdre.

Pour parvenir aux accords de paix, toute une série de conditions doivent être remplies, parmi lesquelles la recherche du consensus et du compromis, la bonne foi, la confiance mutuelle, les aptitudes et les capacités à négocier, le rapport des forces en présence, les priorités à établir, le calendrier. Les mécanismes de mise en œuvre, le chronogramme de suivi et la spécification des responsabilités des parties signataires font partie des facteurs à prendre en considération dans la rédaction et la signature des accords de paix.

Les dispositions contenues dans les accords de paix peuvent se référer à plusieurs thèmes, selon l'importance qu'ils revêtent dans chaque contexte: les futures élections démocratiques et les conditions de leur déroulement; le processus de démobilisation, désarmement et réintégration des groupes armés; la restructuration des forces de défense et de sécurité internationale; les sanctions imposées à la partie perdante et l'embargo imposé sur l'obtention d'armes; les mécanismes de règlement des différends à l'égard du contrôle des ressources nationales (y compris la terre); le traitement des problèmes liés aux réfugiés et déplacés internes; les recommandations aux parties prenantes nationales et internationales pour qu'elles puissent jouer un rôle positif dans le processus d'instauration et de consolidation de la paix.

Il faut remarquer que, dans la plupart des cas, les représentants syndicaux ne font pas partie des tables de négociations, notamment à cause du fait que souvent les discussions ont lieu en dehors du territoire national. Toutefois, avec les autres partenaires sociaux, ils peuvent et devraient pouvoir formuler leurs positions et recommandations et les soumettre à l'attention de ceux qui sont légitimés à négocier; ils devraient aussi être considérés comme des acteurs participant à l'exécution des accords.



Exemple de participation des syndicats dans la négociation des accords de paix: Afrique du Sud, 1991

Le cas spécifique du National Peace Accord signé en Afrique du Sud en 1991 est une exception à cette «règle», parce qu'au nombre des signataires figurent non seulement les dirigeants politiques, mais aussi les syndicats, les forces de sécurité et des représentants des milieux d'affaires, de l'industrie et de l'Eglise. Tous se sont engagés à la négociation pacifique dans la période précédant les premières élections réellement démocratiques en avril 1994.



Accords de paix en Côte d'Ivoire suite au conflit de 2002³

Plusieurs accords de paix ont été signés entre 2003 et 2005, et en 2006 le Président Gbagbo a entamé un dialogue direct avec les Forces nouvelles. Le dialogue a débouché sur la signature des Accords de paix de Ouagadougou, en mars 2007. Le texte de l'accord contient des dispositions sur l'identification générale des populations, sur le déroulement du processus électoral, sur la restructuration et la refondation des forces armées de défense et de sécurité nationale, sur le rétablissement de l'autorité de l'Etat et le redéploiement de l'administration dans l'ensemble du territoire national, sur le cadre institutionnel d'exécution des accords et sur la réconciliation.

L'accord de Ouagadougou a généré une période de calme relatif, et le leader des Forces nouvelles a été nommé au poste de Premier ministre. Toutefois l'exécution des clauses s'est avérée problématique et les trois priorités (désarmement, rétablissement du contrôle de l'Etat dans le nord et élections, reportées à plusieurs reprises) n'ont pas été mises en œuvre. Dans un tel scénario, une reprise des violences ne peut pas être exclue. L'actuelle crise économique, avec le chômage des jeunes qu'elle entraîne, pose aussi les bases d'une instabilité qui peut dégénérer dans la violence.

³ Source : International Crisis Group, et Texte Integral des Accords de Ouagadougou, Mars 2007.

Consolidation de la paix

L'expression «consolidation de la paix» se réfère à toute action destinée à éviter une résurgence du conflit une fois qu'il a été résolu ou à éviter l'escalade de la violence quand un conflit est en train d'émerger, ou est en cours. En tant que telle, la construction de la paix inclut des actions de prévention des conflits pour instaurer une paix durable (OCDE, 2008a).



Consolidation de la paix: toutes actions destinées à éviter une résurgence du conflit une fois qu'il a été résolu ou à éviter l'escalade de la violence quand un conflit est en train d'émerger.

Dès que les conflits baissent d'intensité, il est vital de distribuer rapidement les dividendes de la paix afin d'aider à l'amélioration concrète des conditions de vie et de travail des personnes et de leur offrir des perspectives d'avenir réalistes et réalisables.

La consolidation de la paix n'est possible que par la stricte application des accords signés, l'assistance matérielle et morale aux populations victimes, le désarmement et la démobilisation des ex-combattants, le retour des réfugiés, la mise en place d'une commission de réconciliation et d'un tribunal spécial pour juger et condamner les acteurs et commanditaires des crimes de guerre commis lors des conflits armés.

En plus de ces mesures réparatrices de portée immédiate, des initiatives à moyen et long terme sont à envisager pour restaurer l'unité et la solidarité nationales promouvoir le dialogue et le développement économique et social par la création d'emplois pour les ex-combattants, les jeunes et les femmes.

Dialogue social

Le dialogue social selon l'OIT est le processus qui inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant pour eux un intérêt commun en matière de politique économique et sociale. Le dialogue social fait partie intégrante de l'Agenda du travail décent et est l'un des moyens d'en réaliser les objectifs.

Cela dit, le dialogue social intègre une composante de communication et une composante de processus politique engageant plusieurs parties prenantes et est doté d'un but et d'une échéance définis. En tant que tel, le dialogue social est une forme d'exercice des principes et approches de la participation démocratique à la prise de décisions. Les syndicats peuvent signer avec l'Etat et le patronat des conventions collectives qui règlent les conditions de travail.



Dialogue social: processus qui inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échanges d'informations entre les gouvernements et les partenaires sociaux (organisations syndicales et organisations d'employeurs).



Travail décent: la notion de travail décent résume les aspirations des travailleurs: possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour leur famille, amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences pour leur existence, et égalité de chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes.

Ainsi, le dialogue social est l'outil le plus adapté pour promouvoir de meilleures conditions de vie et de travail ainsi qu'une plus grande justice sociale. La pratique systématique du dialogue social dans la gestion démocratique de la société garantit la stabilité et la paix qui sont et demeurent les conditions sine qua non pour promouvoir le développement économique et social.

Le dialogue social peut être tripartite, c'est-à-dire être conduit entre le gouvernement, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, bipartite, entre employeurs et représentants des salariés, ou élargi, avec la participation d'autres composantes de la société civile telles que les ONG, les confessions religieuses, les sages, etc. Le choix de ces composantes tiendra compte de la nature des thèmes devant faire l'objet de dialogue et de la valeur ajoutée potentielle que ces composantes peuvent apporter.

Une série de conditions sont nécessaires pour mener le dialogue social, parmi lesquelles on peut citer:

- ⇒ une **volonté politique affirmée** de toutes les parties d'engager le dialogue social;
- ⇒ des **organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes**, dotées de capacités techniques appropriées et bénéficiant d'un accès à l'information leur permettant de participer au dialogue social;
- ⇒ le **respect des droits fondamentaux** que sont la liberté syndicale et la négociation collective tels qu'énoncés dans les conventions de l'OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective;
- ⇒ un **soutien institutionnel approprié**;
- ⇒ une **reconnaissance réciproque et un respect mutuel** entre chaque représentant des partenaires sociaux.

Cette concertation peut être informelle ou institutionnelle ou conjuguer ces deux formes et intervenir au niveau national ou local. La structure et l'organisation de ce type de dialogue obéissent à des critères qui prennent en considération le contexte, la nature des sujets et les impératifs de nature politique et sociale des pays concernés.



Dialogue n'est pas débat

Le dialogue ne doit pas être confondu avec les débats. Le premier utilise une approche collaborative et vise à trouver une solution commune basée sur la considération et la compréhension mutuelle des points de vue et des différentes positions prises par les participants; la force et les aspects positifs de chacune de ces positions sont retenus. Comme tel, le dialogue aide à se détacher des positions individuelles pour parvenir à une nouvelle situation où toutes les parties peuvent se considérer représentées. En revanche, les débats sont caractérisés par l'opposition des points de vue et visent à convaincre les autres participants d'adopter son propre point de vue par le biais de techniques de négociation. Les débats sont basés sur l'hypothèse que les positions des autres parties sont erronées et moins dignes de considération que les nôtres.

Source: OCDE, 2008



Exemple de dialogue élargi: l'Afrique du Sud

L'un des exemples les plus réussis de dialogue élargi est celui de l'Afrique du Sud après l'abolition du système de l'apartheid. Grâce à ce type de dialogue instauré par le Président Nelson Mandela, la Commission nationale Vérité et Réconciliation a pu traiter de toutes les questions liées au régime défunt et parvenir à la réconciliation et au pardon entre tous les Sud-Africains.

Malgré la faible tradition de cette pratique en Afrique du Sud, le dialogue social et le partenariat avec la société civile ont été les fondements ayant servi de support à la démocratisation et ont permis d'obtenir des résultats remarquables en ce qui concerne notamment le marché du travail, la création d'emplois et la promotion du travail décent.

Le dialogue social a joué et continue de jouer un rôle déterminant en permettant à la transition politique et démocratique et au processus de développement économique et social de se dérouler dans un environnement consensuel, participatif et apaisé.

Démocratie

Le terme démocratie désigne un régime politique dans lequel le pouvoir est détenu collectivement par le peuple et s'exerce sur la base d'un système de représentation qui émane du peuple même.



Démocratie: régime politique dans lequel le pouvoir est détenu collectivement par le peuple et s'exerce sur la base d'un système de représentation qui émane du peuple même.

L'absence de démocratie étant l'une des causes des conflits, toute politique de prévention et de gestion des conflits doit privilégier les solutions susceptibles de corriger les lacunes et, à cet égard, le dialogue social tripartite a un rôle fondamental à jouer afin de promouvoir la démocratie, la justice sociale et un développement économique capable de relever les défis de la productivité et de la compétitivité.

La démocratie étant la condition et le critère pour la gestion de l'état de droit et de l'implication de toutes les structures et organisations sociales et politiques dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de développement économique et social, le respect de ses règles et de ses principes fondamentaux s'impose collectivement et individuellement à tous les acteurs sociaux et politiques.

La pratique démocratique garantit la transparence et la participation des citoyens dans la gestion des affaires publiques et consolide la paix sociale. La participation et la coopération de tous à travers le dialogue social, dans la prise de décisions concernant l'avenir des uns et des autres, offrent des garanties pour parvenir à des résultats consensuels et durables.

1.2. Conséquences sociales et économiques des conflits armés

Les causes des conflits étant multiples, les conséquences qu'ils engendrent sur les plans humain, politique et socio-économique affectent l'existence même des États, réduisent à néant les efforts de développement, compromettent et fragilisent les valeurs traditionnelles et les relations entre les composantes de la société.

Selon le Président de la Commission de l'Union africaine, entre 1990 et 2009, l'Afrique a connu une vingtaine de conflits de toute nature. Ces conflits ont fait plus d'un million de morts et de handicapés. Trois millions de réfugiés errent à travers le continent et au-delà. Onze millions de déplacés internes attendent encore des lendemains meilleurs pour rentrer chez eux.

Les conflits ont causé la perte de plus de trois cents milliards de dollars à l'économie africaine. La fuite des cerveaux, la réduction des activités économiques, la baisse des investissements, la dégradation de l'environnement sont des suites logiques de ces conflits qui ont aggravé encore plus la pauvreté en Afrique. Les déficits de gouvernance démocratique, les intérêts économiques et géostratégiques des grandes puissances, des entreprises multinationales et des pays limitrophes sont à l'origine des conflits récurrents qui continuent d'endeuiller certains pays africains depuis plus d'une décennie.

Les conséquences de ces conflits sont multiples et se manifestent de plusieurs façons (BIT, 2009).

- ⇒ Changements au niveau des **structures des populations à la base** : nombre élevé de morts, exode massif, réfugiés, dysfonctionnement des équipements sociaux de base (centres de santé, écoles), perturbation du marché du travail, accroissement du chômage, etc.
- ⇒ **Changement des rôles liés aux sexospécificités** : les femmes sont victimes de conflits de diverses manières. Elles perdent soit la vie, soit leur mari, soit leurs enfants et subissent parfois des traumatismes, des violences et des abus sexuels. Elles deviennent chefs de famille, sont obligées de faire face aux besoins de la famille et de la collectivité et se voient contraintes d'assumer des responsabilités auxquelles elles n'étaient pas préparées. Les conditions de réinsertion sociale ou pour retrouver un emploi sont plus difficiles à remplir pour les femmes. Toutefois, il faut garder à l'esprit que les conséquences négatives des conflits concernent aussi les hommes, même si elles revêtent des formes différentes. Une bonne analyse de genre devrait dévoiler tous les aspects liés au rôle des hommes et des femmes, et non seulement ceux liés aux femmes.
- ⇒ **Déstructuration des bases de la société** : en raison des violences et de la destruction des repères familiaux et des valeurs traditionnelles qu'ils engendrent, les conflits modifient les bases de la société, créent la méfiance entre les personnes, fragilisent les relations de confiance et limitent les contacts et les communications.
- ⇒ **Absence de filets de sécurité sociale** : les femmes, les jeunes, les enfants et les handicapés font partie des couches sociales les moins protégées, même en temps normal. Les périodes de conflits et de post-conflits réduisent leurs chances de bénéficier de la protection sociale et ces personnes ressentent plus que d'autres le manque de protection, avec des risques d'exclusion et d'abandon malgré leur vulnérabilité.

- ⇒ **Insuffisance des ressources humaines** : L'un des effets des conflits est la fuite des compétences et des cerveaux en raison de l'impossibilité de les utiliser sur place. En conséquence, parmi les mesures prioritaires à envisager après les conflits doivent figurer la formation et la motivation des ressources humaines, l'investissement et la réhabilitation des infrastructures scolaires et universitaires, l'appel aux compétences locales et extérieures. La reconstruction politique et socio-économique n'est possible qu'avec des ressources humaines capables, expérimentées et compétentes.
- ⇒ **Destruction des infrastructures locales** : destructions totales ou partielles des installations pour la fourniture de l'eau, de l'énergie, des moyens de transport, de communication, des services de santé et d'éducation, ralentissement ou arrêt des activités économiques formelles et informelles.
- ⇒ **Chômage et besoins fondamentaux** : les perturbations et/ou l'arrêt des activités productives et commerciales limitent la satisfaction des besoins fondamentaux de base (nourriture, soins, éducation, transport, etc.), aggravent le chômage, favorisent et créent le sous-emploi dans les zones rurales et urbaines, aussi bien dans l'économie formelle qu'informelle. Les jeunes sont souvent les plus touchés par le chômage et constituent un segment de la société très vulnérable; gagnés par un sentiment de frustration, ils sont susceptibles de répondre à la crise par la violence, faute de perspectives concrètes pour leur avenir.
- ⇒ **Baisse du pouvoir d'achat** : le ralentissement de l'activité économique, le taux de chômage élevé, le manque de ressources et d'investissement et la fuite des capitaux sont autant de facteurs qui contribuent à réduire le pouvoir d'achat des populations restées sur place.
- ⇒ **Développement exponentiel de l'économie informelle** : les perturbations dans le fonctionnement de l'économie formelle favorisent l'expansion de l'économie informelle afin de satisfaire les besoins exprimés par la population.
- ⇒ **Insuffisance ou absence de produits alimentaires et de services de base** : le blocage des activités économiques, l'insécurité, les perturbations dans les domaines du transport, de l'approvisionnement, du ravitaillement et du stockage sont autant de facteurs qui créent la rareté, avec ses conséquences sur les prix, et freinent l'approvisionnement des populations dans les zones de conflits. Ce sont des facteurs d'instabilité, d'insécurité et d'incertitude qui peuvent persister après les conflits, qui inhibent les possibilités d'investissement à la fois public et privé et favorisent l'exode des capitaux vers des zones plus sûres et plus stables.
- ⇒ **Insuffisance des ressources financières et accès difficile à ces ressources** : le contexte sociopolitique et l'environnement économique, avec leurs indices et signes d'incertitude, ne sont pas de nature à rassurer les investisseurs et les banquiers, d'où l'impossibilité d'avoir accès aux crédits.
- ⇒ **Risques d'extension des activités illégales** : les déficiences dans l'accomplissement du rôle régaliens de l'Etat et l'existence des zones de non-droit constituent un terreau fertile à la prolifération des activités illégales comme le trafic de drogues et d'armes ou le recrutement des jeunes par les forces rebelles (enfants soldats).

1.3. L'impact des conflits armés sur le dialogue social

En raison des violences qu'ils engendrent, de la multiplicité de leurs causes et de l'incertitude de leur durée, les conflits armés ont un impact sur le fonctionnement des institutions de l'Etat en général et du dialogue social en particulier qui revêt des dimensions multiformes et parfois difficiles à cerner.

D'une manière générale, les conflits armés provoquent une détérioration, voire un blocage des mécanismes institutionnels et freinent le fonctionnement des structures démocratiques dans les pays touchés. Les mesures d'exception et les suspensions des libertés fondamentales telles que les libertés syndicales (droit d'organisation, de négociation collective) font partie des dispositions qui sont prises dès qu'il y a conflit armé. Le dialogue social étant l'un des mécanismes pour animer et nourrir le processus démocratique, toute mesure qui viole les droits et restreint les libertés des organisations syndicales et patronales constitue un frein pour le dialogue social.

L'impact des conflits armés a fait ressortir de façon claire et sans équivoque les difficultés auxquelles les partenaires sociaux en général et les organisations syndicales en particulier ont à faire face. Les conflits conduisent souvent à l'affaiblissement et à la désintégration des syndicats ainsi que d'autres institutions de la société. Les dirigeants et les activistes syndicaux sont souvent intimidés, arbitrairement arrêtés et sanctionnés, torturés et réduits au silence et à l'inactivité. En outre, certains membres peuvent même se voir obligés de se battre aux côtés des milices et autres combattants. Même s'ils ne sont pas directement visés, les syndicats subissent indirectement toutes les conséquences négatives des conflits (par exemple, réduction des activités économiques, changement du profil de la force de travail, réduction du nombre des travailleurs employés dans le secteur formel). Cet impact se traduit par une baisse des activités syndicales, une chute de la syndicalisation, la remise en cause des acquis sociaux, le gel des négociations collectives et la réduction des prestations et services fournis par les syndicats à leurs membres (BIT, 2002).

D'autres facteurs, et non des moindres, figurent aussi parmi les conséquences des conflits armés. Il s'agit entre autres de l'insécurité, des restrictions des libertés politiques et civiques des citoyens, de la liberté d'expression, de circulation et de mouvements, des intimidations et des menaces qui pèsent sur les leaders politiques et sociaux.

D'une manière générale, dans tous les conflits armés on enregistre un ralentissement de l'activité économique, une baisse du pouvoir d'achat des travailleurs et une augmentation exponentielle des violations des droits fondamentaux de l'homme, y compris les droits syndicaux et des conventions fondamentales de l'OIT.



Exemples de violation des droits syndicaux

Les violations des droits syndicaux se produisent aussi en absence de situations de conflit armé. Toutefois les conflits armés et l'instabilité politique aggravent la vulnérabilité des syndicats face aux violations et abus :

- ⇒ Antisyndicalisme et hostilité des employeurs
- ⇒ Intimidations et sanctions inhibant l'activité syndicale (arrestations, tortures, menaces, etc.)
- ⇒ Répression sanglante de grèves
- ⇒ Arrestations de grévistes
- ⇒ Licenciements des syndicalistes sous des prétextes fallacieux
- ⇒ Mépris des accords signés
- ⇒ Refus et violations des conventions collectives
- ⇒ Discriminations entre organisations syndicales
- ⇒ Déstabilisation du mouvement syndical
- ⇒ Droits non respectés

Dans un tel contexte de difficultés multiformes et de survie pour les travailleurs et leur famille, faire face à ses obligations statutaires vis-à-vis de son organisation syndicale devient un vrai défi pour le travailleur. Cette situation se traduit par la baisse des cotisations syndicales, une réduction des capacités financières des organisations et le ralentissement de leurs activités de mobilisation, de formation et d'assistance à leurs membres.



Impact du conflit sur les syndicats colombiens: Rapport du Comité de la liberté syndicale (Conseil d'administration du BIT)

Le rapport sur le syndicalisme colombien présenté à la Conférence internationale du Travail en 1997 attirait l'attention sur les violations de la liberté d'association dans le cadre de la «violence endémique» qui régnait en Colombie.

Tant la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations que le Comité de la liberté syndicale ont relevé la «situation tragique de violence qu'affronte la Colombie et qui, de manière générale, rend impossible les conditions normales d'existence de la population et empêche le plein exercice des activités syndicales».

Dans les années quatre-vingt-dix, un grand nombre d'habitants (environ 900 000) avaient été déplacés, plus de 3 000 dirigeants syndicaux et autres syndicalistes avaient été assassinés et d'autres torturés et détenus arbitrairement. Certains bâtiments syndicaux avaient été détruits et Certains syndicalistes avaient fui le pays et étaient en exil.

Le rapport a souligné la nécessité pour les syndicats d'être indépendants du gouvernement pour être en mesure de jouer un rôle efficace afin de promouvoir la paix. Certains syndicats colombiens avaient, par exemple, critiqué les assassinats et autres atrocités commises contre la population.

Source: BIT 1997 et 2003

1.4. Pourquoi s'impliquer?

Les organisations syndicales, de par leur vocation qui consiste à défendre et à promouvoir les intérêts matériels et moraux des travailleurs, d'une part, et à préserver la paix sociale, les valeurs de solidarité et de justice, d'autre part, ont un rôle de tout premier plan à jouer dans l'identification et la mise en œuvre des politiques visant à prévenir les conflits et à consolider la paix. Cette mission leur revient de droit car dans tous les conflits, les travailleurs sont les premières victimes collatérales des violences, mais ceux qui subissent les effets immédiats et l'impact négatif à moyen et long terme.

Les syndicats ont un potentiel énorme pour mettre fin au conflit et lancer des processus de reconstruction et de réconciliation. Cette phrase peut avoir l'air d'une hypothèse improbable. Dans les conflits, on fait généralement usage d'instruments de la violence, de fusils, de bombes. Les syndicats s'y opposent avec une volonté humaine commune, un engagement en faveur de la paix, des droits de l'homme et du dialogue. Il peut sembler surprenant que cela fonctionne. Mais il en est vraiment ainsi.

Le Secrétaire général de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), M. Guy Ryder. Source: CISL, 2001

En raison de la crédibilité et de la confiance dont elles jouissent auprès de l'opinion nationale et internationale et du soutien dont elles bénéficient auprès des populations et des autres structures sociales, d'une part, et grâce à leurs expériences et à leur capacité d'organisation, de mobilisation, de négociation et de dialogue,

d'autre part, les organisations syndicales disposent des atouts essentiels pour sensibiliser et motiver les populations sur des sujets d'intérêt général tels que le respect de l'état de droit, des valeurs de la démocratie, de la bonne gouvernance, de la justice sociale, de la solidarité et de la paix.

En tant que négociateurs par vocation et garants des principes de la démocratie, les syndicats ont le potentiel pour faciliter les négociations de paix et pour promouvoir une reconstruction post-conflit et une réconciliation qui soient justes. Au sein des négociations, ils sont les mieux placés pour s'assurer que les droits de l'homme et des travailleurs sont respectés, que les questions d'emploi sont prises en compte et que les organisations civiques sont représentées dans ces processus essentiels (BIT, 2003).

1.5. Le soutien externe

L'OIT, les syndicats internationaux et les autres agences du système des Nations Unies peuvent offrir leur soutien aux gouvernements, syndicats et organisations d'employeurs afin de faciliter le dialogue entre eux, renforcer leurs capacités institutionnelles et assurer que le dialogue social est mis au centre des stratégies et programmes nationaux pour le développement, tels que les programmes nationaux de travail décent, les documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) et les plans cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

La lutte menée par les syndicats pour la défense et la promotion des droits fondamentaux inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et les conventions internationales pertinentes de l'OIT, telles que les conventions n°s 87 et 98, a toujours bénéficié du soutien de l'OIT, des autres agences compétentes du système des Nations Unies (Haut Commissariat aux droits de l'homme par exemple)



PRODIAF – Un programme de l'OIT en Afrique francophone

PRODIAF est un programme du BIT mis en œuvre depuis 1997, qui vise la promotion du dialogue social dans 23 pays de l'Afrique francophone, ainsi qu'au Libéria et en Guinée-Bissau. La méthodologie de son intervention répond aux caractéristiques tripartites de l'OIT et permet de résoudre les différends au niveau de l'entreprise, au niveau des secteurs d'activités, au niveau national et au niveau des groupements économiques régionaux (BIT, 2007).

Parmi les initiatives les plus importantes du programme figure le renforcement des capacités des partenaires sociaux et des professionnels chargés du règlement des conflits sociaux, en matière de négociation et médiation. Un réseau d'experts en dialogue social a été mis en place dans les pays francophones d'Afrique centrale et des Grands Lacs.

Dans les pays ayant été couverts par le projet BIT/PRODIAF (Promotion du dialogue social en Afrique francophone), les syndicats peuvent capitaliser les acquis et les résultats obtenus par ce projet en utilisant les structures et les mécanismes mis en place pour promouvoir le dialogue social.

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/tech/prodias/>

Projet pour le dialogue démocratique du PNUD

Le PNUD gère une initiative régionale de promotion du dialogue en Amérique latine et dans les Caraïbes. Le Projet pour le dialogue démocratique vise à soutenir les gouvernements et la société civile dans le renforcement de la gouvernance démocratique et de la prévention des conflits. Parmi les services offerts figurent le conseil technique, la formation, l'analyse de conflit, la structuration et la mise en place de processus de dialogue, le développement et la diffusion des connaissances et des informations clés.

<http://www.democraticdialoguenetwork.org/index.pl>

PAN AFRICAN – Un programme de LO-TCO, OATUU et ITUC-Africa

Le programme PANAF est une initiative visant la formation et le renforcement des capacités et des compétences des cadres et des leaders syndicaux en Afrique. En 2008, la première série d'ateliers de formation à l'intention des syndicats a été organisée en Sierra Leone, en République démocratique du Congo et au Kenya.

et des organisations syndicales nationales, régionales et internationales.

Le soutien de l'OIT

La structure tripartite de l'OIT, sa vocation et ses expériences sont des atouts uniques à faire valoir dans l'assistance et la formation à fournir aux mandants tripartites des pays victimes de crises et de conflits. Cette assistance serait destinée à augmenter la sensibilisation aux rôles que les mandants tripartites peuvent jouer et à faciliter le dialogue et la négociation qui sont les outils à privilégier dans la recherche et la mise en œuvre de solutions de sortie de crise après un conflit.

L'OIT soutient les mandants tripartites de plusieurs façons : en promouvant la ratification et l'application des normes internationales du travail concernant le dialogue social; en promouvant l'égalité entre hommes et femmes au sein de ses programmes et activités ; en créant des indicateurs de dialogue social ; en contribuant à la modernisation de la législation du travail pour renforcer les ministères du travail ; en établissant le plan d'action destiné à mettre en œuvre la résolution adoptée durant la 90^e session de la Conférence internationale du Travail sur le dialogue social ; en organisant des rencontres bipartites et tripartites.

L'appui offert par l'OIT s'inspirera, entre autres, de la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session (Genève, juin 2008). Il s'agit de la troisième déclaration produite par l'OIT, après celle de Philadelphie (1944) et celle relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), dont elle s'inspire.

La Déclaration de 2008 institutionnalise le concept de travail décent élaboré par l'OIT en 1999 et recommande que ce concept soit mis au centre des politiques de l'Organisation et de tous ses membres. Cela signifie qu'il faut mettre en œuvre des politiques fondées sur l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les droits au travail, de façon qu'elles soient intégrées dans une stratégie de développement durable, soucieuse de l'économie, de la société et de l'environnement. L'OIT s'engage donc à «aider les mandants à satisfaire les besoins qu'ils ont exprimés au niveau national sur la base d'une discussion tripartite complète, en fournissant des informations de qualité, des conseils et des programmes techniques qui contribuent à satisfaire ces besoins dans le contexte des objectifs constitutionnels de l'OIT» (OIT, 2008).



L'engagement de l'OIT dans la réponse aux conflits et la reconstruction

En 1996, l'OIT a lancé le **Programme d'action sur la formation et la qualification à la création et à la gestion d'entreprises à l'intention des pays qui sortent d'un conflit armé**. Son but était d'étudier les façons dont les pays victimes de conflits peuvent renforcer leurs capacités de planification et de mise en œuvre de programmes efficaces de réinsertion. Le programme a permis de tirer beaucoup de leçons et de conclure que la formation professionnelle et la promotion de l'emploi améliorent le bien-être matériel des personnes touchées par la guerre et sont cruciales dans le processus de réintégration et de reconstruction.

C'est sur ces fondements, et sous l'impulsion des mandants tripartites que le **Programme focal de l'OIT sur la réponse aux crises et la reconstruction** a été mis en place en 1999. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs demeurent parmi les principaux destinataires de l'action de l'OIT en réponse aux crises, qu'elles soient de nature politique et sociale ou d'origine naturelle, comme les désastres.

La Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit

Il y a lieu de se féliciter de l'initiative prise par les Nations Unies en collaboration avec l'OIT, le PNUD et d'autres agences, qui a abouti à l'élaboration de la Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit, approuvée par le Secrétaire général des Nations Unies, Ban Ki-moon en mai 2008.

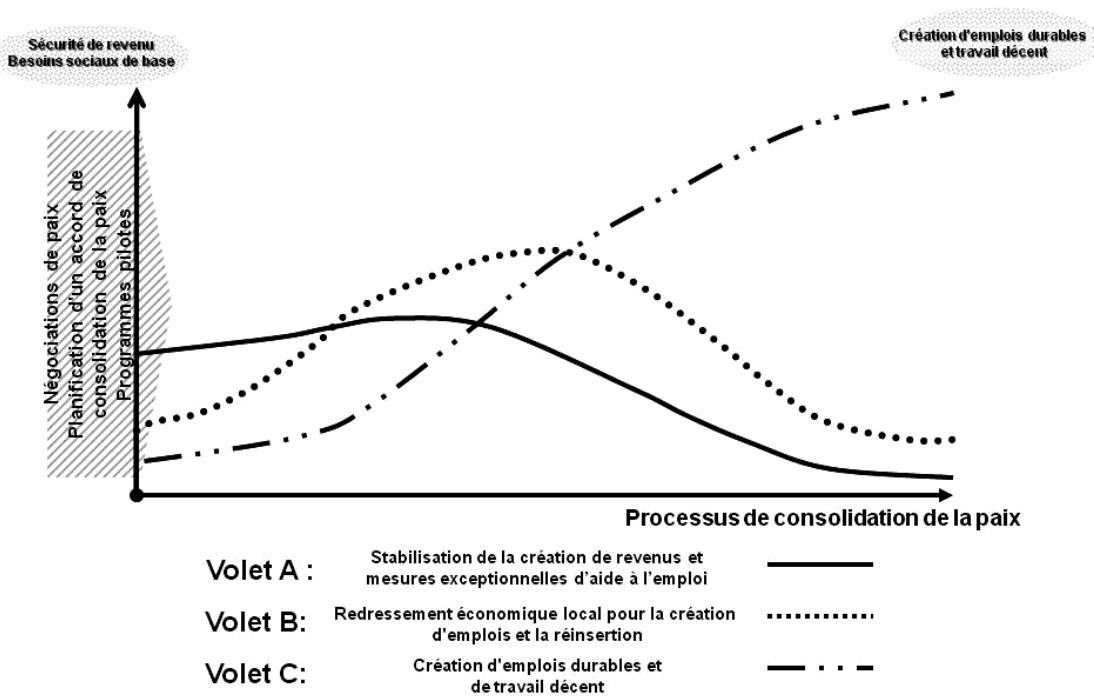
Cette politique permettra de comprendre et d'harmoniser les approches de la création d'emploi et de la réintégration après un conflit. Elle facilitera la coordination et la cohérence des efforts individuels des organismes internationaux, programmes, fonds et pays partenaires, dans un cadre et un objectif communs.

La Politique fait explicitement référence au dialogue social entre les mandants tripartites et autres parties prenantes ; ce dialogue est un moyen d'atteindre un large consensus sur les «règles du jeu» dans les pays membres sortant d'un conflit. Les «règles du jeu» sont les politiques sociales, économiques et du marché du travail, ainsi que les réformes législatives et institutionnelles qui traitent les causes structurelles du conflit et visent à transformer le contexte de façon à rendre la paix durable.

Selon cette Politique, le dialogue social favorise l'appropriation et l'efficacité des programmes de création d'emplois durables et de travail décent, tout en respectant les droits humains fondamentaux, en encourageant l'équité entre les sexes et en portant attention aux groupes marginalisés (Nations Unies, 2008). Parmi les trois volets programmatiques proposés dans la Politique, le volet C est celui qui mentionne explicitement le dialogue social.



Un seul programme en trois volets conjoints (Les courbes mesurent l'intensité)



Autres contributeurs

D'autres structures et agences du système des Nations Unies peuvent apporter leur soutien (financier et technique) et aussi fournir des informations utiles à la promotion du dialogue multipartite, à la prévention et à la résolution des conflits, ainsi qu'à la consolidation de la paix. En outre, les principaux bailleurs de fonds (Banque mondiale, Union européenne et PNUD, notamment) considèrent le dialogue social comme un instrument incontournable de bonne gouvernance.

1.6. Les principes clés à garder à l'esprit

Il y a lieu d'agir en faveur de la prévention, plutôt que d'agir en temps de crise, afin de réduire les coûts humains, sociaux, économiques et politiques engendrés par un conflit et préserver les efforts de développement. Si un conflit éclate, il faut le gérer et prendre des dispositions pour éviter si possible une résurgence une fois qu'il aura été résolu.

Des études empiriques ont montré que **les coûts liés à la gestion des conflits armés sont nettement supérieurs aux coûts de leur prévention** (Brown et Rosecrance, 1999 ; Chalmers, 2007). Il faut rappeler que le coût d'une intervention après un conflit comporte plusieurs volets: les opérations militaires nationales et celles des Nations Unies, les opérations humanitaires, l'aide économique et l'aide à la reconstruction, les intérêts de la dette pour la reconstruction.

Les réformes sociales sont un ingrédient essentiel pour une paix durable. En luttant contre l'injustice sociale, l'exclusion, l'exploitation, l'oppression, les inégalités et le chômage, une société peut réduire les causes qui mènent à la frustration, aux tensions internes et donc aux conflits, établissant ainsi les bases pour la cohésion et une paix solide (OCDE, 2008). Il faut donc avoir à l'esprit des principes et des références à privilégier, et les comportements, attitudes et actes de nature politique, économique, socioculturelle et morale à éviter car pouvant provoquer des conflits.



Le dialogue social pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes

Utiliser le dialogue social et favoriser la participation des femmes en tant qu'agents de transformation pour promouvoir une société plus pacifique. La liste ci-dessous énumère les mesures à prendre à cet égard⁴:

- ⇒ Ratifier et mettre en œuvre efficacement les principales conventions de l'OIT qui traitent de la liberté d'association et de la négociation collective, ainsi que de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination, en particulier les conventions nos 87, 98, 100 et 111.
- ⇒ Mettre en place des mécanismes pour améliorer la participation et la représentation des femmes dans les syndicats et dans les organisations patronales, ainsi que dans les institutions du dialogue social, comme les comités nationaux ou les conseils économiques et sociaux.
- ⇒ Promouvoir l'éducation, le développement des compétences et la formation des femmes, leur offrant ainsi les outils pour une participation effective au processus du dialogue social.
- ⇒ Renforcer la voix des travailleuses et des travailleurs dans l'économie informelle ainsi que la voix de ceux qui font face à des conditions de travail précaires, comme les travailleurs à domicile et les travailleurs migrants, en organisant leur adhésion aux organisations de travailleurs.
- ⇒ Sensibiliser, accroître la visibilité et promouvoir les avantages de l'égalité de genre dans le monde du travail à travers des campagnes d'information.
- ⇒ Organiser des formations et des partages des bonnes pratiques en matière d'intégration des questions de genre dans l'agenda du dialogue social et de la négociation collective.

⁴ Source : BIT, 2008.

Le dialogue social et l'intervention des organisations syndicales ne requièrent pas les mêmes types d'efforts en temps normal et en temps de crise. Les organisations syndicales doivent donc s'adapter au contexte et à la contingence historique.

Le dialogue n'est pas équivalent au débat (voir les définitions dans la section 1.1). Contrairement aux autres formes de discussion, le dialogue vise une transformation durable. Il exige donc que toutes les parties soient impliquées et capables de connaître et comprendre les parties opposées, de se remettre en question, de s'autocritiquer sur leurs positions, voire de les modifier pour aboutir à un comportement compatible avec celui des autres interlocuteurs ou accepté par eux (Pruitt et Thomas, 2007).

Si l'on veut obtenir des résultats positifs, un **processus de dialogue social doit se focaliser sur les problèmes à l'origine de la crise** et des divisions internes, et non sur les symptômes de la crise. Certes cela peut s'avérer un effort difficile et délicat. Pour cette même raison, le dialogue social doit reposer sur un système de «règles du jeu» préalablement établi. Les procédures et les principes seront définis d'un commun accord et permettront aux différentes parties de se sentir sur un pied d'égalité lors des négociations.

Afin de mettre en place des actions pertinentes et favorables à la prévention et à la résolution des conflits, **les acteurs engagés dans ces efforts doivent préalablement effectuer une analyse scrupuleuse du conflit** (voir 1.1. Terminologie et notions de base). Cela leur permettra de mieux comprendre la situation et ses dynamiques et d'éviter de prendre des décisions et d'entreprendre des actions qui risquent d'entraîner ultérieurement des divergences et des tensions dans un environnement déjà fragile. Les entités nationales et internationales engagées dans les programmes de prévention et de résolution des conflits et de reconstruction après un conflit ont besoin de l'assistance d'autres organisations clés comme les syndicats pour mieux contextualiser leurs actions.

Les syndicats devraient prioritairement **concentrer leurs efforts sur les travailleurs les plus vulnérables**, comme les femmes (surtout celles qui sont chefs de famille) et les jeunes garçons, qui sont susceptibles de se faire recruter par les forces armées à cause des frustrations latentes et de l'absence de solutions pour lutter contre le chômage et la pauvreté.

Finalement, pour favoriser la démocratie, les **organisations syndicales devraient être elles-mêmes démocratiquement structurées** et servir de modèle pour leurs affiliés, le patronat et autres entités et organisations de la société civile. Il est nécessaire qu'elles soient **indépendantes, fortes et représentatives**.



Recommandations générales pour les organisations syndicales afin qu'elles s'engagent dans la prévention et la résolution des conflits armés

Les recommandations ci-dessous sont valables pour les organisations d'employeurs. Les partenaires sociaux devront se fonder sur la même base et faire le même effort dans leurs organisations respectives afin de réussir ensemble à prévenir et gérer les conflits.

⇒ **Assurer un engagement stratégique**, en commençant par les cadres et les leaders syndicaux. Si ces derniers ne comprennent pas la valeur de la prévention de conflit, il y a de fortes chances que les affiliés ne la comprennent pas non plus. Cet engagement se traduira par l'inclusion d'objectifs liés à la prévention et à la résolution des conflits armés dans les documents constitutifs de l'organisation, ses

- stratégies et ses plans d'actions.
- ⇒ **Etre transparent et loyal envers les autres partenaires sociaux** pour être considéré comme un interlocuteur crédible et un partenaire auquel on peut faire confiance.
 - ⇒ **Etre préparé et bien formé** pour participer avec les autres parties prenantes à l'analyse du conflit et à la formulation de stratégies de prévention et/ou résolution. Pour être bien préparées, les organisations syndicales devront suivre des cours spécifiques et travailler avec des experts en la matière.
 - ⇒ **S'engager dans un dialogue régulier** avec les autres partenaires sociaux et acteurs clés qui peuvent avoir un impact positif ou négatif sur le déclenchement et la dynamique d'un conflit armé. Echanger des informations et avoir des consultations sincères avec eux à propos des sujets en rapport avec la prévention et la consolidation de la paix.
 - ⇒ **Créer des partenariats et renforcer ceux qui existent**, en déterminant *avec qui et quelle organisation on peut collaborer et sur quoi*, selon les domaines d'action de chacun.
 - ⇒ **Suivre et évaluer la situation régulièrement**, ce qui est nécessaire à cause des changements rapides qui se produisent dans un contexte de crise.
 - ⇒ **Se rappeler** (et rappeler aux autres partenaires) que la pauvreté et le désespoir amènent les gens à se conduire de façon agressive et violente et à s'engager dans n'importe quelle activité pour assurer leur survie. Les jeunes hommes, s'ils sont chômeurs, pauvres et dans une situation précaire, peuvent devenir une proie facile face aux efforts de mobilisation et de recrutement menés par d'éventuelles milices, groupes armés ou formations criminelles.

Source: adaptation des principes fondamentaux pour l'engagement des organisations d'employeurs dans la prévention et la résolution des conflits énoncés dans The Business of Peace. The private sector as a partner in conflict prevention and resolution (Nelson, 2000)



Lectures proposées et références bibliographiques

- BIT, 1997: *Trade unions in conflict-affected countries: experiences and roles in peace negotiation, social healing, reconstruction and development*, Programme d'action pour la formation et la qualification à la création et à la gestion des entreprises à l'intention des pays qui sortent d'un conflit armé (Genève, BIT, 1997).
- BIT, 2002: *Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail*, Programme focal de promotion de la déclaration (Genève, BIT, 2002).
- BIT, 2003: *Jobs After War*, Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction (Genève, BIT, 2003).
- BIT, 2007: *PRODIAF. Programme de promotion du dialogue social en Afrique* (BIT, Genève 2007).
- BIT, 2008: *Le dialogue social au travail: Donner une voix et donner le choix aux hommes et aux femmes*, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (BIT, Genève 2008).
- BIT, 2009: *Local Economic Recovery Guidelines for Post-conflict Settings*, Programme du BIT sur la réponse aux crises et la reconstruction (Genève, BIT, 2009).
- Brown, Michael E., et Richard N. Rosecrance, 1999: *The Costs of Conflict. Prevention and Cure in the Global Arena*, Carnegie Commission on Preventing deadly

- Conflicts, Carnegie Corporation of New York (Oxford, Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 1999).
- Chalmers, Malcolm, 2007: *Spending to Save? The Cost-Effectiveness of Conflict Prevention*, dans Defence and Peace Economics, 1476-8267, Volume 18, Issue 1, 2007, pages 1-23.
- CSI, 2009: *Rapport annuel des violations des droits syndicaux* (CSI, 2009).
- DDC, 2003: *Développement de la paix. Lignes directrices de la DDC*, Direction du développement et de la coopération, Suisse (Berne, 2003).
- Lederach John Paul, 1997: *Building Peace*, Washington, DC, United States Institute of Peace, 1997.
- Mason Simon A., 2007: *Mediation and Facilitation in Peace Processes*, Mediation Support Project of the Centre for Security Studies, International Relations and Security Network (Zurich, 2007).
- Nations Unies, 2008: *Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit*.
- Nelson Jane, 2000: *The Business of Peace. The private sector as a partner in conflict prevention and resolution*, International Alert, Council on Economic Priorities, The Prince of Wales Business Leaders Forum (Londres, 2000).
- OCDE 2008a: *Guide sur l'évaluation des activités de prévention des conflits et de construction de la paix*, OCDE-Comité d'aide au développement (Paris, 2008).
- OCDE 2008b: *Training Module on Conflict Prevention and Peace-building. Workbook for Trainees*. Réseau sur les conflits, la paix et la coopération pour le développement, OCDE-Comité d'aide au développement (Paris, 2008).
- OIT, 2008: *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session (BIT, 2008).
- Pruitt Bettye et Thomas Philip, 2007: *Le dialogue démocratique. Un manuel pratique*, Agence canadienne de développement international (ACDI), Secrétariat général de l'Organisation des États américains (OEA), Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale (IDEA), Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), 2007.
- Ramsbotham Olivier, Tom Woodhouse, Miall Hugh, 2005: *Contemporary Conflict Resolution: The Prevention, Management and Transformation of Deadly Conflicts*, 2nd Edition (Cambridge, Polity Press), septembre 2005.
- Swanström Niklas L.P., Weissmann Mikael S., 2005: *Conflict, Conflict Prevention, Conflict Management and Beyond: a conceptual exploration*. Central Asia-Caucasus Institute & Silk Road Studies Program, John Hopkins University and Uppsala University (Washington, 2005).



Qu'ai-je appris?

- ⇒ Reprenez les objectifs d'apprentissage énumérés au début du chapitre. Pensez-vous les avoir atteints? Qu'est-ce qui est clair et qui n'est pas clair parmi les sujets traités?
 - ⇒ Sans regarder le glossaire, essayez d'établir une liste de tous les nouveaux termes que vous avez appris dans ce chapitre. Ensuite, essayez de donner une définition de chaque terme et comparez-la avec celle du glossaire, si possible avec l'aide d'une autre personne. Avez-vous deviné juste⁵?
 - ⇒ Donnez au moins trois raisons pour lesquelles les organisations syndicales devraient s'impliquer dans la prévention et la résolution des conflits violents et armés.



Mes annotations

⁵ Petite astuce pour avoir ces termes à portée de main: notez-les sur un petit bloc-notes que vous consulterez de temps à autre.

Module 2

Le rôle des syndicats dans la prévention des conflits et l'alerte précoce



Objectifs d'apprentissage

- ⇒ Comprendre - et faire comprendre aux autres - **l'importance du respect des droits fondamentaux et des libertés syndicales** dans un effort structurel de prévention des conflits.
- ⇒ Se familiariser avec **les signaux de détresse** qui préconisent une crise et avec les outils pour **communiquer des messages d'alerte** d'une façon opportune et efficace aux bons interlocuteurs.
- ⇒ **Avoir un aperçu des autres outils qui sont à la disposition** des organisations syndicales pour développer une culture de prévention des conflits et de participation démocratique (formations pour les membres affiliés et plaidoyer).
- ⇒ **Etre capable de contribuer à la mise en place de plateformes de dialogue social** avec une attention particulière portée sur la prévention des conflits.

2.1. Assurer l'indépendance, la force et la représentativité des syndicats

A la base de toute activité syndicale saine, il y a l'indépendance de l'organisation syndicale qui la met en place. Revendiquer sa propre indépendance en tant qu'organisation syndicale – ce qui du reste fait partie des clauses des conventions n°s 87 et 98 de l'OIT – est essentiel pour être libre de contester les choix de n'importe quel pouvoir ou parti politique, lorsque qu'ils ne répondent pas aux réels besoins et aux revendications légitimes des travailleurs.

La gestion de cette indépendance doit être basée sur les principes démocratiques qui régissent le fonctionnement des syndicats qui respectent la volonté de leurs membres, sollicitent leur adhésion à toutes les activités d'une part et d'autre part l'identification des besoins des travailleurs et des revendications pour les satisfaire, et qui tiennent compte des possibilités et des réalités politiques et socio-économiques.

Les syndicats tirent leur force de l'adhésion, de la confiance et de la crédibilité dont ils bénéficient auprès de leurs membres en particulier et des travailleurs en général. Ils sont jugés en fonction des résultats obtenus, des objectifs qu'ils s'assignent, des valeurs de solidarité qu'ils défendent et des capacités dont ils font preuve pour faire aboutir les revendications sectorielles et globales des travailleurs et des autres couches sociales dans leur pays respectifs. Leur représentativité est à la fois quantitative et qualitative et se traduit par la formulation de revendications non partisanes qui tiennent compte des besoins non seulement de leurs membres, mais aussi de tous les travailleurs et de la société dans son ensemble. Les dirigeants élus doivent éviter d'être en déphasage avec leurs électeurs, au risque de susciter la méfiance et la défiance de ces derniers.

Le rôle des syndicats dans la prévention des conflits et l'alerte précoce revêt une importance particulière en raison des conséquences réelles et potentielles que les conflits génèrent pour leurs membres, qui font toujours partie des premières victimes. Il est donc de leur devoir d'assumer leur rôle en utilisant les atouts dont ils disposent en matière de dialogue inclusif et de négociation avec tous les acteurs politiques et socio-économiques, afin d'identifier et de mettre en œuvre des politiques réalistes pour prévenir les conflits grâce à des mesures et des mécanismes d'alerte précoce effectifs et durables.



Exemple d'autonomie des partenaires sociaux vis-à-vis des partis politiques: le cas de l'Indonésie

Dans la période précédant 1998, lorsque FSPSI était le seul syndicat légalement reconnu, il était essentiellement contrôlé par le gouvernement et avait des liens très étroits avec le Golkar, le parti au pouvoir politique pendant l'ère Suharto. Par conséquent, il n'y avait que peu ou pas d'autonomie sur le côté syndical. À la suite de la mise en place de la liberté d'association en 1998, un grand nombre de syndicats ont été créés, dont certains ont défini des objectifs politiques.

Les syndicats ne sont pas officiellement contrôlés par les partis politiques, et ils sont libres de s'associer comme ils le souhaitent, mais la plupart ont des liens politiques et ont tendance à être affilié à un ou plusieurs partis politiques. Cela apparaît clairement dans le cas de l'actuel ministre de l'Emploi et de la Transmigration, Jacob Nuwa Wea, qui continue d'occuper son poste de président de la KSPSI.

Certaines fédérations ont toutefois fait un effort conscient pour séparer le syndicat de la politique. SPTSK, une fédération de syndicats représentant les travailleurs dans le textile et l'habillement, a prohibé aux leaders syndicaux de tenir simultanément des postes de direction dans un parti politique. Il a eu aussi des plaintes déposées par certaines organisations syndicales que certains employeurs mettent en place leurs propres syndicats sous leurs control ("jaune"), comme un moyen de diviser et de décourager les travailleurs de s'affilier à des syndicats nouvellement développé. Cette situation a été plus susceptible de survenir entre les entreprises locales que dans les entreprises multinationales, ce dernier étant apparemment plus ouverte à la liberté d'association.

Source: (Traduction de) Peggy 2002

2.2. Défendre les libertés syndicales

En tant qu'organisations démocratiques de masse et indépendantes qui transcendent les clivages de nature religieuse, ethnique et tribale, avec des expériences acquises dans les domaines de la médiation, du dialogue, de la négociation et de l'arbitrage, les organisations syndicales sont des acteurs incontournables et privilégiés dans le processus visant à rechercher et mettre en œuvre les politiques de prévention, de gestion et de sortie de conflit. Les travailleurs et leur famille en général et les membres des syndicats en particulier sont toujours des victimes directes ou indirectes des conflits.



Le rapport du BIT sur la liberté syndicale

Au sein du Conseil d'administration du BIT, le Comité de la liberté syndicale examine les plaintes relatives aux violations de la liberté syndicale, qu'un État Membre ait ou non ratifié les conventions pertinentes. Chaque année, le Comité publie un rapport sur la liberté syndicale dans lequel il décrit toutes les violations qui ont été dénoncées et formule des conclusions et recommandations. Suite à la présentation du rapport, le Comité demande aux gouvernements concernés de répondre aux allégations avec leurs observations.

Fidèles à leur mission et conscients de leurs rôle et responsabilité vis-à-vis de leurs membres et de la société, les syndicats sont tenus de défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs et de faire respecter les droits naturels de toute personne: droits politiques, juridiques, économiques, sociaux et culturels, et liberté de pensée et de religion.

La mission et le rôle des syndicats sont et demeurent la défense et la promotion de ces droits, parmi lesquels figurent les libertés fondamentales de l'homme reconnues dans les constitutions des États et garanties par les conventions de l'OIT, en particulier celles relatives à la liberté syndicale (n° 87) et à la négociation collective (n° 98), adoptées par l'Organisation respectivement en 1948 et en 1949. Bien que ratifiées par la plupart des pays africains, leur application et le respect des dispositions qu'elles contiennent posent toujours de sérieux problèmes aux syndicats en Afrique. Cette situation devient plus préoccupante en cas de conflit car toute violation de ces deux conventions fondamentales freine le fonctionnement normal des syndicats et amoindrit leurs capacités de dialogue et de négociation, ce qui entraîne une détérioration des conditions de vie et de travail des travailleurs et des couches sociales vulnérables.

Compte tenu de la mission qui est la leur et du rôle qu'elles doivent jouer dans la prévention et la gestion des conflits, les organisations syndicales doivent tout mettre en œuvre pour promouvoir et renforcer le dialogue social qui constitue selon le BIT «un axe fondamental pour instituer simultanément un réflexe naturel de consultation et de concertation afin d'instaurer la paix sociale, gage fondamental pour accroître la productivité, favoriser l'investissement et promouvoir le développement économique et social».

Un dialogue social inclusif est aussi un instrument de gestion qui permet de partager avec les acteurs politiques et économiques, les autorités de l'État et les partenaires sociaux les préoccupations des différentes composantes de la société et de parvenir à des consensus dynamiques et donner à chaque partie l'occasion de participer à l'action de façon collective et individuelle.

Plusieurs normes internationales du travail (conventions nos 135, 144, 151 et 154 et recommandations correspondantes) et des résolutions de la Conférence internationale du travail mentionnent comme formes différentes de dialogue social le tripartisme et la participation des acteurs de la vie nationale à l'élaboration et à l'exécution des politiques de développement et de progrès social.



Recommandations pour les organisations syndicales afin qu'elles défendent mieux les libertés syndicales

- Afin de défendre les libertés syndicales, les organisations concernées devraient:
- ⇒ **s'assurer que la législation nationale garantisse la protection adéquate des droits de constituer des organisations et de s'affilier.** Ce droit concerne également les fonctionnaires de l'État à tous les niveaux, ainsi que les agents d'organismes assurant d'importants services publics ou travaillant dans des entreprises d'État qui interviennent dans le secteur économique. Très peu d'exceptions sont prévues par la convention n° 87 au sujet de l'exercice de cette liberté. Les principales concernent les membres de la police et des forces armées, ainsi que certaines catégories supérieures de fonctionnaires. A cet effet, la législation doit prévoir:
- le droit pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations de leur choix;
 - le droit de s'affilier à ces organisations, à condition de respecter leurs statuts;
 - le droit de disposer de ces libertés sans autorisation préalable.
- ⇒ **s'assurer que la législation nationale garantit la protection adéquate des droits de négocier des conventions collectives,** à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie ou aux niveaux régional ou national.

2.3. Promouvoir les droits fondamentaux de l'homme au travail

La promotion des droits fondamentaux de l'homme au travail est un aspect central de l'action des organisations syndicales, parce que c'est grâce à des conditions de travail décentes que les travailleurs peuvent atteindre le bien-être. Il est évident qu'une violation répétée de ces droits (par exemple, le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire, la discrimination) entraîne à long terme une situation chronique de pauvreté et de mécontentement qui peut dégénérer en conflit social, voire en violence et en conflit armé. Par conséquent, la reconnaissance et l'application de normes qui respectent les droits des travailleurs sont une forme parmi d'autres de prévention des conflits.



Droit du travail: ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre employeurs et travailleurs. Il couvre plusieurs aspects du cursus professionnel d'un travailleur, tels que la formation, l'exécution et la rupture d'un contrat de travail. En outre, il garantit le respect des libertés syndicales, la protection des travailleurs vulnérables et la sécurité au travail.

Afin de parvenir au respect de ces droits au travail, la première tâche des gouvernements et des partenaires sociaux est de faire en sorte que la législation nationale du travail soit conforme aux normes et conventions fondamentales adoptées par l'OIT. Il existe actuellement 188 conventions et 199 recommandations qui couvrent une large gamme de thèmes en relation avec l'emploi, la sécurité sociale, la politique sociale et les droits de l'homme. Parmi les 188 conventions, huit ont été classées comme fondamentales, à savoir:

- ⇒ La convention (n° 87) sur la **liberté syndicale** et la protection du **droit syndical**, 1948, qui exige la reconnaissance effective de la liberté de s'associer et de négocier collectivement;

- ⇒ la convention (n° 98) sur le **droit d'organisation et de négociation collective**, 1949;
- ⇒ la convention (n° 29) sur le **travail forcé**, 1930;
- ⇒ la convention (n° 105) sur **l'abolition du travail forcé** ou obligatoire, 1957;
- ⇒ la convention (n° 138) sur **l'âge minimum**, 1973, et l'abolition du travail des enfants;
- ⇒ la convention (n° 182) sur l'abolition des **pires formes de travail des enfants**, 1999;
- ⇒ la convention (n° 100) sur **l'égalité de rémunération**, 1951;
- ⇒ la convention (n° 111) concernant la **discrimination (emploi et profession)**, 1958, qui doit être éliminée.



Les directives de l'OIT sur la législation du travail

Le Bureau international du Travail a pour mission de proposer des conseils et de fournir une assistance technique aux mandants tripartites en matière de législation du travail.

Afin de mieux appuyer les mandants dans le développement de leurs législations du travail en conformité avec les huit conventions fondamentales, l'OIT a produit des directives qui sont disponibles en ligne à la page <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/lbg/index.htm>

Les directives proposent des exemples concrets tirés de législations nationales pour illustrer la manière dont les autorités législatives de divers pays ont mis en œuvre les différents principes.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail rappelle à tous les États Membres de l'OIT que, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié ces conventions, ils:

(...) ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions.

La législation du travail offre les outils et les références légaux pour encadrer les relations entre employeurs et travailleurs et pour protéger ces derniers des éventuelles violations de leurs droits. Un système de contrôle des normes internationales du travail a été mis en place par l'OIT afin d'examiner l'application des conventions et recommandations, de déposer des plaintes et de sanctionner les États transgresseurs. Deux organes ont été mis en place pour faire fonctionner ce système: la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission de l'application des normes de la Conférence.



Recommandations pour les organisations syndicales afin qu'elles assurent une meilleure promotion des droits au travail

Dans plusieurs pays, les organisations de travailleurs et d'employeurs sont accusées de privilégier les intérêts de certains groupes et de négliger ceux d'autres groupes. En outre, certaines catégories de travailleurs sont exclues de la couverture syndicale, à savoir les travailleurs du secteur agricole et les travailleurs indépendants. Afin de ne pas alimenter l'inégalité et les frustrations, les organisations syndicales devraient:

- ⇒ **ne pas faire de discriminations entre les travailleurs** et garantir à tous (même aux travailleurs précaires et aux chômeurs) l'attention nécessaire pour protéger leurs droits. De plus, toutes les formes de discrimination sont interdites, qu'elles soient fondées sur le sexe, la race, la couleur, l'ascendance nationale, l'origine sociale, la situation familiale ou l'opinion politique ;
- ⇒ **se préoccuper de la situation économique et sociale globale** de leur propre pays ;

- ⇒ **élargir le plus possible la base des syndicats** (l'union fait la force!), notamment aux catégories qui sont généralement exclues, les travailleurs du secteur agricole et ceux qui se trouvent dans des situations précaires, par exemple. Cela permettra de renforcer le pouvoir et l'influence des organisations syndicales et de lutter plus efficacement contre tous les mouvements et attitudes antidémocratiques qui pourraient trouver un appui parmi les travailleurs pauvres ;
- ⇒ **être à l'écoute des problèmes et préoccupations** formulés par leurs membres et les autres travailleurs :

Concernant le respect de la législation nationale du travail, les organisations syndicales devraient :

- ⇒ **connaître en profondeur la législation nationale** du travail et relever les éventuelles lacunes et les aspects qui défavorisent les travailleurs et nécessitent une révision;
- ⇒ **déetecter et noter les abus et violations** commis contre les travailleurs (syndiqués ou non) ;
- ⇒ mener des activités de plaidoyer auprès du ministère du Travail pour **encourager la ratification** et le respect des normes du travail recommandées par l'OIT ;
- ⇒ **dialoguer avec le patronat** et collaborer avec lui afin de parvenir à des accords souhaités par les travailleurs et de les sensibiliser à l'application des normes dans une perspective plus vaste de prévention des conflits et de consolidation de la paix sociale ;
- ⇒ **signaler à l'OIT toute violation des normes fondamentales** et de la législation nationale du travail ;
- ⇒ faire en sorte que les **programmes nationaux de travail décent et les DSRD** nationaux comportent des mesures précises destinées à protéger les droits au travail et le dialogue social et à prévenir les conflits armés ;
- ⇒ **participer à la formulation de programmes** spécifiques visant à réduire l'incidence des violations des droits au travail.

2.4. Déetecter et signaler les indicateurs de détresse

La nécessité de détecter à temps les signaux de détresse et de crise est essentielle dans l'élaboration et l'exécution des mesures destinées à prévenir les conflits. Les acteurs sociaux en général et les organisations syndicales en particulier ont un rôle d'alerte et de prévention précoce à jouer afin d'éviter la détérioration de la situation qui finira par provoquer le déclenchement de la crise, avec toutes les conséquences que cela engendre pour les travailleurs et les autres couches vulnérables de la société.

Toutefois, il y a lieu de remarquer que l'alerte précoce n'est utile et efficace que lorsqu'elle est suivie d'actions importantes et opportunes.

Nonobstant l'interaction complexe des différents facteurs sous-jacents et la conjugaison des causes des crises qui compliquent la détection rapide des signaux de détresse, les syndicats sont tenus de faire preuve de vigilance et de proactivité en utilisant leurs capacités d'analyse pour anticiper et prendre des mesures de prévention. Il existe plusieurs catégories d'indicateurs de risque de conflit et de détresse (Nyheim et Sislin, 2002):

- ⇒ **régionaux/interétatiques;**
- ⇒ **stratégiques et militaires;**
- ⇒ **monopole du pouvoir;**
- ⇒ **opposition politique;**
- ⇒ **facteurs idéologiques;**
- ⇒ **expansion sociale/géographique du conflit;**
- ⇒ **déplacement de la population;**
- ⇒ **violence;**
- ⇒ **exclusion et tension ethnique;**
- ⇒ **facteurs économiques.**

Plus précisément, on peut mentionner les exemples d'indicateurs suivants, qui se réfèrent à certaines des catégories mentionnées ci-dessus (politiques, sociales et économiques):

- ⇒ **l'absence de perspective démocratique** (par exemple à cause de fraudes électorales à répétition), de gestion transparente de l'économie et de ressources humaines et matérielles des pays. Cela se traduit par une restriction de la capacité des citoyens d'exercer leurs droits civils et politiques et de jouer leur rôle dans le fonctionnement des institutions démocratiques de leur pays;
- ⇒ la **mauvaise gouvernance** caractérisée par la corruption, le népotisme, l'impunité, l'abus de pouvoir, la partialité et l'arbitrage du pouvoir judiciaire, et le manque de transparence dans la gestion des affaires publiques et dans la production des bilans financiers et comptables;
- ⇒ la **transition** – imminente ou prévisible – **vers un autre politique ou leadership;**
- ⇒ l'**instauration, avec ou sans coup d'État, et la permanence au pouvoir de régimes militaires**, avec leurs restrictions institutionnelles et l'exercice antidémocratique du pouvoir;



Sources d'information pour l'alerte précoce

Les sources d'information tant nationales que régionales et internationales sont importantes et complémentaires. Dans une situation de restriction de la liberté de la presse nationale, on trouvera plus facilement des informations fiables dans la presse internationale. Internet est un média très puissant à cette fin. On peut citer:

- ⇒ les portails Internet des **Nations Unies** et des agences spécialisées opérant dans le pays;
- ⇒ la base de données du système d'alerte précoce de la **CEDEAO (ECOWARN)**⁶;
- ⇒ le programme d'alerte précoce du **West Africa Network for Peace-Building, WANEP**⁷;
- ⇒ l'**International Crisis Group**, qui produit *CrisisWatch*, un rapport analytique mensuel sur l'évolution des conflits dans le monde, contenant aussi des recommandations⁸;
- ⇒ **FEWER**, le Forum sur les dispositifs d'alerte avancée et la réaction rapide (FEWER), qui est un réseau multisectoriel et multidisciplinaire couvrant l'Asie, l'Afrique, l'Amérique du Nord et du Sud et l'Eurasie. Il fournit des analyses et des informations sur l'alerte rapide en cas de conflit⁹;
- ⇒ **ReliefWeb**, qui fournit des informations, documents, articles et cartes concernant les crises humanitaires actuelles dans le monde¹⁰;
- ⇒ **IRIN**, réseaux d'informations régionales intégrés qui, en partenariat avec ReliefWeb, fournissent des informations quotidiennes et des reportages spéciaux en français, anglais et kiswahili sur de nombreuses questions politiques, économiques et sociales liées aux problèmes humanitaires en Afrique et en Asie centrale¹¹;
- ⇒ les **journaux locaux, nationaux et internationaux**, avec leurs portails Internet.

⁶ ECOWARN: <http://www.ecowarn.org/>

⁷ WANEP: <http://www.wanep.org/aboutwanep.htm>

⁸ International Crisis group: <http://www.crisisgroup.org/home/index.cfm?I=2>

⁹ FEWER: <http://www.fewer-international.org>

¹⁰ Relief Web: <http://www.reliefweb.int/rw/dbc.nsf/doc100?OpenForm>

¹¹ IRIN: <http://www.irinnews.org/>

- ⇒ les **violations des droits fondamentaux des citoyens** qui sont à la base d'un État démocratique, tels que la liberté d'expression, de mouvement, d'association, etc. Ces violations peuvent dégénérer en répression violente ou arbitraire de toutes formes d'expression dissidente et même en arrestations;
- ⇒ les **signaux de nature culturelle et sociale** sont, entre autres, l'intolérance et les discriminations religieuses, ethniques, raciales et sexistes, le népotisme, le tribalisme et le racisme. En outre, l'abandon des valeurs traditionnelles positives peut entraîner des fractures au sein de la société, la perte d'autorité des figures traditionnellement respectées et un état généralisé de fragilité et d'instabilité sociale. Parmi les valeurs traditionnelles positives menacées, citons le respect envers les anciens, les sages et les dépositaires du savoir et de la culture comme les griots. La **discrimination au travail** est une des dimensions possibles auxquelles les organisations syndicales doivent accorder une attention particulière;
- ⇒ la **marginalisation de couches sociales** telles que les jeunes, les femmes et les minorités et de certaines autres catégories sociales sur des bases ethniques, religieuses, ou autres;
- ⇒ la **fuite des capitaux** et des compétences nationales ou étrangères;
- ⇒ la **pauvreté** (même parmi les travailleurs) avec ses conséquences sur le niveau de vie: famine, maladie, stagnation, détérioration du pouvoir d'achat, etc.;
- ⇒ le **taux de chômage élevé** et l'absence de revenus et de filets de sécurité sociale (assurance maladie, allocations diverses, pensions), qui affaiblissent le niveau de vie des populations. Le risque de perturbation de la paix sociale augmente quand le chômage touche surtout les jeunes hommes. De fait, les jeunes chômeurs sont plus exposés au risque d'enrôlement dans les forces armées;
- ⇒ les **inégalités de revenu et les inégalités dans la répartition des richesses** issues de l'exploitation des ressources minières, pétrolières et autres. L'injustice économique caractérisée par des faveurs et des priviléges accordés à des groupes minoritaires peut donner lieu à un sentiment de frustration et d'injustice chez certaines catégories de population.

Les défaillances et les carences dans le rôle régional de l'État aux niveaux local, sectoriel et national en matière de maintien et de préservation de l'ordre public, de paix sociale et de valeurs communes à tous les citoyens ont pour conséquences l'insécurité, l'impunité, les violences urbaines, les trafics illicites d'armes et de drogues, les violations des droits fondamentaux des citoyens et la fragilisation des valeurs de solidarité, de confiance et de respect mutuel.

La conjonction de cette gamme de facteurs amplifiés par des circonstances imprévisibles et inattendues peut être le symptôme annonciateur de conflits et précipiter leur déclenchement.

En détectant ces signaux et en lançant l'alerte à travers ces réseaux, tout en stimulant le dialogue sur ces sujets avec le patronat et le gouvernement, les syndicats peuvent sensibiliser les cadres et les autres partenaires sociaux à la nécessité de trouver des solutions avant que la situation ne dégénère.

En envoyant aux travailleurs des signaux clairs et sincères à propos des risques liés à la situation actuelle et des efforts qui sont en train d'être engagés pour prévenir le pire, les syndicats ont la possibilité d'apaiser les esprits et d'éviter que d'éventuelles tensions dégénèrent. Il est très important que le message transmis soit transparent sans pour autant inciter à la contestation violente.

Lorsque l'on a détecté les signaux de détresse, comment faire pour les transformer en messages d'alerte précoce? Il convient de suivre des principes de base pour une communication efficace (c'est-à-dire qui produise les résultats désirés), de recourir aux moyens les plus appropriés pour atteindre les objectifs et les destinataires des messages et d'utiliser le budget à disposition.



Recommandations pour les organisations syndicales afin qu'elles servent d'agents d'alerte précoce

On trouvera ci-dessous quelques conseils pratiques pour être des agents d'alerte précoce efficaces:

- ⇒ **Préparer un plan d'alerte précoce** détaillant les trois composantes du système à mettre en place: la composante information, la composante analyse et la composante action (BIT, 2005).

Composante information

- ⇒ **Préparer une liste d'indicateurs de détresse pertinents** concernant la situation nationale/locale et le(s) type(s) de crise, sur la base de la liste (non exhaustive) fournie ci-dessus. Si nécessaire, diffuser la liste mentionnée. Les indicateurs ne sont pas nécessairement quantitatifs, mais peuvent être descriptifs.
- ⇒ **Identifier une liste de sources d'information**, disponibles dans le pays et au niveau international, dans lesquelles on peut trouver les données nécessaires concernant chacun des indicateurs. S'assurer que ces sources d'information sont fiables et reconnues. Ce peut être des informations de première ou de seconde main (déjà manipulées) des articles de presse, des bases de données internationales ou régionales pour l'alerte précoce, des rapports des Nations Unies et d'institutions spécialisées, des informations relatives au marché du travail, des informations relatives à l'économie nationale et à l'évolution du PIB.
- ⇒ **Mesurer périodiquement la perception** générale du risque de conflit, qui déterminera la fréquence de la collecte des données et le niveau d'alerte.
- ⇒ **Déterminer la structure organisationnelle et le fonctionnement du système**, par exemple en utilisant un diagramme décrivant le processus/flux des activités (collecte d'information, analyse et action) et des informations entre les différentes composantes du système.
- ⇒ Vérifier les capacités organisationnelles disponibles et celles qui sont nécessaires pour effectuer la collecte, l'analyse et la diffusion des informations et **déterminer qui doit faire quoi**, c'est-à-dire établir un plan des responsabilités.
- ⇒ **Collecter les données périodiquement** afin de mesurer/définir chaque indicateur. La fréquence dépendra de la situation existante: si elle est très instable, la collecte devra être plus fréquente.

Composante analyse

- ⇒ **Analyser les données et les informations** collectées.
- ⇒ Développer la capacité d'**identifier plusieurs déterminants** du conflit au sein d'une communauté.
- ⇒ Identifier les mécanismes de réponse spontanée des communautés affectées.

Composante action

- ⇒ **Identifier les objectifs et les destinataires** de l'information.
- ⇒ **Préparer et communiquer les messages d'alerte précoce** de façon simple, précise et dans les délais aux destinataires et avec les médias choisis dans le cadre du plan d'alerte précoce. Les échanges d'informations seront plus fréquents lorsque la situation est tendue.
- ⇒ En communicant des informations pour l'alerte précoce, **s'assurer de l'exactitude de ces informations, être toujours précis et citer les sources**.
- ⇒ Mettre en place des initiatives de prévention immédiate en collaboration et coordination avec d'autres partenaires.
- ⇒ **Continuer les activités de contrôle**.



Exemple d'indicateurs structuraux et dynamiques sur l'instabilité: le cas de la Sierra Leone

Sécurité/politique	Socio-économie	Régional/International
<ul style="list-style-type: none">• Mauvaise gouvernabilité• Faiblesse du système judiciaire• Corruption, culture de l'impunité• Népotisme, favoritisme, clientélisme, ethnicisme• Assassinats politiques• Érosion du pouvoir et de l'autorité traditionnelle• Augmentation des vols à main armée• Loi et ordre bafoués• Détérioration de la sécurité• Indiscipline• Dégradation du système de valeurs	<ul style="list-style-type: none">• Pauvreté de masse• Décroissance économique• Chômage et sous-emploi• Haute dépendance vis-à-vis des diamants• Taux élevé d'analphabétisme• Blanchiment d'argent• Fuite des cerveaux• Insuffisance des infrastructures de base et de l'appui à l'économie• Faiblesse des services d'éducation et de santé• Déplacement massif des familles• Dégradation environnementale• Dépendance des ressources financières externes• Enfants/jeunes des rues• Abus de stupéfiants et d'alcool• Emigration et demandes d'asile	<ul style="list-style-type: none">• Guerre en Côte d'Ivoire et au Libéria ;• Incertitude de la situation politique en Guinée et période pré-électorale au Libéria• Différends aux frontières avec la Guinée• Prolifération d'armes légères et de petits calibres (ALPC) dans la sous-région• Présence de mercenaires• Criminalité transfrontalière• Retrait de l'UNAMSIL et des parties prenantes internationales

Source: BIT 2005

2.5. Mobiliser et conduire des campagnes de sensibilisation

Cette section porte sur le rôle de plaidoyer joué par les partenaires sociaux et sur la mobilisation de la volonté politique comme instrument contribuant à la prévention des conflits. Il s'agit de sensibiliser les gens et d'attirer leur attention sur des questions particulières en les mobilisant en vue d'une action spécifique si nécessaire.



Mobilisation: participation coordonnée des membres d'un groupe qui souhaitent atteindre un objectif

commun en défendant ensemble leurs intérêts et valeurs. Une mobilisation collective vise à transformer la situation actuelle en un scénario qui se conforme mieux aux valeurs et intérêts d'un groupe à travers la mise en place d'initiatives communes¹².

La mobilisation, le plaidoyer et les campagnes de sensibilisation constituent la phase qui suit la collecte et l'analyse d'informations dans un effort d'alerte précoce. Il s'agit donc de la composante «action» d'un système d'alerte précoce, ainsi qu'on l'a défini dans la section 2.4. Détecter et signaler les indicateurs de détresse.

Se mobiliser, c'est associer ses capacités et son énergie à celles d'autres personnes en vue d'obtenir un résultat positif. A la base, il y a la certitude que «l'unité fait la force», surtout dans des situations délicates et d'intérêt général comme les crises et les conflits, où l'action individuelle ne peut pas aboutir à des résultats d'envergure suffisante.

¹² Source: Banque de ressources interactives en sciences économiques et sociales du CRDP. <http://brises.org/notion.php/mobilisation-collective/groupes-sociaux/mouvements-sociaux/identite/luttes-sociales/notId/85/notBranch/85/>.

La mobilisation collective est une pratique très connue des organisations syndicales. Les formes de mobilisation collective qu'elles utilisent sont multiples et plus ou moins spontanées, et comprennent les grèves, les meetings, les manifestations ou les boycotts. Les objectifs de ces mobilisations peuvent concerner la volonté d'infléchir des choix gouvernementaux ou patronaux ou d'influencer l'opinion publique sur un thème particulier.

Il y a lieu de remarquer que, durant une crise ou un conflit violent ou armé, certaines actions peuvent aggraver la situation au lieu de la débloquer en faveur de la paix et de la stabilité. En outre, certaines actions peuvent mettre la vie des participants en danger. Il faut donc considérer soigneusement les conséquences, coûts et gains possibles avant de choisir la solution que l'on juge la meilleure. Les résultats d'une analyse de conflit peuvent être utiles à cette fin (3.4. Contribuer à l'analyse du conflit).

La mobilisation de ces groupes dans le cadre d'une action collective ne va pas de soi : il faut s'entendre sur les objectifs et les moyens d'action et décider qui va organiser et diriger les initiatives.

En plus de leur rôle classique dans la défense et la promotion des intérêts matériels et moraux des travailleurs, les syndicats, de par leur nature et la composition de leurs membres, s'assignent de nouvelles responsabilités et s'impliquent activement dans la prévention des conflits. En tant qu'organisations démocratiques et de masse, ils ont un rôle de tout premier plan à jouer dans l'avènement d'une société démocratique respectueuse des principes de l'état de droit qui est à même de garantir la paix sociale et de prévenir les conflits.



Recommandations pour les organisations syndicales afin qu'elles mobilisent les groupes d'intérêt

Dans l'accomplissement de cette nouvelle mission qui incombe aux organisations syndicales, en plus de l'attention à accorder aux aspects globaux liés aux causes des crises, des questions spécifiques sont à prendre en compte et, à cet effet, les recommandations ci-après peuvent être faites :

- ⇒ **Déetecter, dénoncer et contrer les efforts de mobilisation** menés par d'éventuelles milices, groupes armés et formations criminelles, qui recrutent généralement des jeunes hommes en instrumentalisant leurs frustrations et points faibles. L'argent et d'autres avantages sont utilisés habituellement pour gagner leur confiance et leur soutien. Pour s'opposer à ces dynamiques néfastes, il serait nécessaire de proposer des alternatives valables aux jeunes (par exemple, des actions visant à encourager l'emploi des jeunes) et de promouvoir les valeurs de la paix et de la démocratie chez eux.
- ⇒ **Instaurer une coopération, un partenariat et une unité d'action** avec les acteurs de la société civile qui partagent les mêmes valeurs et dont les objectifs sont complémentaires de ceux des organisations syndicales en vue de faire respecter les droits fondamentaux de l'homme, y compris les droits syndicaux, les règles et les principes de l'état de droit.
- ⇒ **Proposer des mesures et des initiatives** qui tiennent compte du contexte et des besoins des différentes composantes de la société pour rechercher, par le dialogue et la mise en œuvre collective et individuelle, des solutions consensuelles visant à prévenir les conflits et garantir la stabilité et la paix sociale.
- ⇒ **Encourager les syndicats à entreprendre des campagnes de soutien et de solidarité aux niveaux national, régional et international** auprès des organisations syndicales nationales, régionales et internationales et de l'OIT pour appuyer et soutenir les dirigeants engagés dans la lutte pour la prévention des conflits.

De nos jours, le spectre de la crise et des conflits hante la plupart des pays africains. Cette situation interpelle tous les acteurs politiques et sociaux des pays et particulièrement les responsables syndicaux. Tout comportement fondé sur l'inaction, l'attentisme, la passivité ou le fatalisme équivaut à une démission collective ou individuelle. La recherche et la mise en œuvre de mesures concrètes et appropriées de prévention des conflits relève de la responsabilité collective et non négociable qui incombe à tous les acteurs politiques et sociaux des pays concernés.

Il est donc du devoir des uns et des autres, et particulièrement des responsables syndicaux, de se mobiliser et d'organiser des campagnes de sensibilisation et de pression auprès des autorités de l'État et des dirigeants politiques et sociaux pour alerter sur les risques potentiels de conflits et sur la nécessité de prendre des mesures de prévention précoce car, comme le dit l'adage, «mieux vaut prévenir que guérir».

Cette démarche citoyenne doit transcender les clivages de nature partisane, ethnique ou régionaliste et impliquer toutes les composantes de la société; elle doit en outre prendre en compte les préoccupations des couches de population potentiellement les plus exposées en cas de conflit, à savoir les jeunes et les femmes et les autres groupes vulnérables.

Les effets et les conséquences des conflits étant par nature susceptibles de toucher les pays voisins, ce qui a des répercussions négatives sur les relations entre les États, la communauté internationale, via l'ONU et des institutions spécialisées comme l'OIT, doit être la cible de campagnes de sensibilisation et de pression en raison de l'appui diplomatique, technique, matériel et financier qu'elle peut fournir à ces pays exposés.

2.6. Renforcer les capacités des membres affiliés en matière de prévention des conflits armés

Compte tenu du rôle primordial joué par les travailleurs et leurs organisations dans la promotion du dialogue social, qui fait partie des principes constitutionnels de l'OIT, le renforcement des capacités techniques des membres affiliés et des responsables à tous les niveaux est à la fois une nécessité à prendre en considération et une condition à satisfaire.

L'un des thèmes qui devra être introduit dans les programmes de formation est la prévention des conflits. Les organisations syndicales, en plus de leurs rôles traditionnels, entendent être davantage présentes dans la gestion des affaires publiques, qu'elles soient économiques, sociales ou politiques.



Recommandations pour les organisations syndicales afin qu'elles assurent une meilleure promotion des droits au travail

Pour accomplir efficacement les rôles traditionnels et nouveaux qui leur sont dévolus, les organisations syndicales doivent:

- ⇒ **promouvoir la culture et la pratique de la démocratie** et de la gestion transparente dans le fonctionnement de leurs structures;
- ⇒ **intensifier la formation syndicale** de leurs membres à tous les niveaux en vue de renforcer leurs connaissances économiques, financières, juridiques et techniques afin de les rendre capables et performants dans les processus de dialogue et de négociations collectives dans lesquels ils sont partie prenante;
- ⇒ **introduire des modules et des séances de formation sur la prévention** et la

- résolution des crises et des conflits armés, en engageant des spécialistes dans ce domaine thématique;
- ⇒ **sensibiliser leurs membres** à la nécessité de s'approprier **les valeurs de base** de l'engagement syndical que sont la solidarité, la lutte pour la justice sociale et la paix;
 - ⇒ **s'impliquer dans l'organisation, la sensibilisation et la mobilisation des travailleurs de l'économie informelle** en vue d'élargir leurs bases syndicales et de prendre en compte leurs préoccupations et revendiquer leur implication dans l'élaboration et la formulation des politiques de développement économique et social;
 - ⇒ **développer des programmes spécifiques de formation** et de soutien pour les groupes cibles les plus vulnérables comme les femmes et les jeunes;
 - ⇒ prendre des initiatives pour susciter et **créer un partenariat et une coopération avec les autres acteurs politiques et sociaux** afin de promouvoir les principes de solidarité et de dialogue et garantir ainsi la stabilité et la paix sociale;
 - ⇒ **soliciter l'appui technique et financier** des organisations syndicales régionales et internationales, de l'OIT et des autres organisations pertinentes, afin de développer et fournir des services de formation adéquats.

2.7. Réduire les tensions sociales

L'action collective, avec ses instruments pour la promotion de nouvelles idées et la revendication de changements dans tel ou tel autre domaine, a une valeur importante dans les dynamiques sociales. Cela dit, les syndicats sont des protagonistes de ces changements sociaux et l'histoire moderne et contemporaine en est la preuve.

Parmi leurs actions collectives visant à produire des changements dans le monde du travail figurent aussi les conflits sociaux, qui opposent traditionnellement les travailleurs au patronat au-delà du cadre de travail proprement dit pour concerner l'ensemble de la société. Une forte identité collective étant à la base des conflits sociaux, ceux-ci se matérialisent suite à la mobilisation - par des leaders syndicaux - d'un ou plusieurs groupes de travailleurs désireux d'agir ensemble pour réaliser un objectif commun, lorsqu'ils sont insatisfaits de la situation actuelle (CRDP, 2002).

Les conflits sociaux sont des formes « extrêmes » d'action collective, utilisées quand les autres approches n'ont pas abouti au résultat et au changement attendus ou promis. En plus d'atteindre partialement ou totalement les objectifs revendiqués, grâce aux conflits sociaux les groupes impliqués et leurs membres renforcent la cohésion entre eux et deviennent plus influents en tant que collectivité.

Toutefois, même lorsqu'ils soutiennent des revendications légitimes, les conflits sociaux peuvent générer des tensions et des mécanismes inattendus qui, s'ils ne sont pas traités à temps, peuvent dégénérer en épisodes de violence et d'agressivité plus ou moins graves. Il est important de réduire ces tensions par la médiation sur le lieu de travail et à l'échelle locale et nationale. La forme sous laquelle le conflit est mené et les actions mises en place par les leaders et la collectivité ont un effet important sur la sortie de la crise.

Il convient de rappeler que les conséquences des conflits fragilisent la cohésion sociale et engendrent des coûts directs, indirects, d'ordre matériel et financier pour les pays victimes aux niveaux local, sectoriel et national.

Les conséquences sociales étant multiformes, la recherche et la mise en œuvre de solutions pour résoudre les tensions qui en résultent passent par l'identification des causes immédiates et lointaines, la prise en compte des besoins des victimes et le

contexte sociopolitique des pays affectés. Les organisations syndicales ont un rôle de tout premier plan à jouer, en coopération avec les autres acteurs politiques et sociaux, pour désamorcer les tensions, réduire leur intensité et parvenir de façon durable à la paix sociale.



Recommandations pour les organisations syndicales afin de réduire les tensions sociales

Les mesures ci-après sont à recommander pour réduire les tensions:

- ⇒ **Eviter toutes les approches qui pourraient alimenter les contestations violentes** et éloigner les parties au lieu de les inciter au dialogue.
- ⇒ Même dans des épisodes de conflit social, **agir dans le périmètre de la légalité**, ce qui permettra de mieux se défendre en cas de violation des droits.
- ⇒ **Ne pas instrumentaliser les frustrations** des travailleurs et des couches vulnérables de la société.
- ⇒ **Revendiquer sa propre indépendance** et ne pas se laisser récupérer par les forces et partis politiques, en se rappelant qu'une organisation syndicale doit être représentative des travailleurs quelle que soit l'affiliation politique.
- ⇒ En même temps, **jouer un rôle d'alerte concernant les violations** les plus graves.
- ⇒ **Promouvoir la réconciliation, l'apaisement et la restauration du climat de confiance** entre les différentes parties en conflit grâce au dialogue social participatif et inclusif.
- ⇒ **S'impliquer dans les processus de médiation** sur le lieu de travail, aux niveaux local et national.
- ⇒ **Travailler avec les organisations de coopération technique** pour élaborer des programmes qui offrent des perspectives d'emploi et d'activités génératrices de revenus aux couches sociales vulnérables, en particulier aux jeunes et aux femmes.

2.8. Établir des structures tripartites permanentes pour la prévention

Dans plusieurs pays, les acteurs tripartites ont mis en place des espaces institutionnels où le dialogue social, dans ses multiples formes, est censé avoir lieu. Une telle structure tripartite est établie par les trois acteurs en vue de formaliser leurs relations. Elle est généralement dotée d'une mission et d'un statut, qui énonce les objectifs, le champ d'action et le fonctionnement de la structure.

Si une telle structure existe déjà, elle peut évidemment être utilisée aussi pour des thématiques concernant la prévention et la résolution des conflits. A cette fin, une cellule ad hoc peut être mise en place, avec sa propre mission et ses propres règles de fonctionnement.

Le plus grand défi pour les acteurs tripartites sera de financer une telle plateforme et de garantir qu'elle sera dotée du personnel et de la mission d'une plateforme tripartite. Les actions et initiatives positives à recommander pour prévenir une crise sont les suivantes:

- ⇒ **Promotion de la démocratie** et de l'état de droit sur la base du progrès et de la justice sociale.
- ⇒ **Préservation de l'unité nationale** et de l'intégrité territoriale et renforcement des relations d'amitié et de coopération avec les pays voisins.

- ⇒ **Respect des lois**, des droits fondamentaux de l'homme et des conventions internationales qui garantissent les droits d'expression, d'organisation et de négociation.
- ⇒ **Promotion du dialogue social** et des valeurs de solidarité, de tolérance et de respect mutuel.
- ⇒ **Promotion de l'esprit civique et patriotique** et incitation de tous les citoyens à participer individuellement et collectivement au développement économique et social de leur pays et à se mobiliser pour préserver la paix sociale.



Lectures proposées et références bibliographiques

BIT, 2005: *Strengthening Crisis Prevention Through Early Warning Systems*, Volume III, HEI-ILO Research Programme on Strengthening Employment in Response to Crises, Synthesis Report and Case Studies (Genève, BIT, 2005).

CRDP, 2002: *Conflits et mobilisation sociale*. BRISES-TERMINALES: Banque de ressources interactives en sciences économiques et sociales, Centre régional de documentation pédagogique (CRDP) de l'académie de Lyon (Lyon 2002).
<http://bris.es.org/cours.php/changement-social-croissance-economique-developpement/crsld/2/crsBranch/723/>

Nyheim David et Sislin John, 2002: *Early Warning: Employment and Related ILO Concerns*, Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction, Département du redressement et de la reconstruction, Working Paper No. 3 (Genève, BIT, 2002).

OIT: Directives sur la législation du travail, Département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (DIALOGUE). Le texte des directives est disponible en français à la page:
<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/lbg/index.htm>

OIT, 2009: *Rapport 2009 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations* (Genève, BIT, 2009).

Peggy Kelly, 2002: *Promoting Democracy and Peace Through Social Dialogue: A Study of the Social Dialogue Institutions and Processes in Indonesia*, Programme focal pour le renforcement du dialogue social, Working Paper No. 7 (Genève, BIT, 2002).



Qu'ai-je appris?

- ⇒ Pourquoi est-il essentiel que les syndicats soient neutres ?
 - ⇒ Rappelez quelles sont les libertés fondamentales et pourquoi il est important de les respecter.
 - ⇒ Quels sont les facteurs indiquant l'approche d'un conflit ? Que peuvent faire les organisations syndicales lorsqu'elles constatent ces symptômes de conflit pour essayer de les empêcher ?
 - ⇒ Rappelez le principe du **tripartisme** qui régit le fonctionnement de l'OIT. Pourquoi est-ce si essentiel au bon déroulement du dialogue social ?



Mes annotations

Module 3

Le rôle des syndicats dans la résolution d'un conflit violent ou armé



Objectifs d'apprentissage

- ⇒ Comprendre les défis et les priorités dans le cadre de l'analyse des besoins dans un contexte humanitaire et post-humanitaire.
- ⇒ Définir son propre rôle dans les secours humanitaires et post-humanitaires.
- ⇒ Se familiariser avec les bases de l'analyse des conflits et avoir un aperçu de la multiplicité des outils disponibles.
- ⇒ Avoir un aperçu des contraintes qui, généralement, entravent le dialogue social durant un conflit et devenir conscients qu'il est nécessaire d'y faire face pour ouvrir un dialogue.
- ⇒ Saisir l'importance du dialogue social comme outil pour la gestion et la résolution des conflits et savoir faire les analyses nécessaires pour la mise en place de structures tripartites axées sur la prévention et la résolution des conflits.

3.1. Analyser les besoins humanitaires et non humanitaires des affiliés

Dans un contexte de conflit armé ou violent, de nouveaux besoins - **humanitaires et non humanitaires** - émergent au sein de la population touchée.

L'analyse des besoins permet de prendre des décisions rationnelles pour programmer les interventions destinées à satisfaire ces besoins, et aussi de mobiliser et d'attribuer les ressources nécessaires à chaque activité. Elle consiste à établir un inventaire des nombreux besoins de la population et à déterminer les coûts nécessaires pour y répondre, et aussi à recenser les lacunes de l'assistance offerte.

Les besoins humanitaires sont strictement liés à la survie et sont ceux qu'il faut satisfaire dans l'immédiat pour sauver des vies en danger et empêcher

l'augmentation du nombre des victimes. Ils comprennent la sécurité alimentaire et la nutrition, l'accès à l'eau potable, les médicaments et les soins médicaux, l'assainissement, les abris et la protection contre la violence d'autrui.

En règle générale, les **difficultés** qui entravent la capacité d'analyser et de répondre aux besoins humanitaires sont surtout de caractère **logistique** et liées à l'accès à la population en état de besoin dans le plus court délai possible (question de vie ou de mort). Le nombre de personnes ayant besoin d'assistance et la dispersion géographique des familles affectées, qui se trouvent parfois dans des zones difficilement accessibles, sont des facteurs qui rendent plus complexe l'effort d'analyse et de réponse. La présence de plusieurs acteurs gouvernementaux, de la société civile et de la communauté internationale requiert une grande capacité de **coordination**, soit la capacité de savoir exactement qui doit faire quoi, dans quel délai, avec qui et avec quels moyens humains, financiers et matériels. Dans le chaos typique qui suit un combat ou un épisode de violence à grande échelle, il est difficile de savoir bien coordonner les activités humanitaires.

Les conséquences sont les suivantes: l'aide n'atteint pas tous ceux qui en ont besoin, le bilan des victimes s'aggrave, des phénomènes de corruption se produisent, il règne un sentiment de frustration et d'abandon chez ceux qui estiment avoir été marginalisés et discriminés.

Les besoins spécifiques et les préoccupations globales non humanitaires sur le moyen et long terme sont plus complexes que les besoins humanitaires. Ces besoins concernent la sphère politique, socio-économique, et juridique de la vie des individus: le retour de la paix, de la stabilité et de la sécurité qui conditionnent la relance des activités économiques et sociales génératrices de revenus, l'emploi, la reprise des activités des services sociaux (l'éducation, etc.), les relations sociales et les réseaux de protection, la participation à la vie publique et à la prise des décisions dans la communauté, les droits humains, le droit à ce que justice soit faite pour les victimes d'abus, la liberté d'expression, de mouvement, etc.

On trouvera ci-après une liste – non exhaustive - des données humanitaires à collecter et/ou estimer, dont la priorité doit être établie cas par cas:

- ⇒ **recenser les travailleurs victimes**, les blessés et ceux qui sont en détention;
- ⇒ **recenser les familles des membres affiliés qui ont perdu leur maison et sont déplacées;**
- ⇒ **dresser un inventaire des lieux de travail** et des équipements et outils détruits ou endommagés;
- ⇒ **estimer le nombre d'emplois perdus** au moyen d'enquêtes rapides auprès des affiliés;
- ⇒ **estimer la perte et/ou réduction des salaires** et des revenus en enquêtant auprès des affiliés;
- ⇒ **recenser les travailleurs qui migrent;**
- ⇒ **recueillir les témoignages des travailleurs** qui ont vu leur droits violés (droit de s'associer et de s'exprimer, par exemple), qui ont été exploités ou qui ont subi d'autres formes d'injustice et souffrent à cause de la détérioration des conditions de travail. Celle-ci représente une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs.



Recommandations pour les organisations syndicales afin qu'elles puissent mieux analyser les besoins des populations affectées et y répondre

Pour mener cette tâche à bien, les recommandations ci-après peuvent être faites:

- ⇒ **Préparer d'avance un plan d'urgence** pour ne pas être pris par surprise. Ce plan devra définir: le (ou les) scénario(s) d'intervention, qui doit faire quoi dans tel ou tel autre scénario, dans quel délai, avec qui et avec quels moyens humains, financiers et matériels.
- ⇒ **Mettre en place un plan de communication d'urgence** à plusieurs niveaux (local, national, régional, international).
- ⇒ **Etre honnêtes et transparentes** dans la collecte des données et leur analyse. Vérifier l'information pour ne pas risquer de faire des erreurs ni des discriminations. Des erreurs de ce genre peuvent, entre autres choses, coûter l'affiliation des membres.
- ⇒ **S'assurer de ne pas réaliser des activités déjà accomplies par d'autres** ; dans ce cas, établir des partenariats, partager les responsabilités et les tâches.
- ⇒ **Partager les informations collectées** avec les autres acteurs opérant dans les zones affectées.
- ⇒ Les besoins qui émergent d'un conflit et qui peuvent toucher les affiliés sont donc multiples et multiformes et les propositions de solutions pour les satisfaire doivent être faites en concertation avec les intéressés eux-mêmes. Tout en reconnaissant la nécessité de faire face à toute la gamme de ces besoins, **il faut tout de même établir une liste de priorités** qui tienne compte de la nature des cas et du degré d'urgence à accorder à chacun d'eux et un chronogramme réaliste pour mener les initiatives et les activités devant conduire à la satisfaction de ces besoins.



Liste de contrôle: questions pour l'analyse de l'impact et des besoins post-crise

Objectif 1: évaluer l'impact de la crise sur les organisations syndicales

- ⇒ Qui sont vos membres/affiliés?
- ⇒ Combien étaient-ils avant la catastrophe? Combien sont-ils aujourd'hui?
- ⇒ Une de vos sociétés affiliées a-t-elle perdu des emplois/entreprises?
- ⇒ Combien? Quels genres d'emplois ont été supprimés ?
- ⇒ Quel type d'activités votre syndicat doit-il normalement effectuer avec ses membres?
- ⇒ Dans quelle mesure la catastrophe a-t-elle touché vos activités?
- ⇒ Comment votre syndicat réagit-il face à cette situation?
- ⇒ Quelles sont les perspectives de récupération et/ou de développement de votre organisation?
- ⇒ De quelle aide votre organisation a-t-elle besoin à court terme?
- ⇒ Quels changements sont nécessaires dans votre organisation à long terme compte tenu de la situation exceptionnelle actuelle?

Objectif 2: effet des catastrophes sur les moyens de subsistance locaux (aperçu)

- ⇒ Quels sont les principaux moyens dont disposent les chômeurs pour gagner leur vie? (Essayer d'établir des pourcentages différents en fonction de catégories pertinentes, par exemple: des petits exploitants agricoles, l'envoi de fonds, le commerce, les petites industries, le travail salarié, le travail intermittent, le travail migrant. Distinguer selon le sexe, si possible)
- ⇒ quelles ont été les conséquences de la catastrophe sur l'ensemble de la population et la façon dont les gens gagnent leur vie dans la région?
- ⇒ Qui sont les travailleurs les plus vulnérables? Quels groupes ont été les plus touchés et pourquoi? Préciser la situation si possible en fonction:

- de la région géographique
- du sexe
- du métier ou de l'occupation
- de la richesse ou du statut socio-économique
- de l'âge (jeunes enfants, personnes âgées)
- d'autres facteurs (santé ou handicaps, appartenance ethnique, etc.)

Objectif 3: stratégies possibles et rôle des syndicats dans leur survie, la relance de l'emploi et la création d'emplois dans le processus de reconstruction future

- ⇒ Quelles sont les priorités immédiates pour amener «les gens au travail»?
- ⇒ Quel rôle devrait être joué par les syndicats, en collaboration avec l'OIT?
- ⇒ De quel type de soutien avez-vous besoin dans la phase de redressement rapide?
- ⇒ Quels changements sont nécessaires pour la récupération à plus long terme des populations touchées?
- ⇒ Quels changements sont nécessaires pour réduire la vulnérabilité des emplois et des revenus à des événements naturels dans l'avenir? (questions possibles: changements d'orientation, renforcement des actifs, formation à de nouvelles compétences, nouvelles entreprises, amélioration des services de soutien, meilleures infrastructures, organisations de travailleurs «plus fortes», coopératives, etc.)

3.2. Participer aux secours humanitaires et autres formes d'appui

Comme cela a été rappelé dans les chapitres précédents, les travailleurs font partie des groupes sociaux qui payent le plus lourd tribut dans les conflits.

De par leurs fonctions et leur rôle, les syndicats doivent non seulement faire preuve de solidarité morale et matérielle vis-à-vis de leurs membres, mais encore participer activement à toutes les initiatives et à tous les secours de nature humanitaire ou autre qui visent à soulager toutes les victimes et leurs familles. Cela doit être considéré comme une priorité et un devoir patriotique et civique sans a priori de caractère politique ou autre.

Ces secours et autres formes d'appui peuvent revêtir des aspects spécifiques qui tiennent compte des besoins particuliers, de la pertinence des moyens et des ressources disponibles, ainsi que de la capacité de mobilisation des membres. L'analyse de l'impact du conflit et des besoins émergents permettra aux syndicats d'établir des priorités dans les besoins et d'assurer le soutien nécessaire pour y répondre.



Secours humanitaires: phase d'assistance immédiate dans la transition de la guerre vers la paix et le développement durables dont l'objectif est de sauver des vies et de répondre aux besoins de base immédiats des populations touchées par la guerre (par exemple, nourriture, logement, soins médicaux et soutien affectif). On parle aussi d'assistance humanitaire.

Des manifestations de solidarité et des participations aux secours humanitaires et autres formes d'appui ont eu lieu en faveur des syndicats en Sierra Leone lors du conflit armé des années 1990-2000 grâce au Projet PANAF, en Guinée, lors des événements de 2007 avec l'organisation d'une conférence internationale de solidarité par la CSI à Conakry, en mai 2007, et au Kenya lors de la Conférence sur la prévention des conflits, qui s'est tenue à Nairobi en août 2009 et à laquelle ont participé l'OUSA et la CSI-Afrique.

En plus de ces appuis ponctuels, les centrales syndicales nationales, régionales comme l'OUSI et la CSI-Afrique et internationales comme la CSI ont toujours participé aux campagnes de solidarité de soutien des syndicalistes victimes des conflits et de menaces dans l'exercice de leurs fonctions syndicales en utilisant les plateformes qui leur sont offertes lors des sessions de la Conférence internationale du Travail à Genève et des congrès et réunions à travers le monde.

Les organisations syndicales désireuses de contribuer au soutien et à l'assistance humanitaire aux victimes devraient le faire en association avec les autres acteurs nationaux et internationaux mobilisés à cette fin. Pour mieux se coordonner, tous ces acteurs doivent communiquer régulièrement entre eux. Des exemples d'initiatives auxquelles les syndicats peuvent participer sont mentionnés ci-dessous:

- ⇒ **stimuler l'entraide parmi la population** et collecter des fonds;
- ⇒ **soliciter le soutien** des organisations syndicales internationales et régionales et servir **d'avant-poste** pour la réception et la distribution des aides;
- ⇒ **collecter et stocker** des produits alimentaires et non alimentaires **et les distribuer** aux familles dans le besoin;
- ⇒ **dispenser des soins appropriés aux blessés**;
- ⇒ **faire preuve de solidarité avec les familles** touchées (par exemple, les familles déplacées dans les camps);
- ⇒ **plaider pour la libération des détenus**;
- ⇒ **évacuer les personnes dont la vie est menacée**, en offrant des possibilités d'asile politique à celles qui le souhaitent.

Il y a lieu de remarquer que la planification de projets sur la base du dialogue social renforce la confiance et le consensus parmi les résidents locaux. Parmi les initiatives sur le moyen et long terme que les organisations syndicales peuvent mener figurent:

- ⇒ **la formation et la réinsertion** dans le marché du travail;
- ⇒ **le conseil et les services d'emploi** à ceux qui l'ont perdu à cause de la crise;
- ⇒ **la mise en place de programmes de crédit**;
- ⇒ **la mobilisation sociale en faveur de la réintégration** des déplacés et des réfugiés qui reviennent et des travailleurs handicapés;
- ⇒ **la réhabilitation des enfants exploités**, comme les enfants soldats et les enfants prostitués.
- ⇒ **l'éducation en matière de démocratie et de paix**, afin de promouvoir la réconciliation entre les groupes et les individus rivaux;
- ⇒ **le plaidoyer contre les armes** (c'est-à-dire en faveur du désarmement);
- ⇒ **le plaidoyer pour l'annulation de la dette** extérieure du pays affecté, si la dimension de la crise le justifie.



Recommandations pour les organisations syndicales afin qu'elles puissent mieux analyser les besoins des populations touchées et y répondre

Pour mener à bien cette tâche, les recommandations ci-après peuvent être faites:

- ⇒ **Opérer toujours en association et en pleine coordination** avec les agences des Nations Unies et la Croix-Rouge, qui sont chargées d'organiser et d'apporter les secours humanitaires. Ce faisant, l'on pourra éviter le chevauchement d'activités et éviter de se gêner mutuellement.
- ⇒ **Se comporter éthiquement et ne pas instrumentaliser** la situation en faveur du syndicat: ne jamais profiter de l'état de besoin dans lequel la population se trouve en offrant une aide humanitaire ou d'un autre type sous condition d'affiliation à l'organisation syndicale.
- ⇒ **Les syndicats qui ne peuvent pas se limiter à la satisfaction des besoins catégoriels de leurs membres** doivent s'impliquer dans la recherche et la mise en œuvre de toutes les mesures et décisions issues des négociations de sortie de conflit pour aboutir à une paix durable, une réconciliation pérenne et une participation effective de toutes les composantes de la société à la gestion démocratique du pays, avec des institutions qui garantissent le respect de la volonté du peuple, des droits des citoyens et de la loi. En particulier, il faut **considérer que les travailleurs précaires et les chômeurs** ont peut-être plus de besoins que d'autres catégories de travailleurs.
- ⇒ S'il n'y a pas d'accès à la zone affectée, le syndicat peut **déléguer la distribution** des biens alimentaires et non alimentaires à la Croix-Rouge ou au Croissant-Rouge.
- ⇒ Dans la planification et l'exécution des interventions, les syndicats doivent tenir compte des résultats des **analyses du conflit** qui ont été effectuées ou de celles qu'ils devront réaliser à cet effet. La sensibilité au contexte et aux dynamiques sous-jacentes sera utile pour éviter des actions inappropriées qui augmentent les tensions et la violence (voir 3.4. Contribuer à l'analyse du conflit).



Deux exemples de contribution humanitaire de la CSI: à Gaza (janvier 2009) et à Haïti (janvier 2010)

Gaza, janvier 2009

L'incursion militaire de l'armée israélienne à Gaza a provoqué une situation d'urgence humanitaire. Suite à un appel lancé par la CSI et les syndicats en Jordanie et en Palestine, la CSI a envoyé par avion une cargaison comprenant trois ambulances, des fournitures médicales diverses, du lait pour bébés, du riz, du blé et des aliments pour enfants, qui ont été distribués dans Gaza par le Croissant-Rouge.

Haïti, janvier 2010

La CSI, en coopération avec son organisation régionale américaine la CSA, a lancé un appel syndical à l'assistance humanitaire pour les victimes du séisme d'Haïti. Les fonds réunis grâce à cette action seront consacrés, en tout premier lieu, à la fourniture d'aide humanitaire au travers des organisations affiliées en République dominicaine (CASC, CNTD et CNUS). Les trois organisations syndicales dominicaines ont ouvert leurs sections locales pour la collecte de fonds et de vivres. Ceux-ci sont acheminés vers Haïti par camion, avec le concours de l'affiliée haïtienne de la CSI, la CTH.

«Nos camarades syndicalistes de la République dominicaine ont commencé à se

mobiliser dans le cadre de leur action humanitaire immédiatement après le séisme et l'acheminement de matériel vers Haïti a d'ores et déjà commencé. En plus de soutenir cette action, nous prévoyons également de consacrer une partie des fonds collectés à travers l'action de la CSI pour répondre à l'appel humanitaire de la Croix-Rouge pour Haïti», a indiqué Guy Ryder, secrétaire général de la CSI.

D'autre part, la CSI a évoqué sa préoccupation eu égard à la dette extérieure d'Haïti et l'impact de celle-ci pour l'avenir des efforts de reconstruction. «La nécessaire annulation de la dette d'Haïti, tant pour ce qui a trait aux prêts multilatéraux qu'à ceux octroyés par des gouvernements individuels, revêt désormais une urgence renouvelée et dramatique au lendemain de ce cataclysme.»

Source: Confédération syndicale internationale (CSI)

3.3. Droit d'ingérence humanitaire des États¹³

Le droit d'ingérence est le droit qu'ont une ou plusieurs nations d'intervenir dans un pays en violant sa souveraineté dans le cadre d'un mandat accordé par une autorité supranationale, à savoir les Nations Unies. Les fondements de l'ingérence humanitaire sont contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948. En fait, l'ingérence est l'obligation faite à tous les États de veiller afin que les droits de l'homme soient respectés n'importe où dans le monde. Depuis décembre 1988, la notion d'ingérence humanitaire est aussi reconnue par le droit international, même si les principes fondamentaux exigent qu'aucune loi de droit international ne puisse être imposée sans la ratification par l'État concerné.



Droit d'ingérence: droit qu'ont une ou plusieurs nations d'intervenir dans un pays en violant sa souveraineté dans le cadre d'un mandat accordé par une autorité supranationale, à savoir les Nations Unies. L'ingérence est l'obligation faite à tous les États de veiller à ce que les droits de l'homme soient respectés n'importe où dans le monde.

De nos jours, aucune violation des droits fondamentaux de l'homme, aucun crime contre l'humanité ne doivent restés impunis et tous les États épris de paix, de liberté et de justice doivent, en coopération avec les organisations régionales ou internationales, se mobiliser pour faire respecter ces principes partout où ils sont violés ou menacés. C'est leur mission, leur responsabilité collective et il y va de leur crédibilité.

Toutefois, les raisons qui motivent l'ingérence humanitaire ne sont pas seulement morales mais aussi politiques et de sécurité nationale pour les pays voisins. Les conséquences humanitaires, politiques et socio-économiques des conflits touchent non seulement les populations des pays victimes mais ont aussi des répercussions sous-régionales qui menacent la paix et la sécurité des pays voisins. Il en a été ainsi dans les pays de l'Union du Fleuve Mano avec l'extension du conflit libérien à la Sierra Léone et à la Côte d'Ivoire, et aujourd'hui les risques pour la Guinée sont réels.

Il est donc du devoir des États voisins, des organisations sous-régionales comme la CEDEAO et régionales comme l'Union africaine et de la communauté internationale à travers l'ONU, de faire usage de leurs droits d'ingérence et de prendre leurs responsabilités pour, si possible, prévenir le conflit ou le gérer et envisager des solutions de sortie de crise et des politiques adaptées à la situation de post-conflit, en vue de garantir le retour à la paix et à la stabilité, non seulement dans le pays concerné mais aussi dans la sous-région.

¹³ Source : http://fr.wikipedia.org/wiki/Ing%C3%A9rence_humanitaire.

NOMBREUSES SONT LES CRITIQUES, DE NATURE JURIDIQUE OU NON, DU DROIT D'INGÉRENCE. A SAVOIR: LA DISSYMETRIE DE L'APPLICATION DE CE DROIT, QUI EST GÉNÉRALEMENT UNE ACTION DIRIGÉE PAR LE NORD VERS LE SUD; LA CONTRADITION EXISTANTE AVEC LA CHARTE DES NATIONS UNIES, QUI NIE L'AUTORISATION FAITE AUX NATIONS UNIES D'INTERVENIR DANS LES AFFAIRES QUI DEMEURENT DANS LA SPHERE DE COMPÉTENCE NATIONALE D'UN ÉTAT (ARTICLE 2.7); LA DIFFICULTÉ DE DISCERNER LES MOBILES HUMANITAIRES DES MOBILES POLITIQUES, VOIRE ÉCONOMIQUES DES PUSSANCES INTERVENANTES; ET LA DIFFICULTÉ D'ÉQUILIBRER OPPORTUNÉMENT LE DROIT D'INGÉRENCE AVEC LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ SOUVERAINE DES NATIONS, COMME CELA EST DÉMONTRÉ PAR PLUSIEURS CONFLITS AUJOURD'HUI DANS LE MONDE.

3.4. Contribuer à l'analyse du conflit¹⁴

Comme cela a été mentionné dans le premier module, l'analyse du conflit est un type d'évaluation qui sert à définir:

- ⇒ **le profil du contexte** où on voudrait intervenir;
- ⇒ **les causes immédiates** (facteurs non structurels qui contribuent au climat d'instabilité) **et structurelles** (celles enracinées en profondeur dans le contexte politique, économique et social) d'un conflit violent ou armé. Certains événements peuvent être considérés comme les «**détonateurs**» («*triggers*» en anglais) d'un conflit, quand ils deviennent le prétexte pour commencer les hostilités ;
- ⇒ **les acteurs impliqués**, leurs intérêts, objectifs, positions, capacités et relations ;
- ⇒ **les dynamiques**, avec la création de plusieurs scénarios plus ou moins probables.

L'analyse du conflit est importante pour rendre sensible aux dynamiques du conflit et à son contexte et – grâce à cette sensibilité – éviter de mettre en place des actions qui risquent de faire précipiter la situation et d'augmenter les tensions. Il existe un grand nombre d'outils et de méthodologies pour l'analyse des conflits selon:

- ⇒ **le domaine d'application des résultats**: l'intervention humanitaire, le développement, la diplomatie et les affaires étrangères, la résolution des conflits et la consolidation de la paix ;
- ⇒ **la finalité de l'analyse**: l'alerte précoce, la planification stratégique internationale et nationale, la programmation et l'élaboration de projets ;
- ⇒ **le niveau de l'analyse**: local, national, international ;
- ⇒ **les utilisateurs potentiels de l'outil**: les bailleurs de fonds et partenaires bilatéraux ; les organisations multilatérales ; les Nations Unies ; les gouvernements concernés et leurs ministères ; les ONG ; la société civile (syndicats inclus) ;
- ⇒ **les méthodologies de collecte et d'analyse** des données : enquêtes de terrain, consultations avec les parties prenantes, ateliers, informateurs clés, analyse de la documentation existante. Les ressources nécessaires pour la collecte des données augmentent en fonction de la proportion des efforts de collecte directe sur le terrain.

¹⁴ Cette section s'inspire du chapitre 2 de *Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding: A Resource Pack*, disponible à la page <http://www.conflictsensitivity.org/resourcepack>.

Les facteurs qui sont à la base des conflits sont multiples et peuvent être d'origine politique, économique, socioculturelle et idéologique/morale (2.4. Détecter et signaler les indicateurs de détresse). Ils sont interconnectés et l'aggravation de l'un d'eux peut déclencher le conflit et provoquer des tensions soit sectorielles ou globales. En plus de ces causes que l'on peut qualifier de «classiques», les conséquences de la crise financière internationale actuelle contribuent à l'aggravation des difficultés macro-économiques de bon nombre d'États africains.

Les facteurs politiques : l'environnement politique qui prévaut de nos jours dans de nombreux pays africains est une source de tensions réelles ou de conflits latents qui sont pour la plupart intra-étatiques, même si certains d'entre eux revêtent des dimensions interétatiques comme en Afrique centrale (Rwanda, République démocratique du Congo, par exemple). Les questions des droits fondamentaux, des libertés individuelles et collectives et de la participation démocratique n'étant pas prises en considération, il en découle une gestion autoritaire et des abus de pouvoir avec comme conséquences des pratiques de gouvernance par la force des armes et non par le respect des principes de transparence et de l'état de droit, avec des blocages constitutionnels et des fraudes électorales sur fond de velléités de pérennisation au pouvoir. Dans un tel contexte, les conditions de vie des populations se détériorent, la pauvreté augmente, les frustrations et le manque de confiance s'amplifient, autant d'ingrédients qui alimentent une véritable poudrière prête à exploser à tout moment.

Les facteurs économiques : Les facteurs économiques, bien que n'étant pas la seule cause de conflit, occupent tout de même une place importante dans le déclenchement d'un conflit armé en raison de l'amplification des tensions qu'ils peuvent engendrer. La complexité des enjeux liés au contrôle et à la gestion des matières premières stratégiques telles que les mines, le pétrole, le gaz, etc., et leurs dimensions locale, nationale et internationale méritent une analyse approfondie. De façon plus concrète, les facteurs ci-après sont à prendre en considération :

- ⇒ **L'inégalité dans la distribution des richesses et des revenus** entre les différentes couches de la population, avec comme conséquences l'aggravation de la pauvreté pour les groupes sociaux les plus vulnérables, le manque de transparence et de responsabilisation dans la gestion de l'argent public.
- ⇒ **La dilapidation et le bradage des ressources naturelles**, qu'elles soient minières, agricoles ou forestières, ou financières lorsqu'elles proviennent de la coopération bi- et multilatérale, ce qui entraîne l'accroissement de la dette extérieure des pays concernés.
- ⇒ **L'exploitation des ressources naturelles** sans accorder une part des revenus aux communautés locales.
- ⇒ **La baisse des investissements nationaux et étrangers** et la réduction des transferts financiers de la diaspora vers les pays d'origine.
- ⇒ **Le favoritisme et le népotisme** dans la gestion des ressources humaines et financières, l'attribution des prêts, des postes de travail, etc.
- ⇒ **Les querelles et les luttes** dans les zones frontalières.
- ⇒ **Les trafics et les pratiques commerciales illicites** avec les pays voisins.

Les facteurs socioculturels et moraux : ils sont plus difficiles à cerner en raison du caractère diffus de leur manifestation. Cependant, ils ont une importance réelle du

fait de leurs dimensions collective et individuelle et sont engendrés par les attitudes, les pratiques et les comportements ci-après :

- ⇒ Les **violations des droits culturels et sociaux**, les pratiques discriminatoires envers les jeunes, les femmes et les minorités, et l'intolérance religieuse ;
- ⇒ Le **tribalisme, le népotisme et le racisme** ;
- ⇒ La **négation des valeurs et des traditions positives** telles que le respect envers les personnes âgées et les morts, et les comportements et conduites qui heurtent les sensibilités des populations et se manifestent par la consommation de drogue, l'alcoolisme, la prostitution, etc.

3.5. S'engager dans des processus de dialogue

La Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit dit que, «en raison des tensions sociales qui règnent après les conflits, il est particulièrement important d'instaurer le dialogue social entre les principales parties prenantes afin d'établir un large consensus» sur les actions à mener dans l'immédiat pour sortir de la crise, ainsi que sur les politiques et les réformes législatives et institutionnelles (Nations Unies, 2008).

Les travailleurs et leurs familles étant toujours les premières victimes des conséquences directes et indirectes des conflits armés, les syndicats, en raison de leur composition et de la mission qui est la leur – défendre et promouvoir les intérêts matériels et moraux de leurs membres et des couches vulnérables de la société -, sont tenus d'adopter une attitude proactive et de s'impliquer concrètement dans les processus de dialogue inclusif ayant pour objectif la restauration de la paix, de la sécurité et de la stabilité.

Les syndicats ont un rôle majeur à jouer en faisant valoir leurs expériences et leur crédibilité pour assumer les fonctions de modérateurs et d'intermédiaires entre les différentes parties en conflit dans la recherche de solutions pour restaurer la paix par le dialogue et la concertation.

Face à une telle situation, le but du dialogue est de trouver diverses solutions, immédiates et à long terme, à la situation qui prévaut lors d'un conflit afin de s'en sortir. Les objectifs seront les suivants : éteindre le conflit, situer les responsabilités directes et indirectes de tous les acteurs, dédommager les victimes, promouvoir la réconciliation et la reconstruction politique, économique et sociale du pays. En ce qui concerne les mécanismes classiques que sont la médiation, l'arbitrage, les consultations formelles et informelles et les négociations, les syndicats disposent d'expériences reconnues dont il faudrait tirer profit.

Quant aux sujets du dialogue, dont la finalité est la résolution structurelle du conflit, ils doivent rester dans les priorités que se sont fixés les syndicats, à savoir:

- ⇒ **Le respect du principe de l'état de droit**, des procédures de la démocratie et des normes fondamentales de l'OIT, en particulier celles sur la liberté d'association et de négociation collective.
- ⇒ **L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique économique sociale** pour promouvoir la création d'emplois décents, la protection sociale, l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'investissement, le renforcement des compétences techniques et professionnelles des travailleurs à tous les niveaux.

Pour être crédibles et jouir de la confiance de leurs membres, les syndicats doivent rester en dehors des luttes politiques partisanes afin de conserver en toute indépendance leurs moyens de pression sur le pouvoir politique, quelle que soit la tendance de ce dernier.

Ils doivent se placer au-dessus des considérations politiques partisanes, privilégier les intérêts supérieurs des travailleurs et des autres couches sociales laborieuses du pays qui paient toujours un lourd tribut en cas de conflit et refuser toute récupération de nature politique, ethnique ou religieuse.

En fonction du contexte et des réalités de chaque pays, les syndicats doivent faire l'inventaire des mécanismes existants, des préoccupations du moment, des besoins des travailleurs, pour déterminer les questions devant faire l'objet d'un dialogue, les partenaires possibles et le chronogramme du processus.

Dans ce processus qui doit être dynamique et participatif, ils doivent utiliser leurs expériences et leur pouvoir de persuasion pour convaincre et impliquer tous les acteurs, qu'ils soient militaires, politiques ou sociaux, afin de parvenir à des solutions durables, consensuelles et现实的, dont la mise en œuvre incombe individuellement et collectivement à toutes les parties.

Les instruments et les cadres de concertation sont plus limités en temps de guerre qu'en temps normal, à cause de l'éventualité de restrictions sécuritaires et de restrictions aux libertés syndicales.

Dans cette démarche, les syndicats doivent privilégier le respect des principes de l'éthique syndicale et l'utilisation des atouts endogènes constitués par les valeurs et les traditions positives de solidarité et de tolérance, en vue d'identifier des mécanismes innovants qui sont à leur portée.



Recommandations pour les organisations syndicales afin qu'elles s'engagent avec succès dans le dialogue en vue de la résolution d'un conflit

Pour y parvenir, les syndicats doivent **susciter et obtenir la coopération des autres acteurs politiques et sociaux**, fédérer les initiatives positives et faire valoir toutes leurs expériences en matière de dialogue social, de médiation et de négociation. Les principes et les instruments ci-après sont à prendre en considération:

- ⇒ **Identification des pratiques traditionnelles**, des dispositifs réglementaires, juridiques et institutionnels qui régissent le processus de dialogue social dans le pays concerné et formulation de propositions de réajustement qui tiennent compte de la nature, des circonstances et des besoins du moment.
- ⇒ **Elaboration d'une stratégie et mise en place de mécanismes innovants** pour une appropriation pérenne du processus de dialogue social et une synergie des compétences, afin de promouvoir une participation effective et durable de tous les acteurs concernés par les négociations de cessez-le-feu, les accords de paix, le désarmement et le maintien de la paix.
- ⇒ **Organisation de séances de travail**, de concertation, d'ateliers de réflexion sur les solutions de sortie de conflit et de sensibilisation aux avantages de la réconciliation et de la paix, avec des participants en provenance de toutes les sensibilités sociales, religieuses, médiatiques et politiques et, comme animateurs, des experts dont les compétences et expériences sont reconnues par tous.
- ⇒ **Mise en œuvre des principes et des étapes** qui caractérisent la conduite du changement selon la méthode de Kotter (1996), laquelle a été développée à l'origine pour guider les processus de changement dans les entreprises privées afin de leur permettre de mieux s'adapter et d'être performantes dans des

environnements en transformation.

- analyser les parties prenantes et déterminer leurs intérêts, leurs attentes, leur pouvoir, leur attitude à l'égard du changement proposé (ils le soutiennent, ils le freinent ou ils sont plutôt sceptiques) ;
- créer un sentiment de nécessité parmi les parties prenantes concernant le changement souhaité, et montrer comment ce changement peut agir en faveur de la prévention et/ou de la résolution du conflit. Cette étape est essentielle pour obtenir la coopération nécessaire ;
- instaurer une coalition, un groupe qui soutient cette idée de changement et qui guidera sa mise en place et convaincra ceux qui sont sceptiques ;
- développer une vision commune et une stratégie, qui définit «où on va» ;
- communiquer la vision du changement à toutes les parties prenantes impliquées ;
- donner le «pouvoir de faire» à ceux qui sont favorable à l'action ;
- créer des victoires à court terme, pour célébrer les réussites et les petits pas en avant ;
- consolider les gains et encourager des changements ultérieurs ;
- institutionnaliser les nouvelles approches.



Exemple de contribution des organisations syndicales au processus de résolution d'un conflit: le cas de la Sierra Leone

Parmi les causes du conflit en Sierra Leone figuraient, outre des régimes politiques dictatoriaux, le chômage, la pauvreté et l'injustice sociale. Quant aux effets du conflit, ils ont été notamment la destruction des lieux de travail, l'augmentation du chômage, la séparation des familles et le déplacement d'un grand nombre de personnes, dont certaines ont été accueillies dans des camps spéciaux et, pour les syndicats, la perte de leurs effectifs et de leurs revenus.

Les syndicats ont eu un rôle de premier plan à jouer concernant les problèmes ci-dessus. Ils avaient décidé de plaider en faveur de la démocratie, mais comme le gouvernement avait tendance à les considérer avec suspicion, ils ont dû mener leurs activités avec d'autres organismes mieux acceptés par le gouvernement, tels que des associations féminines, groupes d'étudiants, organismes religieux et autres organisations civiques et non gouvernementales.

Par exemple, ils ont constitué avec ces organismes un Comité national de coordination pour la paix (NCCP) et, avec International Alert, ont organisé un atelier sur la résolution des conflits.

Le manque de ressources matérielles, financières et humaines a constitué une contrainte majeure pour l'action syndicale durant et après le conflit en Sierra Leone. Avec des ressources et un soutien technique externe adéquat, les syndicats pourraient apporter une assistance sous diverses formes : aider les travailleurs déplacés vivant dans des camps ; éduquer leurs membres en matière de démocratie et de paix ; faire campagne contre l'usage des armes (autrement dit en faveur du désarmement) ; exécuter des actions spécifiques au sein de programmes de réinsertion des combattants démobilisés.

Source : BIT, 1997

3.6. Faire face aux contraintes qui restreignent le dialogue

Si en temps normal le processus de dialogue social se heurte à des contraintes et à des difficultés, il en est de même à plus forte raison durant un conflit armé.

Les pouvoirs d'exception basés sur des restrictions ou des violations des principes et des droits fondamentaux en général, sur celles de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective en particulier, bien que reconnus par les constitutions des pays concernés, et qui sont bien souvent de règle durant les conflits armés, ne sont pas de nature à favoriser le dialogue social.

La participation active des organisations syndicales dans la prévention et la résolution des conflits est fortement menacée par la réduction de la liberté syndicale et d'organisation des travailleurs, ce qui est tout à fait habituel durant une guerre.

Toute une gamme de contraintes d'ordre politique, socio-économique, structurel et juridique restreignent l'usage du dialogue social en tant que moyen pour sortir de la crise. Parmi ces contraintes on peut citer entre autres :

- ⇒ La **suspension de la constitution et la déclaration de l'état d'urgence**. La capacité d'action est quasi inexistante sans le soutien et l'assistance de la communauté internationale.
- ⇒ Les **violations des libertés syndicales** avec leurs conséquences sur le fonctionnement des syndicats.
- ⇒ Le **déficit de tradition démocratique**, l'absence de volonté politique, les violations des règles de l'état de droit par les tenants du pouvoir.
- ⇒ La **faiblesse des partenaires sociaux** et leur inexpérience dans le domaine du dialogue social.
- ⇒ Les **réflexes identitaires, les attitudes partisanes**, le manque d'intérêt, le clientélisme et les réticences de certains groupes sociopolitiques.
- ⇒ **L'absence ou l'insuffisance de soutien**, d'appui et d'assistance de la communauté internationale.

Face à ces contraintes, les syndicats doivent revendiquer le respect des droits fondamentaux, y compris des droits syndicaux, et des principes démocratiques, car c'est la violation de ces droits et principes qui est à la base du conflit et toute solution passe par leur respect. Parmi les mesures concrètes à adopter en la matière, on peut citer les suivantes:

- ⇒ **Établir des mécanismes formels et informels** de contact avec les membres afin de recenser leurs besoins et recueillir leurs suggestions pour les satisfaire.
- ⇒ **Faire front commun avec les autres organisations syndicales**, malgré tous les différends qui peuvent exister, afin de ne pas perdre le pouvoir de négociation.
- ⇒ **Agir sur plusieurs niveaux** et coordonner toutes les actions avec les cellules provinciales et locales, afin d'atteindre toutes les zones où le conflit a lieu.
- ⇒ **Faire pression auprès des pouvoirs politiques** pour engager le dialogue direct ou par l'intermédiaire de médiateurs avec les parties en conflit.

- ⇒ **Impliquer toutes les forces sociales**, les leaders religieux, les sages dans la recherche de solutions endogènes qui privilégient les valeurs de solidarité, d'unité et de coopération entre les différentes composantes de la société dans les pays concernés.
- ⇒ **Susciter et obtenir le soutien de la communauté internationale** et des partenaires multilatéraux et bilatéraux du pays dans la recherche et la mise en œuvre de solutions pour sortir du conflit.

3.7. Vulgariser une culture de démocratie et de justice sociale

De par leur nature d'organisations de masse et leur composition transgénérationnelle et non discriminatoire, les syndicats ont un rôle déterminant à jouer dans la promotion de la culture démocratique car ils disposent de nombreux atouts à faire valoir en raison de leurs expériences pratiques en la matière.

L'absence de démocratie et ses conséquences dans la gestion politique et socio-économique des États étant l'une des causes essentielles des crises qui génèrent les conflits, la vulgarisation de la culture démocratique est et demeure la solution imparable pour les prévenir. Mieux, la paix sera toujours en danger si les citoyens ne jouissent pas de leurs droits démocratiques, or sans la satisfaction des besoins fondamentaux que sont la liberté et la prospérité, qui sont des droits inaliénables des populations en général et des travailleurs en particulier, cette paix sera toujours fragile.



Lectures proposées et références bibliographiques

BIT, 1997: *Trade unions in conflict-affected countries: experiences and roles in peace negotiation, social healing, reconstruction and development*, Programme d'action pour la formation et la qualification à la création et à la gestion des entreprises à l'intention des pays qui sortent d'un conflit armé (Genève, BIT, 1997).

Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding: A Resource Pack. Disponible à la page <http://www.conflictsensitivity.org/resourcepack>.

Greminger, Mason et Siegfried, 2007: *Médiation et facilitation dans les processus de paix actuels: l'importance vitale de l'engagement, de la coordination et du contexte*, Mediation Support Project of the Centre for Security Studies, International Relations and Security Network (Zurich, 2007).

GTZ 2008: *Private Sector Development in (Post-)Conflict Situations, Guidebook*. (Eschborn, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, 2008).

Kotter John P., 1996: *Leading Change* (Harvard Business School Press, 1996).

Nations Unies, 2008: *Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit*.

Liens web:

«*Conciliation Resources*» est une organisation non gouvernementale internationale qui opère principalement en Afrique de l'Ouest (Sierra Leone, Libéria, Guinée), au Caucase, aux Fidji, en Ouganda, au Soudan, aux Philippines et en Colombie. Elle a pour mandat d'offrir soutien, conseil et formation aux communautés affectées par les conflits et aux autres intervenants nationaux et internationaux afin de parvenir à des solutions pacifiques qui soient viables et durables: <http://www.c-r.org/index.php>.

«*Conflictsensitivity.org*» offre l'accès à une bibliothèque virtuelle de ressources d'apprentissage et d'outils pratiques dans le domaine de l'analyse des conflits et des approches qui intègrent la sensibilité aux causes des conflits dans la consolidation de la paix et la reconstruction: <http://www.conflictsensitivity.org/>



Qu'ai-je appris?

- ⇒ Quels sont les besoins humanitaires des populations touchées par les crises et les conflits violents ou armés ? Énumérez-les.
- ⇒ Quelles actions les organisations syndicales peuvent-elles entreprendre lorsqu'un conflit déclenche et il va falloir évaluer son impact ? Quel est leur rôle auprès des populations touchées ? Quelles sont les erreurs à éviter ?
- ⇒ Sans regarder le glossaire, essayez de donner une définition du **secours humanitaire** et de l'**ingérence humanitaire**.
- ⇒ A quoi sert le dialogue social dans les situations post-conflit ? Quelles sont les causes qui risquent de l'affaiblir ?



Mes annotations

Module 4

Le rôle des partenaires sociaux et autres acteurs dans l'instauration de la paix et la reconstruction



Objectifs d'apprentissage

- ⇒ Reconnaître l'importance pour les organisations syndicales de **s'impliquer dans la négociation des accords de paix.**
- ⇒ **Connaître l'ordre du jour des négociations** pour l'élaboration d'un accord de paix.
- ⇒ Comprendre qu'il est indispensable de **ne pas arrêter les efforts de prévention après la signature des accords de paix.**

4.1. S'impliquer dans les processus de négociation et d'élaboration des accords

La négociation des accords qui sont censés régler un conflit est un moment crucial pour l'avenir du/des pays concerné(s). Les accords jettent les bases du processus de transformations politique, sociale, économique et idéologique qui suivra la signature et qui déterminera le processus de paix et la durabilité de celle-ci.

Les thématiques prises en considération durant les négociations et les résultats de celles-ci concernent la société dans sa totalité. Dans son «Agenda for Peace» publié en 1992, l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, Boutros Boutros-Ghali, a souligné que les gouvernements et les Nations Unies ne peuvent pas, à eux seuls, réussir à négocier des accords de paix solides : ce processus doit être le fait – entre autres - de la société civile, du monde des affaires, des autorités traditionnelles et religieuses. Cela dit, les syndicats ont aussi leur rôle à jouer, en tant qu'institutions de la société civile et porteurs des préoccupations et aspirations de la force vive d'un pays.

Il y a lieu tout d'abord de rappeler qu'un processus de paix passe par trois phases, à savoir : la prénégociation, la négociation et la mise en œuvre. Pour conduire le

processus et parvenir à des résultats, les parties font appel à un médiateur dont le rôle est défini dans chacune des phases (Greminger, Mason et Siegfried, 2007).

Dans la phase de **prénégociation**, le rôle du médiateur consiste à gagner la confiance de chacune des parties impliquées dans le conflit, comprendre leurs positions respectives, leurs intérêts spécifiques et leur appréciation de la situation. Il importe de satisfaire aux conditions qu'impose cette phase pour aborder les préparatifs concrets de la négociation que sont le choix du lieu, les objectifs, les points à négocier, le calendrier, les participants (nombre et liste). Le médiateur dispose d'autres outils pour renforcer sa capacité de facilitation et médiation, tels que les sanctions, les arbitrages et les opérations militaires de construction de la paix.

La **négociation** elle-même doit porter sur l'analyse des problèmes et points de vue des participants, et sur la recherche de solutions immédiates, à court et moyen termes, susceptibles de restaurer la paix, la sécurité, les principes de la démocratie et de l'Etat de droit afin de satisfaire aux besoins fondamentaux des populations. En ce qui concerne les thèmes concrets à inscrire à l'ordre du jour de la négociation, se référer au point 4.2. Préparer l'ordre du jour des négociations.

En plus des aspects ci-dessus, il est utile de souligner l'obligation des parties de respecter les accords issus des négociations, d'y adhérer, de s'impliquer dans leur **mise en œuvre** et de promouvoir la culture du dialogue et de la prévention des conflits de façon durable et consensuelle. Par ailleurs, parmi les résultats des négociations doit figurer la mise en place d'un mécanisme de contrôle et de suivi de l'application des accords signés, dirigée par une autorité impartiale.

4.2. Préparer l'ordre du jour des négociations

Il importe de prendre en compte un certain nombre d'éléments dans le processus décisionnel concernant la paix. Il s'agit notamment de l'investissement social, y compris la promotion de l'emploi, du rôle actif des syndicats et de la participation de l'Etat au dialogue avec les autres acteurs sociaux, de la culture de la paix, des déplacements et autres incidences des conflits sur les femmes et les enfants.

Le choix des questions qu'il convient de soulever, lors des négociations de paix, doit tenir compte du contexte, des besoins des victimes, des priorités des partenaires sociaux et des autres acteurs, des moyens et des ressources disponibles.

Parmi ces questions, on peut citer :

- ⇒ la **restauration de l'autorité de l'État** (élections, nouvelles structures constitutionnelles, restauration des institutions);
- ⇒ la **recherche des commanditaires et des acteurs qui ont commis des crimes** et des violations des droits fondamentaux de l'homme et leur traduction devant les tribunaux compétents ;
- ⇒ la **restauration de la sécurité**, de la paix et la liberté de mouvement des citoyens ;
- ⇒ la **démobilisation et le désarmement des ex-combattants et leur réinsertion** dans des activités économiques génératrices de revenus ;
- ⇒ le **retour des réfugiés et leur réinsertion** dans la vie sociale et économique ;

- ⇒ la **réconciliation nationale**, la culture de la paix et de la tolérance entre toutes les composantes de la société ;
- ⇒ le **respect des droits fondamentaux** et des principes démocratiques et la garantie de l'indépendance de la justice, ainsi que la restauration du système judiciaire ;
- ⇒ le **partage des richesses naturelles et de leurs revenus**.

Les mesures destinées à attirer l'attention des parties prenantes et à les sensibiliser à ces questions sont, entre autres :

- ⇒ des **campagnes de sensibilisation et d'information** auprès des partenaires sociaux et l'organisation de rencontres formelles et informelles avec les autres acteurs pour favoriser des échanges de points de vue et des analyses sur ce qu'il y a lieu de faire face aux conséquences des crises et des conflits ;
- ⇒ le **rappel du rôle des partenaires sociaux**, de leurs devoirs de citoyens et des avantages collectifs et individuels que la paix procure ;
- ⇒ la **nécessité de promouvoir l'unité d'action** des partenaires sociaux et de fédérer leurs initiatives.

Lors de ces échanges de points de vue, il importe de :

- ⇒ **rappeler les avantages et les dividendes de la paix** et mettre en exergue les défis à relever face à l'état des lieux de la situation post-conflit ;
- ⇒ **faire l'inventaire des pertes** en vies humaines, recenser les blessés et les réfugiés, faire le bilan des dégâts matériels et financiers et **souligner l'importance des moyens humains et financiers à mobiliser pour la reconstruction** de l'État et la réhabilitation des infrastructures.

4.3. Restaurer les relations de travail

Les relations de travail font partie des secteurs les plus touchés par les crises et les conflits armés. La crise financière internationale actuelle contribue à la détérioration de ces relations, aussi bien sur les lieux de travail que dans les communautés locales, avec pour conséquences des perturbations du marché de l'emploi qui engendrent du chômage, du sous-emploi, une baisse du rendement des travailleurs, de la productivité des entreprises et des services et fragilisent le système de protection sociale.

Un autre aspect des méfaits des crises et des conflits – et non des moindres – se manifeste par des violations des libertés syndicales avec, pour corollaire, l'affaiblissement des activités syndicales.

Les politiques et les mécanismes à mettre en place pour faciliter la restauration des relations de travail doivent faire l'objet de négociations paritaires ou tripartites et porter sur les sujets ci-après :

- ⇒ **plein rétablissement des libertés syndicales**, respect des textes de loi sur le travail comme le Code du travail, la législation en matière de protection sociale, les conventions collectives, etc. ;

- ⇒ **élaboration et adoption d'une politique ayant pour objectif la création d'emplois** décents dans les secteurs public et privé et une gestion des ressources humaines fondée sur les compétences et les performances ;
- ⇒ **renforcement des capacités des travailleurs** avec l'organisation de sessions de formation professionnelle et de recyclage ;
- ⇒ **mise en place de mécanismes et de dispositifs pour indemniser** les travailleurs victimes des conflits.

La mise en œuvre des politiques de réhabilitation économique et sociale et de reconstruction physique fait appel à des travailleurs spécialisés, des enseignants qualifiés et des ouvriers compétents.

4.4. Contribuer à l'élaboration des programmes de reconstruction

Les infrastructures socio-économiques grâce auxquelles les populations ont accès à l'éducation, à la santé, à l'eau, à l'électricité, au transport et aux communications comptent parmi celles qui subissent des dommages, voire des destructions, pendant les crises et les conflits. En raison de leur rôle et des services essentiels qu'elles fournissent, ces infrastructures doivent faire l'objet de programmes de réhabilitation et de reconstruction dont l'élaboration et la mise en œuvre revêtent un caractère prioritaire.

Ce genre d'initiatives permet, d'une part, de consolider la stabilité et favoriser le retour de la confiance des citoyens envers les partenaires sociaux et les autres acteurs impliqués dans le processus de paix et de reconstruction et, d'autre part, de relancer les activités économiques en assurant une répartition équitable des richesses du pays.

La participation des syndicats à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces programmes, en coopération avec les partenaires sociaux et les autres acteurs de la société civile et des organisations démocratiques, est une des facettes de la mission qui leur est dévolue du fait que les travailleurs et leurs familles sont les premiers bénéficiaires des résultats immédiats attendus des programmes en question.

4.5. Prendre des initiatives de prévention des conflits et en garantir l'application

Beaucoup de conflits réglés grâce à un accord conclu entre les parties belligérantes ont repris. Cela ne doit pas décourager ceux qui sont en train d'élaborer un accord de paix, mais plutôt les inciter à comprendre les causes de ces échecs afin d'éviter de reproduire les erreurs commises par d'autres. Si dans de nombreux cas les conflits ont recommencé, c'est parce que leurs causes structurelles profondes n'ont pas été traitées lors du processus de résolution.

Même les accords de paix les plus complets et inclusifs peuvent échouer si, parallèlement, les parties ne déploient pas d'efforts à long terme pour transformer fondamentalement la société, l'idéologie, l'économie et le cadre politique général. Il s'agit, bien sûr, d'efforts titaniques, et les organisations syndicales ne peuvent qu'y

contribuer modestement. Cependant, si toutes les parties prenantes, gouvernementales et non gouvernementales, y prennent part, les chances de succès seront alors accrues. Le plus grand défi consistera à mettre en place les plateformes d'action et à renforcer les capacités institutionnelles en vue d'atteindre l'objectif visé, ce qui n'est pas toujours possible dans la mesure souhaitée, compte tenu de la pénurie de ressources.

On revient, encore une fois, à la prévention. On se situe cette fois-ci après le conflit, avec une vision plus précise des problèmes du pays, mais aussi avec l'héritage de la souffrance et de l'hostilité régnant entre certains groupes de concitoyens, ce qui peut entraîner un certain rejet et une difficulté de réintégration. C'est la raison pour laquelle ce type de prévention est plus correctement appelé «consolidation de la paix». Le suivi de l'application des accords de paix, qui permettra de détecter d'éventuels problèmes et facteurs de déstabilisation, figure également parmi les actions de prévention.

Les conditions et facteurs à prendre en compte dans l'identification des initiatives de prévention sont notamment:

- ⇒ le **respect des principes de la démocratie**, de l'État de droit et de la bonne gouvernance ;
- ⇒ le **respect des libertés syndicales** et des droits fondamentaux de l'homme ;
- ⇒ la **satisfaction des besoins fondamentaux** des populations : sécurité, éducation, santé, eau, électricité, transports, communications, etc. ;
- ⇒ l'**accès à un emploi décent** et à la protection sociale ;
- ⇒ la **promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la jeunesse**.

L'évaluation des dommages et des pertes subies sur les plans humain, matériel et financier, d'une part, et des coûts de reconstruction sur les plans politique, socio-économique et financier, d'autre part, montre clairement combien il est nécessaire de tout mettre en œuvre pour prendre des initiatives de prévention des conflits et en garantir l'application.

Il ressort de l'analyse du bilan des crises et des conflits armés que, dans la majorité des cas, ce sont les pauvres qui paient le plus lourd tribut. C'est pourquoi les partenaires sociaux et les autres acteurs, dont le rôle et la mission consistent à préserver la paix et la stabilité et à promouvoir la démocratie et le développement économique et social, doivent adhérer à toutes les initiatives de prévention issues de la concertation et d'un dialogue inclusif et consensuel et les rendre viables.

Dans la formulation de ces initiatives de prévention, il faut tenir compte de la multiplicité et de la simultanéité des causes aussi bien lointaines qu'immédiates. Même si les conflits font partie du processus d'évolution des sociétés et des pays, il est impératif que les partenaires sociaux et les autres acteurs s'emploient à promouvoir la culture de la prévention active face aux risques de conflits.

Les syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi de ces initiatives, car les travailleurs et leurs familles sont parmi les premiers à en bénéficier. Ils doivent faire preuve de vigilance et de perspicacité pour détecter et combattre à temps toutes les formes d'injustice, tous les comportements et pratiques antidémocratiques dans la gestion de l'État, susceptibles de générer des tensions et provoquer des conflits.

4.6. Construire des partenariats régionaux pour la consolidation de la paix

Comme indiqué dans les chapitres précédents, non seulement les conflits fragilisent la paix au niveau national, mais ils peuvent aussi avoir des répercussions aux niveaux sous-régional, régional et international. La consolidation de la paix est donc une responsabilité à la fois nationale et mondiale et nécessite des partenariats surtout régionaux, en raison de la vulnérabilité des régions due au voisinage géographique et aux relations interethniques et culturelles. Il est donc nécessaire de susciter et de construire des associations avec les partenaires sociaux et les autres acteurs des pays voisins en vue de créer une dynamique de solidarité et de coopération capable de consolider la paix et la stabilité dans la région concernée. L'existence de structures gouvernementales et d'organisations non gouvernementales au niveau régional, dont la vocation principale est la promotion de la paix et de la coopération et l'intégration régionale, peut être un atout à faire valoir dans ce processus.

A titre d'exemples, pour l'Afrique de l'Ouest on peut citer la CEDEAO au niveau des gouvernements, l'OTAO pour les syndicats, la FOPAO pour les employeurs et la RADHO pour les droits de l'homme. Ces organisations qui bénéficient de la coopération des institutions internationales ont mis en place des mécanismes de concertation en vue de renforcer leur coopération dans leurs domaines de compétence respectifs, qui tiennent compte des priorités de la région ouest-africaine, parmi lesquelles la consolidation de la paix figure au premier plan.

C'est dans ce contexte que chacune de ces institutions organise des rencontres au niveau régional et des visites bilatérales pour procéder à des échanges d'expériences, harmoniser leurs points de vue et convenir d'un programme d'action. A titre d'exemples on peut citer les initiatives et décisions de la CEDEAO pour la consolidation de la paix au Libéria, en Sierra Leone et en Côte d'Ivoire et celles visant à gérer la crise en Guinée et à prévenir les conflits. En ce qui concerne les organisations syndicales, on peut mentionner les visites faites par celles du Sénégal à leurs homologues de Guinée, lors des événements de 2007, et les échanges d'expériences entre les syndicats de la région, lors des rencontres syndicales internationales et pendant les sessions annuelles de la CIT, en juin, à Genève.



Lectures proposées et références bibliographiques

- BIT, 2002: *Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail*, Programme focal de promotion de la Déclaration (BIT, Genève, 2002).
- CSI, 2009: *Rapport annuel des violations des droits syndicaux*, Confédération syndicale internationale (CSI).
- Greminger, Mason et Siegfried, 2007: *Médiation et facilitation dans les processus de paix actuels: l'importance vitale de l'engagement, de la coordination et du contexte*, Mediation Support Project of the Centre for Security Studies, International Relations and Security Network (Zurich, 2007).
- Amnesty International, 1999: *LA COMPÉTENCE UNIVERSELLE. 14 principes pour l'exercice effectif de la compétence universelle*, Amnesty International (Londres, juin 1999). Téléchargeable à l'adresse <http://www.amnesty.org/en/library/asset/IOR53/001/1999/en/f6f1465a-e130-11dd-b6eb-9175286ccde2/ior530011999fr.pdf>
- Priscilla Hayner, 2007: *Negotiating peace in Sierra Leone: Confronting the justice challenge*, Centre Henry Dunant pour le dialogue humanitaire (Genève, 2007).



Qu'ai-je appris?

- ⇒ Qu'est-ce qu'un accord de paix et quelles sont les trois phases de son élaboration ? Que permet-il de définir ?
 - ⇒ Quelles sont les questions importantes à soulever lors de la négociation d'un accord de paix ? Citez-en quelques-unes.
 - ⇒ A quoi faut-il veiller après le conflit ? Quelles sont les mesures de prévention à prendre ?



Mes annotations

Guide d'utilisation pour les facilitateurs

Agenda : cours de formation pour Organisations Syndicales

	Première Journée	Deuxième Journée
08h30	Enregistrement des participants	
09h00	<p>Accueil et ouverture officielle</p> <p>Session 1 : Présentation des participants et des facilitateurs</p> <p>Session 2 : Exploration des attentes des participants (Activité 1)</p>	<p>Résumé de la journée précédente</p> <p>Session 6 : Les principes clé à garder à l'esprit. Présentation interactive et carte des principes (Activité 5a)</p> <p>S'assurer que les dimensions de genre et d'âge sont prises en compte (Activité 5b)</p>
10h30	Pause café	Pause café
10h45	<p>Session 2 (suite) : Présentation des objectifs, de la méthodologie de travail, du matériel didactique et de l'agenda du cours.</p> <p>Session 3 : Le Glossaire de la prévention et la résolution des conflits (Activité 2)</p>	<p>Session 7 : Les conventions et les droits au travail: les connaître et les faire respecter. Présentation interactive (par le BIT et le HCHR) et Activité 6</p>
12h45	Déjeuner	Déjeuner
14h00	<p>Session 4 : Les principales conséquences sociales et économiques des conflits armés (Présentation interactive).</p> <p>Les problèmes auxquels les travailleurs doivent faire face lors d'un conflit violent ou armé (Activité 3).</p>	<p>Session 8 : Détecter les signaux de détresse et s'engager dans l'alerte précoce. Présentation interactive et Activité 7</p>
15h30	Pause café	Pause café
15h45	<p>Session 5 : Pourquoi s'impliquer dans la prévention et la résolution des conflits? (Activité 4)</p> <p>Evaluation informelle et clôture</p>	<p>Session 8 (suite) : Activité 8</p>
	Troisième Journée	Quatrième Journée
09h00	<p>Résumé de la journée précédente</p> <p>Session 9 : Mobiliser, plaidoyer et mener des campagnes de sensibilisation (partie de l'alerte précoce). Présentation interactive et Activité 9</p>	<p>Résumé de la journée précédente</p> <p>Session 12 : Contenus, objectifs et formes de dialogue pour faciliter la résolution des conflits. Présentation et Activité 13</p>
10h30	Pause café	Pause café
10h45	<p>Session 9 (suite) : Activité 9</p> <p>Session 10 : Analyse des besoins humanitaires et non humanitaires, et réponse. Présentation interactive et Activité 10</p>	<p>Session 13 : prendre en compte les préoccupations des organisations syndicales dans les négociations des accords de paix. Présentation interactive et Activité 14</p>
12h45	Déjeuner	Déjeuner
14h00	Session 11 : L'analyse des conflits et ses outils pratiques. Présentation et Activité 11	<p>Session 14 : Récapitulation des principes clés à garder à l'esprit et élaboration d'une feuille de route (Activité 15)</p>
15h30	Pause café	Pause café
15h45	Session 11(suite) : Activité 12	Session 15 : Evaluation formelle et clôture

Première journée du cours de formation

Agenda

 09h00	Accueil et ouverture officielle (30') Session 1 Présentation des participants et des facilitateurs Session 2 Activité 1 - Exploration des attentes des participants.
10h30	Pause café
10h45	Session 2 (suite) Présentation des objectifs, de la méthodologie de travail, du matériel didactique et de l'agenda du cours. Session 3 Activité 2 - Le Glossaire de la prévention et la résolution des conflits.
12h45	Déjeuner
14h00	Session 4 Présentation interactive des principales conséquences sociales et économiques des conflits armés. Activité 3 - Les problèmes auxquels les travailleurs doivent faire face lors d'un conflit violent ou armé.
15h30	Pause café
15h45 à 17h00	Session 5 Activité 4 - Pourquoi s'impliquer dans la prévention et la résolution des conflits? Evaluation informelle et clôture.

Instructions pour les facilitateurs

Session N° 1	Présentation des participants et des facilitateurs.		
⌚ 30 minutes	Vous avez besoin de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Badges. ▪ Marqueurs. 		
Objectif général: établir de bonnes relations de travail.			
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
1.1. Se présenter et présenter son voisin. 1.2. « Briser la glace » et établir un premier contact entre les participants. 1.3. Identifier les organisations présentes et les rôles des participants.	Noms, organisations, rôles, loisirs.	Présentation en couples puis devant l'ensemble du groupe.	Activité de présentation et dynamique pour « briser la glace »: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les participants forment des binômes avec leur voisin/e. ▪ Chaque participant reçoit un badge et un marqueur. ▪ Le facilitateur demande aux participants de demander à leurs voisins : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Quel est leur nom, prénom et surnom ?</i> ○ <i>Dans quelle organisation travaillent-ils?</i> ○ <i>Quel est leur rôle au sein de leur organisation ?</i> ○ <i>Quels sont leurs loisirs favoris ?</i> ▪ Si les participants en binômes se connaissent déjà, ils peuvent ajouter quelques informations sur leur première rencontre et/ou une activité conjointe. ▪ Les participants ont 5 minutes pour se poser mutuellement les questions et échanger des informations. ▪ Ils écrivent sur le badge, leurs noms et le nom de leur organisation. ▪ Chaque participant (et les facilitateurs) présentent leurs voisins.

Conseils pour les facilitateurs :

- Règle pour la disposition des participants : ne pas s'asseoir à coté des collègues de la même organisation.
- Il est souhaitable que les facilitateurs et les personnes ressources participent de cette activité de façon à s'intégrer et à promouvoir un climat « d'égalité » dans le groupe.
- Le facilitateur peut changer les questions selon le contexte et la culture locale. Par exemple, au lieu de poser une question sur les loisirs favoris, il peut poser une question à propos de la famille du participant.
- À mesure que les présentations ont lieu, le facilitateur peut glisser des commentaires avec une touche d'humour de façon à contribuer à créer un bon climat de communication dans le groupe.

Session N° 2	Attentes, méthodologie et agenda.					
⌚ 1 h (60 minutes)	Vous avez besoin de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 cartes d'une couleur et 10 cartes d'une autre ▪ Instructions de l'Activité 1 (une copie pour chaque participant) ▪ Brochure ▪ Manuel de formation 					
Objectifs généraux :						
1. Vérifier la concordance entre les attentes individuelles et les objectifs d'apprentissage. 2. Identifier les objectifs, l'agenda, la méthodologie de travail et le matériel didactique du cours (Manuel de formation).						
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités			
1.1. Mettre en commun les attentes individuelles en ce qui concerne les contenus du cours.	1.1. Attentes des participants sur le contenu.	1.1. Activité de groupe.	<p>Activité 1. Exploration des attentes sur le contenu (30').</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur organise des petits groupes (5 groupes de 5-7 personnes chacun). Pour y arriver il peut mettre en œuvre différentes dynamiques (voir conseils ci-dessous). ▪ Le facilitateur distribue la feuille de l'Activité 1 et quatre cartes de deux couleurs différentes (par ex : deux cartes rouges et deux cartes vertes). ▪ Le facilitateur écrit sur le tableau les deux questions à répondre par le groupe : <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Qu'est-ce que j'attends de ces journées de formation ?</i> ◦ <i>Quelle est ma contribution aux journées de formation d'après mon expérience ?</i> ▪ Il explique aux participants qu'à chaque réponse (1 ou 2) correspond une couleur, c'est à dire qu'ils doivent répondre par exemple, à la question 1 sur les cartes rouges et à la question 2 sur les cartes vertes. ▪ Les participants réfléchissent aux questions individuellement puis en groupe (10 minutes). ▪ Ils écrivent les réponses du groupe sur les cartes et les affichent sur le tableau ou sur le mur en regroupant dans une colonne, les cartes des attentes et dans une autre, celles des contributions. ▪ Le facilitateur lit rapidement les réponses à voix basse, et les regroupe par sujets/ objectifs (3 ou 4), en distribuant de manière parallèle les attentes et les contributions liées au même sujet. 			
1.2. Vérifier la concordance entre les attentes individuelles et les objectifs d'apprentissage.	1.2. Objectifs d'après la description des journées (brochure).	1.2. Présentation du facilitateur.	<p>Activité 1. : Présentation des objectifs (5').</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur demande aux participants de jeter un coup d'œil sur la description de l'atelier (ref. brochure) et de se concentrer sur les objectifs. ▪ Sur la base des sujets identifiés pendant la systématisation des attentes des participants, le facilitateur lit et explique les objectifs d'apprentissage. Il identifie les attentes auxquelles le cours pourra répondre et celles auxquelles il ne pourra pas répondre. 			
2. Identifier les objectifs, l'agenda, la méthodologie de	2.1. Agenda des journées de	2.1. Présentation du facilitateur.	<p>Présentation de l'agenda, la méthodologie et le matériel didactique (10').</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur explique sommairement la relation entre les objectifs, les 			

travail et le matériel didactique du cours.	formation.		<p>contenus et les activités prévues pour les trois journées de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Il explique que la majeure partie du temps sera consacrée aux thématiques liées à la prévention qui semblent plus pertinentes au contexte national. ▪ Il présente le Manuel et le met en rapport avec les contenus de l'atelier.
	2.2. Attentes sur le fonctionnement de l'atelier.	2.2. Activité de l'ensemble du groupe et présentation de la méthodologie de travail par le facilitateur.	<p>Exploration des attentes de fonctionnement et de la méthodologie (15').</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur demande aux participants (qui continuent à travailler en petits groupes) de réfléchir et de répondre collectivement à trois questions : <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Que dois-je faire pour apprendre ?</i> ◦ <i>Que doit faire le facilitateur pour que j'apprenne ?</i> ◦ <i>Que doivent faire mes camarades pour que j'apprenne ?</i> ▪ Le facilitateur écrit chaque question sur une grande feuille qu'il affiche et sur laquelle il prend note des réponses orales de chaque groupe. ▪ Le facilitateur explique le rapport existant entre les attentes identifiées et la méthodologie dynamique et interactive de travail prévue pour les journées

Conseils pour les facilitateurs :

- Dans le but de stimuler l'interaction et la communication entre les participants et la proximité avec les facilitateurs, il est souhaitable de disposer les chaises à U en face du mur où le facilitateur donnera ses présentations et projettera éventuellement des diapositives sous forme de présentation Power Points ou à l'aide d'un tableau ;
- En outre, des tables et des chaises devront être disposés dans la même salle ou dans plusieurs salles (si disponibles), les tables et les chaises en « îles » de travail, en regroupant deux ou quatre tables si nécessaire et en disposant les chaises en cercle, autour de chaque table (5 îles pour 30 participants).
- L'utilisation du Power Point sera intentionnellement très modérée, afin de ne pas créer de dépendance vis-à-vis de cet outil d'apprentissage - qui dans certains contextes (ex. manque d'électricité) est inutilisable - et d'encourager les participants (futurs formateurs) à être plus créatifs. Le facilitateur explicitera cet aspect de la formation quand il présentera la méthodologie de travail.
- Le facilitateur devrait aussi montrer comment chaque session est une étape logique qui mène à la session suivante : il y a une logique/un parcours d'apprentissage et cette logique doit être explicite. On peut aussi le dessiner avec une mappe ! La **carte d'apprentissage** restera affichée sur le mur durant la durée entière du séminaire. Lorsqu'une compétence est acquise, le facilitateur installe un drapeau.
- Voici les livrables attendus durant les quatre journées de formation:
 - [carte des principes fondamentaux pour les organisations syndicales](#),
 - [set d'indicateurs d'alerte précoce](#),
 - [mandat, structure et fonctionnement d'une cellule d'alerte précoce et appui à la prévention de conflit](#)
 - [liste des questions pour une évaluation des besoins et de l'impact d'un conflit](#)
 - [une feuille de route pour intégrer les connaissances et les capacités apprises au sein de l'activité syndicale quotidienne](#)
- Pour former les groupes, le facilitateur peut :
 - Distribuer des bonbons de 5 couleurs différentes.
 - Proposer aux participants de s'attribuer un numéro de 1 à 5, puis tous les « 1 » forment un groupe, les « 2 » un autre, etc.

Session N° 3	Le Glossaire de la prévention et résolution des conflits.		
⌚ 1 h (60 minutes)	<p>Vous avez besoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 cartes d'une couleur et 30 cartes d'une autre ▪ Marqueurs ▪ Grandes feuilles (de la taille de celles se trouvant sur les tableaux). ▪ Ruban adhésif ▪ Instructions de l'Activité 2 (une copie pour chaque participant) 		
Objectif général: Jeter les bases conceptuelles pour une bonne compréhension des contenus de l'atelier.			
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
Établir les bases d'un langage commun pour les organisations syndicales en matière de prévention et résolution de conflits, et remettre en contexte la matière par rapport à la situation nationale.	Le glossaire contenu à la fin du manuel de formation.	Activité de groupe et mise en commun	<p>Activité 2 : Glossaire (60')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur met dans un panier (ou une boîte) 30 cartes d'une couleur et 30 cartes d'une autre couleur (par ex : 30 cartes bleues et 30 jaunes). Dans chaque carte il y a un mot (terme ou acronyme) ou une définition qui correspond à un terme ou à un acronyme (par ex : tous les termes ou acronymes sur les cartes bleues et toutes les définitions sur les cartes jaunes). ▪ Chaque participant choisit deux cartes du panier, une de chaque couleur. ▪ Le facilitateur demande à un des participants de lire sa carte bleue (mots) et au reste du groupe de lire leurs cartes jaunes (définitions) pour trouver celle qui correspond au terme en question. ▪ Quand on trouve la bonne définition, les deux cartes sont affichées sur le mur. ▪ On continue jusqu'à avoir fait le tour de tous les participants.

Conseils pour les facilitateurs :

- Si les participants ont des difficultés à trouver la solution, ce n'est pas au facilitateur de « donner » la bonne réponse, il doit poser des questions de façon à faire réfléchir les participants et à les orienter pour trouver les réponses.
- Dans le but de préparer les futures interventions des participants en tant que co-facilitateurs du séminaire avec les représentants du gouvernement et du patronat, le facilitateur rendra explicites les stratégies utilisées pour établir le rapport et créer de bonnes relations de travail.

Session N° 4		Les principales conséquences sociales et économiques des conflits armés		
⌚ 1 h et demi (90 minutes)		Vous avez besoin de :		
Objectif général :	Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
	1. Avoir une idée générale des possibles conséquences causées par un conflit et les liens causales entre elles.	1. Vue d'ensemble des conséquences économiques et sociales des conflits violents et armés (section 1.2. du manuel de formation). Présentation d'un exemple : le cas du Sud Kivu en RDC	1. Présentation interactive	<p>Présentation interactive par le facilitateur (15').</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur fait une présentation fondée sur les contenus de la section 1.2. du manuel de formation. ▪ Il explique aux participants que les conséquences et leurs portées dépendent de la façon dont laquelle le conflit est mené (exemple : les armes utilisées – bombes ou non -, la stratégie de combat - violence aux civiles, etc.). ▪ Il montre un diagramme sur un tableau avec un exemple des liens de causalité entre les conséquences d'un conflit. L'exemple est tiré de l'évaluation conduite en Sud Kivu (RDC). ▪ Il explique que le diagramme ressemble à un arbre, dont les racines sont les causes et les ramifications sont les conséquences.
	2. Distinguer entre cause et effet, et identifier l'impact spécifique des conséquences générales des conflits sur les travailleurs.	2. Relations causales entre les conséquences et impact spécifique sur les travailleurs	2. Activité de groupe et mise en commun	<p>Activité 3. Identification de l'impact sur les travailleurs (75').</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur organise des petits groupes (par exemple 5 groupes de 5-7 personnes chacun). Pour y arriver, il peut mettre en œuvre différentes dynamiques (voir conseils ci-dessous). ▪ Le facilitateur distribue à chaque groupe la feuille de l'Activité 4, ainsi qu'une dizaine de cartes d'une couleur (exemple bleu) et une dizaine de cartes d'un autre couleur (ex. jaune), une grande feuille de tableau et des marqueurs. ▪ Le facilitateur écrit sur le tableau la question à laquelle le groupe devra répondre (voir ci-dessous). ▪ Il dit aux participants de se référer à la section 1.2. du manuel de formation. Ils doivent lire chacune des conséquences contenues dans la liste et pour chacune d'entre elles, ils doivent se demander : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Quels types d'effets cette conséquence pourrait avoir sur les travailleurs et leurs familles ?</i> ▪ Parmi les conséquences générales, ils devront retenir seulement celles qu'ils considèrent les plus significatives par rapport aux travailleurs (max. 5) et les écrire sur les cartes de couleur bleu (par exemple). ▪ Ensuite pour chacun de conséquences individuées, ils devront se

			<p>demander :</p> <ul style="list-style-type: none"> o <i>Quels types d'effets cette conséquence pourrait avoir sur les travailleurs et leurs familles ?</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les participants réfléchissent à la question individuellement puis en groupe (15 minutes). ▪ Donc ils écriront les effets sur les travailleurs sur les cartes de couleur jaune (20 minutes). ▪ Ils afficheront les réponses sur la feuille du tableau, en montrant les liens causals avec une ligne de marqueur (10 minutes). ▪ Deux groupes de volontaires montreront le résultat du travail respectif, et le facilitateur modérera le débat et fournira des compte-rendus (15 minutes).
--	--	--	--

Session N° 5	Pourquoi s'impliquer dans la prévention et la résolution des conflits armés ?		
⌚ 1 h et demi (90 minutes)	<p>Vous avez besoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ rapport du séminaire d'ACTRAV de 1997, <i>Les syndicats dans les pays en conflit : leur expérience et leur rôle dans les négociations de paix, l'apaisement social, la reconstruction et le développement.</i> ▪ Instructions de l'Activité 4 (une copie pour chaque participant) ▪ Instructions pour l'hôte ▪ cartes de plusieurs couleurs ▪ nappes de table en papier coloré ▪ marqueurs à base d'eau ▪ Un pot de fleurs pour chaque table ▪ Un mur où afficher les résultats des groupes 		
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
1. Stimuler la réflexion de groupe afin de reconnaître l'importance et les enjeux pour les organisations syndicales de jouer un rôle dans la prévention et la résolution des conflits violents armés. Cela pose les bases pour les journées	1. Les enjeux de des organisations syndicales dans la prévention et la résolution des conflits violents armés.	1. Activité groupale (World café) et mise en commun	<p>Activité 4. (90').</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur organise des petits groupes (5 groupes de 5-7 personnes chacun) et les fait assoir autour des tables en style Café. Pour y arriver il peut mettre en œuvre différentes dynamiques (voir conseils ci-dessous). ▪ Le facilitateur distribue à chaque groupe : <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>la feuille de l'Activité 4,</i> ◦ <i>le rapport du séminaire d'ACTRAV du 1997(voir titre ci-dessus)</i> ◦ <i>cartes de plusieurs couleurs,</i> ◦ <i>des marqueurs</i> ▪ Le facilitateur écrit sur le tableau les quatre questions sur lesquelles les participants seront invités à réfléchir et à échanger des points de vue: <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Quelles sont les conséquences des conflits sur le fonctionnement des organisations syndicales ?</i> ◦ <i>Pourquoi les organisations syndicales devraient s'impliquer dans la prévention et la résolution des conflits?</i> ◦ <i>Quel est le rôle que les syndicats devraient jouer ?</i> ◦ <i>Est-ce que vous aviez des exemples tirés de votre propre vie à partager?</i> ▪ Les participants ont une quinzaine de minutes pour lire de la page 4 à la page 7 du rapport d'ACTRAV, <i>Les syndicats dans les pays en conflit</i> (1997) ▪ Ensuite ils s'engageront dans quatre tours de conversation selon la feuille d'instructions ; à chaque fois ils changeront de table et l'hôte restera. ▪ A la fin de chaque ronde, le facilitateur invitera un ou deux groupes à présenter ses idées. Les résultats finaux seront affichés à la fin de la journée sur le mur.

Conseils pour les facilitateurs :

- Au quatrième tour de conversation, assurez vous que, à chaque table, il y aie au moins une personne avec un' expérience à partager.

Instructions pour les participants

Instructions activité N° 1 Exploration des attentes des participants, méthodologie et agenda	
 Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Vérifier la concordance entre les attentes individuelles et les objectifs d'apprentissage. Mettre en commun les attentes individuelles en ce qui concerne les contenus du cours.
 Méthodologie de travail	<p>1. Exploration des attentes des participants sur le contenu (30')</p> <p>En petits groupes</p> <ul style="list-style-type: none"> Chaque groupe doit répondre aux deux questions suivantes (qui sont écrites sur le tableau ou panneau): <ol style="list-style-type: none"> <i>Qu'est-ce que j'attends de ces journées de formation ?</i> <i>Quelle est ma contribution aux journées de formation d'après mon expérience ?</i> Réfléchir aux questions individuellement (3 minutes) puis en groupe (7 minutes). Chaque groupe doit écrire ses réponses sur les cartes. A chaque réponse (1 ou 2) correspond une couleur, c'est-à-dire qu'il faut répondre par exemple, à la question 1 sur les cartes rouges et à la question 2 sur les cartes vertes. Afficher les cartes sur le tableau ou sur le mur en regroupant dans une colonne, les cartes des attentes et dans une autre, celles des contributions. <p>En plénière</p> <p>Le facilitateur lit rapidement les réponses à voix basse, et les regroupe par sujets/ objectifs (3 ou 4), en distribuant de manière parallèle les attentes et les contributions liées au même sujet.</p> <p>2. Exploration des attentes de fonctionnement et de la méthodologie (15')</p> <ul style="list-style-type: none"> Continuer à travailler en petits groupes afin de réfléchir et de répondre collectivement à ces trois questions : <ol style="list-style-type: none"> <i>Que dois-je faire pour apprendre ?</i> <i>Que doit faire le facilitateur pour que j'apprenne ?</i> <i>Que doivent faire mes camarades pour que j'apprenne ?</i>
 Temps	45'

Instructions activité N° 2

Le glossaire de la prévention et résolution des conflits

	<p>Établir les bases d'un langage commun pour les organisations syndicales en matière de prévention et résolution des conflits, et remettre en contexte la matière par rapport à la situation nationale.</p>
	<p>En plénière</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Au passage du facilitateur avec le panier contenant des cartes bleues (termes ou acronymes) et des cartes jaunes (définitions qui correspondent à un terme ou à un acronyme), chaque participant doit choisir deux cartes du panier, une de chaque couleur. ▪ Chacun à votre tour, le facilitateur vous demandera de lire votre carte bleue (mots) et demandera au reste du groupe de lire leurs cartes jaunes (définitions) pour trouver celle qui correspond au terme en question. ▪ Pour chaque bonne définition trouvée, le facilitateur affichera les deux cartes au mur. <p>On continue jusqu'à avoir fait le tour de tous les participants.</p>
	60'

Instructions activité N° 3

Les problèmes auxquels les travailleurs doivent faire face lors d'un conflit armé

 Objectifs	Apprécier et apprendre à reconnaître les effets négatifs des conflits sur les travailleurs.
 Méthodologie de travail	<p>En petits groupes</p> <ul style="list-style-type: none">▪ En se référant à la section 1.2. du manuel de formation, chaque groupe doit lire les conséquences contenues dans la liste à la page indiquée par le facilitateur (10').▪ Parmi les conséquences générales, ils devront retenir seulement celles qu'ils considèrent les plus significatives par rapport aux travailleurs (max. 5) et les écrire sur les cartes de couleur bleue (par exemple) (10').▪ En suite, pour chacune de ces conséquences, ils doivent se demander : <i>Quels types d'effets cette conséquence pourrait avoir sur les travailleurs et leurs familles ?</i>▪ Les participants réfléchissent à la question individuellement puis en groupe (15 minutes).▪ Ils écrivent ensuite les effets sur les travailleurs sur les cartes de couleur jaune (15 minutes).▪ Ils afficheront les réponses sur la feuille du tableau, en reliant les liens de cause à effet à l'aide d'un marqueur (10 minutes). <p>En plénière</p> <p>Deux groupes de volontaires montreront le résultat de leur travail respectif (15 minutes : 5 minutes chacun plus 5 minutes de questions et réponses).</p>
 Temps	75'

Instructions activité N° 4

Pourquoi s'impliquer dans la prévention et la résolution des conflits armés (World Café)

 <p>Objectifs</p>	<p>Mettre en contexte la valeur ajoutée et les enjeux des organisations syndicales au sein de la prévention et de la résolution des conflits, afin de jeter les bases d'une meilleure compréhension des thématiques à suivre tout au long de l'atelier.</p>
 <p>Méthodologie de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Décidez lequel d'entre vous va être « l'hôte » tout au long des quatre cycles de conversation. L'hôte restera à la même table, alors que les autres changeront de table à chaque cycle de conversation. Les « itinérants » apportent des idées clés, des thèmes et des questions dans leurs nouveaux sujets de discussion. ▪ Individuellement, lisez de la page 4 à la page 7 le rapport d'ACTRAV, intitulé <i>Les Syndicats dans les pays en conflit</i> (1997) (max.10') ▪ Une fois la lecture terminée, lancez-vous dans une discussion d'une durée maximum de 15' avec les collègues assis à votre table, afin d'essayer de répondre à la question qui est écrite sur le tableau ou panneau : <ul style="list-style-type: none"> <i>1. Quelles sont les conséquences des conflits sur le fonctionnement des organisations syndicales ?</i> ▪ Au cours de la discussion, n'oubliez pas de noter, de griffonner et de représenter les idées clés sur la nappe. Enfin, notez l'idée principale sur une carte de couleur. ▪ A la fin de la discussion, l'hôte reste alors que les autres changent de table. Ainsi, l'hôte accueille les nouveaux arrivants et partage avec eux les idées essentielles, les thèmes et les questions de la première discussion. ▪ Les invités doivent s'efforcer de relier les idées provenant des discussions précédentes – en écoutant attentivement et en se basant sur les contributions des uns et des autres. ▪ Cet exercice est à effectuer quatre fois, en engageant à chaque fois une discussion différente avec des personnes différentes. ▪ Les deuxième, troisième et quatrième cycles de discussions seront dédiés respectivement aux questions suivantes, écrites sur le tableau ou panneau : <ul style="list-style-type: none"> <i>2. Pourquoi les organisations syndicales devraient s'impliquer dans la prévention et la résolution des conflits?</i> <i>3. Quel rôle les syndicats devraient jouer ?</i> <i>4. Est-ce que vous avez des exemples tirés de votre propre vie à partager?</i> ▪ A l'issue de chaque cycle de discussion, le facilitateur demandera à l'un des groupes de faire une présentation sur le principal message à transmettre qui est ressorti de la discussion.
 <p>Temps</p>	<p>90'</p>

Deuxième journée du cours de formation

Agenda

	
09h00	Résumé de la journée précédente Session 6 : Les principes clés à garder à l'esprit. Présentation interactive Activité 5a – Etablir une carte de principes pour les organisations syndicales Session 6 (suite) : S'assurer que les dimensions de genre et d'âge sont prises en compte. Présentation interactive Activité 5b – Etablir des principes spécifiques sur la dimension de genre
10h30	Pause café
10h45	Session 7 : Les conventions et les droits au travail: les connaître et les faire respecter. Présentation interactive (par le BIT et le HCHR) Activité 6 – Réviser/familiariser avec les textes de loi nationaux
12h45	Déjeuner
14h00	Session 8 : Déetecter les indicateurs de détresse et s'engager dans l'alerte précoce. Activité 7 – Déetecter les signaux de détresse dans un cas pratique
15h30	Pause café
15h45 à 17h00	Session 8(suite) Activité 8 – Round Robin sur l'alerte précoce et son application par les organisations syndicales Evaluation informelle et clôture

Instructions pour les facilitateurs

Session N° 6	Les principes clé à garder à l'esprit		
⌚ 1 h et demi (90 minutes)	<p>Vous avez besoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Script des deux histoires ▪ Instructions de l'Activité 5 (une copie pour chaque participant) ▪ Une grande feuille de tableau ▪ Des marqueurs ▪ Des cartes colorées de deux couleurs 		
Objectif général : Développer des bases communes et des principes qui guideront l'action des organisations syndicales			
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
1. Stimuler la réflexion et se mettre d'accord sur 10 principes clé pour les organisations syndicales du pays dans la prévention et la résolution des conflits armés et violents	1. Les principes généraux qui guident l'action des organisations syndicales	1. Raconter une histoire et activité de groupe	<p>Activité 5a. Etablir une carte des principes pour les organisations syndicales (60')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avant de commencer de raconter l'histoire, le facilitateur explique aux participants le but et la structure de l'activité, et lit les instructions contenues dans la feuille. Les participants devront faire attention au contenu des histoires présentées afin d'avoir les éléments pour formuler des principes de bonne conduite que les organisations syndicales devraient mettre en place pour contribuer activement ; ils peuvent prendre des notes. ▪ le facilitateur raconte une histoire à propos des violences post-élections au Kenya ou le cas d'Irlande (<u>10 minutes</u>). ▪ Le facilitateur organise des petits groupes (5 groupes de 5-7 personnes chacun). ▪ Il distribue à chaque groupe : <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>la feuille d'instruction de l'Activité 6</i> ◦ <i>trois cartes d'une couleur et deux cartes d'une couleur différent</i> ◦ <i>des marqueurs</i> ▪ Le facilitateur écrit sur le tableau la définition de « principe clé/guide » : « une règle ou un standard ou une condition à remplir, à propos d'une certaine action ou de la conduite générale d'un individu ou d'un groupe ». Le facilitateur interroge les participants : que-ce que ça veut dire dans la pratique? C'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Quels principes de bonne conduite devraient être mise en place par les organisations syndicales afin de contribuer à la prévention et la résolution des conflits armés et violents ?</i> ▪ Les participants ont <u>30 minutes</u> pour réfléchir, partager les idées collectées durant la narration de l'histoire, se mettre d'accord et retenir seulement trois de ces idées. Ils les écriront dans les cinq cartes colorées.

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur collecte les cartes et les dispose sur un tableau en les organisant selon la thématique et les similitudes. ▪ En plénière, le facilitateur modèrera les interventions pour en choisir seulement 10 parmi les 20 propositions.
2. Etablir des principes pour intégrer la dimension de genre dans les actions quotidiennes	2. la dimension de genre dans l'activité syndicale et la prévention et résolution des conflits	2. Raconter une histoire et activité de groupe	<p>Activité 5b. Etablir des principes spécifiques sur la dimension de genre (30')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur introduit la dimension de genre. En le faisant il demande aux participants ce que cela signifie pour eux et pourquoi on en parle. ▪ Narration d'une histoire par un participant sur des sujets touchant de façon différente les femmes et les hommes dans la vie de l'organisation syndicale et dans leur rôle dans la construction de la paix (10 minutes) ▪ En groupe les participants réfléchissent sur comment on pourrait mieux intégrer la dimension de genre dans les actions quotidiennes d'une organisation syndicale. ▪ Chaque groupe retient trois idées chacun et les écrits sur une carte colorée (une idée par carte) ▪ Le facilitateur recueilli les cartes et les affiche sur un tableau ou panneau. ▪ Les participantes votent pour 5 principes parmi ceux qui sont listés.

Conseils pour les facilitateurs :

- Le message à faire passer : il est essentiel de suivre les principes et de se comporter de façon juste pour éviter les ennuis. Les principes servent aussi à contrôler/suivre la conduite
- L'activité est assez complexe dans le sens où elle demande de la concentration et où elle requiert d'extrapoler des contenus (les principes) qui ne sont pas explicités dans l'histoire.
- Pendant l'exécution de l'activité, le facilitateur encourage les participants à se référer à leur propre expérience et vécu.
- Concernant la dimension de genre, le facilitateur insistera sur le fait que « genre » ne signifie pas femme. Il y a des questions qui concernent les hommes en tant que tels. Par exemple, les jeunes hommes chômeurs sont un facteur de risque et d'instabilité dans la mesure où ils peuvent réagir à la frustration par la violence.
- En disposant toutes les cartes sur le même tableau, les groupes perdront le sentiment d'attachement au fruit de leurs réflexions et seront moins gênés quand certaines idées seront abandonnées.
- Le facilitateur écrit les principes fondamentaux dans une feuille grand format finale qui restera dans la salle de formation tout-au-long de l'atelier

Session N° 7 ⌚ 2 h (120 minutes)	<p>Les conventions et le droits au travail : les connaître et les faire respecter</p> <p>Vous avez besoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Textes des Directives de l’OIT concernant les huit conventions fondamentales ▪ Textes de la loi nationaux ▪ Instructions de l’Activité 6 (une copie pour chaque participant) ▪ Une grande feuille de tableau ▪ Des marqueurs ▪ Des cartes colorées de deux couleurs 		
Objectif général : Reconnaître l’importance de la loi et son application pour assurer le bon fonctionnement des organisations syndicales et un rôle actif dans la prévention et résolution des conflits			
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
1. Reconnaître les liens entre le respect des conventions fondamentales et la prévention et résolution des conflits.	1. Sections 2.1., 2.2. et 2.3. du manuel de formation	1. Présentation interactive	<p>Présentation interactives sur les conventions fondamentales (30')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur prépare un tableau sur une feuille grand format : la première colonne consiste en une liste des conventions fondamentales, la deuxième laisse l'espace pour mettre des croix en montrant les conventions qui ont été ratifiées ; la troisième laisse l'espace pour faire des commentaires par rapport aux violations. ▪ Le facilitateur (ou un spécialiste du BIT en Normes) présente la matière sur la base des sections 2.1., 2.2. et 2.3. du manuel de formation, en complétant les contenus avec son expérience et ses connaissances personnelles. ▪ Il souligne les raisons pour lesquelles il est important de garantir les libertés syndicales ainsi que l'indépendance des syndicats dans le cadre de la prévention et résolution des conflits. Afin d'éclaircir ces liens, le facilitateur peut se référer aux exemples de la Somalie et autres pays où les activités syndicales sont paralysées. Message : <i>Si les organisations syndicales sont faibles avant un conflit : (1) elles ne pourront pas veiller à que des conflits politiques soient évités – elles auront un rôle très limité dans la prévention ; (2) elles seront encore plus faibles durant un conflit- aussi à cause d'une réduction des membres et des inscriptions et à cause des restrictions aux libertés - et ne pourront pas participer et promouvoir une vite résolution → les travailleurs souffriront</i> ▪ Il décrit aussi les organes internationaux, créés au sein de l’OIT, mandatés de contrôler la correcte application des normes par les pays membres et les violations. ▪ En plénière, le facilitateur modère un échange d’informations et une discussion en s’appuyant sur les questions suivantes: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Lesquelles, parmi les conventions fondamentales ont été ratifiées par [NOM DU PAYS] ?</i> ○ <i>Quels organes sont mandatés pour veiller à que les conventions soient</i>

			<p><i>respectés et les désaccords soient réglés ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Quelle est la procédure utilisée par les syndicats pour détecter et signaler les violations aux organes compétents ?</i> ○ <i>Concernant les textes de loi référant aux huit conventions, comment les centrales syndicales informent leurs cellules locales des contenus essentiels et des implications sur l'activité syndicale ?</i> ▪ Le facilitateur fait une représentation graphique de la procédure de plainte et le règlement des disputes, et des organes de contrôle
2. Familiariser avec les textes de lois nationaux et apprendre à détecter leurs faiblesses	2. Textes de lois	2. Activité de groupe et mise en commun	<p>Activité 6. Réviser/familiariser avec les textes des lois nationaux (90')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur organise huit petits groupes. ▪ Il distribue à chaque groupe : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le texte d'une des huit conventions fondamentales avec un résumé des Directives de l'OIT</i> ○ <i>La feuille d'instructions de l'Activité 6</i> ○ <i>Trois cartes d'une couleur (ex. verte) et trois d'une autre (ex. rouge)</i> ○ <i>Des marqueurs</i> ▪ Le facilitateur écrit sur le tableau les questions auxquelles les participants devront répondre : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Quelles faiblesses (lacunes, contradictions) existent dans les textes de la loi nationale par rapport aux Directives de l'OIT sur les conventions fondamentales? (cartes rouges)</i> ○ <i>Quels amendements sont nécessaires pour combler les lacunes et éliminer les contradictions identifiées? (cartes vertes)</i> ▪ Les participants ont <u>40 minutes</u> pour réfléchir individuellement et en groupe et pour remplir un maximum de trois cartes pour chacune des questions ▪ Ils afficheront les cartes sur une feuille de tableau, avec les lacunes et contradictions sur une colonne et les amendements souhaités sur l'autre. ▪ Le facilitateur demandera à quatre groupes de faire une présentation de 10 minutes chacun. Tous les résultats seront affichés sur les murs de la salle. ▪ Le facilitateur donne des comptes-rendus sur la base des directives de l'OIT et montre la page web où les participants peuvent mieux connaître les lois nationales et reconnaître leurs faiblesses.

Conseils pour les facilitateurs :

- Le facilitateur de cette session devrait idéalement avoir une formation de juriste.
- Le facilitateur doit s'assurer que les **liens soient très clairs** entre la prévention et la résolution des conflits et le respect des libertés syndicales et des conventions.
- Il est très probable que la question relative à la violation des conventions amène à une longue discussion, avec beaucoup d'interventions de la part des participants. Le facilitateur doit veiller à ne pas dépasser les minutes assignées à la séance.
- Le facilitateur doit faire en sorte qu'il y ait une rotation des groupes qui présentent en plénière les résultats de leur travail.
- Pour préparer les groupes d'étude des textes de loi, le facilitateur pourrait préparer un espace d'enregistrement volontaire des participants (un tableau pour chaque convention avec un nombre limité de lignes où les participants peuvent écrire leur nom).

Session N° 8	Déetecter les indicateurs de détresse et s'engager dans l'alerte précoce		
⌚ 2 h et demie (150 minutes)	<p>Vous avez besoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Document sur l'alerte précoce en Sierra Leone contenu dans le Volume III de l'étude OIT-HEI (traduit en français) ▪ Feuille d' instructions de l'Activité 7 (une copie pour chaque participant) ▪ Feuille d' instructions de l'Activité 8 (une copie pour chaque participant) ▪ Une grande feuille ▪ Des marqueurs ▪ Des cartes colorées de deux couleurs (ex. rouge et jaune) 		
Objectif général	Reconnaitre l'importance des systèmes d'alerte précoce dans la prévention et la résolution des conflits et comprendre comment les organisations syndicales peuvent y contribuer		
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
1. Reconnaître l'utilité et savoir identifier les éléments d'un système d'alerte précoce.	1. Sections 2.4 du manuel de formation	1. Présentation interactive	<p>Présentation interactives sur l'alerte précoce (30')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avant de commencer la séance, le facilitateur prépare une liste de catégories d'indicateurs possibles sur la base de la section 2.4 et l'affiche sur le tableau. ▪ Le facilitateur introduit la matière en rappelant aux participants la signification d'alerte précoce (réf. Glossaire), son utilité, et ses limites ▪ Il explique chacune des catégories affichées sur la liste et donne des exemples. ▪ Il explique les éléments d'un système d'alerte précoce : information, analyse, action. ▪ Il explique les étapes essentielles pour mettre en place un système d'alerte précoce : choix des indicateurs, identification des sources d'information, définition des méthodes de mesure, détermination des rôles et des responsabilités, détermination des destinataires, outils et media pour la diffusion de l'information. ▪ Il montre des sites qui fournissent l'information utile pour l'alerte précoce : International Crisis Group, CEDEAO, WANEP, IRIN, CIA World Factbook, etc.
2. Mettre en pratique les concepts appris sur l'alerte précoce en identifiant les signaux de détresse dans le cas de la Sierra Leone	2. Signaux de détresse dans un cas pratique	2. Activité de groupe et mise en commun	<p>Activité 7. Déetecter les signaux de détresse dans un cas pratique (60')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur organise cinq groupes et donne les instructions pour l'activité à suivre, ainsi qu'une introduction à l'étude de cas sur la Sierra Leone. ▪ Il distribue à chaque groupe : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le texte de l'étude de cas sur la Sierra Leone</i> ○ <i>La feuille d'instructions de l'Activité 7</i> ○ <i>Une feuille grand format</i> ○ <i>Des marqueurs</i> ▪ Les participants ont <u>une quinzaine de minutes</u> pour lire l'étude de cas individuellement et souligner les éléments qu'ils croient être des indicateurs

			<p>de détresse ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En groupe, les participants partagent les résultats de leurs réflexions individuelles et se mettent d'accord sur comment formuler les indicateurs, de façon à ce qu'ils puissent être utilisés dans n'importe quel contexte (25'). ▪ Ils les écrivent sur les cartes colorées (ex. jaune) (un indicateur sur chaque carte) en les regroupant par catégorie. Le nom de la catégorie sera écrit sur une carte de couleur différente (ex. rouge). ▪ Le facilitateur demandera à un groupe de lui lire les catégories choisies et les écrira sur une feuille grand format. Il demandera aux autres groupes s'ils ont trouvé les mêmes catégories et s'ils sont d'accord avec celles proposées par le premier groupe. Des modifications seront proposées et introduites si les participants le jugent nécessaire. Les résultats finaux seront affichés sur le grand tableau au mur. ▪ Ensuite, le facilitateur demandera au premier groupe de lire les indicateurs trouvés pour chacune des catégories et il affichera les cartes sur le tableau en dessous du titre de la catégorie correspondante. ▪ Enfin, il demandera aux autres groupes s'ils sont d'accord et pourquoi ; ils auront la possibilité d'intégrer et de proposer des modifications.
3. Consolider la compréhension de l'alerte précoce en ayant un regard sur la pratique grâce à l'aide d'un expert, et avoir l'opportunité de la mettre en contexte dans le cas de [NOM DU PAYS] et des organisations syndicales.	3. Structure, fonctionnement, limites et défis d'un système d'alerte précoce réel	3. Round Tobin	<p>Activité 8. Round Tobin sur l'alerte précoce et son application par les organisations syndicales (60')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Répartissez les participants dans des groupes de tailles identiques selon le nombre d'experts qui conduiront les sessions de discussion. Chaque discussion est un « atelier ». ▪ Présentez brièvement aux participants de chaque groupe les sujets traités par les différents experts (<i>par ex. des cas études qui portent sur différents pays, ou les éléments constitutifs d'un système d'alerte précoce et l'importance de « l'action précoce » pour donner un sens et une utilité à l'alerte précoce</i>). ▪ Expliquez aux participants ce que vous attendez d'eux lors de la réflexion collective ; dites-leur de noter toutes leurs idées sur les feuilles du tableau ; ▪ Faites démarrer la première session puis, deux minutes avant la fin de la session (selon le temps que vous avez déterminé), avertissez-les que la session est bientôt terminée, et demandez-leur de terminer les phrases qu'ils ont commencées de noter sur le tableau ; ▪ Demandez aux participants de changer de place, et assurez-vous qu'ils le fassent utiliser un microphone si vous avez une voix trop faible ou des groupes trop nombreux : il ne faut oublier personne ! ▪ Dans chaque atelier de travail, la première chose que les participants doivent faire est de travailler sur ce qui a été fait par les groupes

			<p>précédents. Cela est essentiel : vu qu'il n'y a personne pour leur présenter le travail effectué par les groupes précédents, c'est à eux de « remettre en forme » et d'interpréter ce qu'ils trouvent écrit au tableau – une étape importante pour donner du sens à ce travail ! Ensuite, ils vont ajouter, compléter, corriger, spécifier, donner des exemples. L'idée est qu'ils ajoutent ce qui, selon eux, fait défaut, et pas qu'ils répètent ce qui a déjà été écrit.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Laissez les participants travailler sur les différents aspects dans les différents ateliers, jusqu'à ce qu'ils reviennent à l'atelier de travail où ils étaient au départ. ▪ Lors de la dernière session, idéalement, vous devriez les laisser travailler de nouveau sur le premier aspect, pour qu'ils passent en revue les commentaires et les idées, qu'ils écrivent des résumés et ciblent les priorités. ▪ Ensuite, en plénière, laissez les participants noter les connaissances acquises et les idées de chaque personne se trouvant dans la pièce. Accordez trois minutes à chaque groupe / atelier de travail. Vous pouvez aussi dessiner un cercle sur le tableau et y coller toutes les inscriptions, puis le placer entre les chaises – ou bien vous déplacer entre les groupes (selon la taille des groupes et la disposition de la pièce.) ▪ A la fin les participants auront une liste de points reprenant les caractéristiques fondamentales pour le bon fonctionnement d'un système d'alerte précoce
--	--	--	---

Conseils pour les facilitateurs : Préparation du Round Robin

- Déterminez de combien d'aspects (ou des cas étude) vous souhaitez discuter et distinguez-les ; évidemment, vous devez considérer que chaque session doit être conduite par un (ou plusieurs) expert(s) de la matière traitée. Divisez le nombre de participants par ce chiffre afin de déterminer le nombre moyen de participants par groupe. Idéalement, un groupe est composé de 5 à 8 participants et le débat comporte 4 à 7 aspects.
- Inscrivez chaque aspect sur un tableau et écrivez un titre sur une carte de couleur vive que vous collez au tableau (elles ne doivent pas être recouvertes par les feuilles, même si elles sont retournées) ; disposez suffisamment de chaises pour chaque groupe en face de chaque tableau.
- Déterminez un planning. Consacrez environ 15' (max.) à la première session, 8 ' à la dernière session et diminuez progressivement le temps consacré à chaque session intermédiaire ; et prévoyez deux minutes après chaque session pour permettre une rotation (par ex. 15 – (2) – 12 (2) – 12 (2) – 10 (2) – 8).
- Si vous le souhaitez (cela est vivement recommandé), vous pouvez terminer le Round Robin de la façon suivante : chaque groupe retrouve sa place initiale. Les participants travaillent de nouveau pendant 15', et repassent en revue les commentaires et les idées émis par les autres groupes et préparent une courte présentation de 3'.

Instructions pour les participants

Instructions activité N° 5a Etablir une carte des principes de bonne conduite pour mieux contribuer en tant qu'organisation syndicale à la prévention et résolution des conflits armés	
 Objectifs	<p>Stimuler la réflexion et se mettre d'accord sur 10 principes clés pour les organisations syndicales dans la prévention et la résolution des conflits armés et violents</p>
 Méthodologie de travail	<p>Individuellement</p> <ul style="list-style-type: none"> Écoutez l'histoire que raconte le facilitateur. Si vous le souhaitez, vous pouvez prendre des notes (individuellement). Écoutez-le tout en ayant à l'esprit la définition du « principe de bonne conduite » : <p style="color: #A52A2A; font-style: italic;"><i>une règle ou un standard ou une condition à remplir, à propos d'une certaine action ou de la conduite générale d'un individu ou d'un groupe</i></p> <p>En groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> En groupe, discutez de l'histoire et partagez des idées en examinant la question suivante : <p style="color: #A52A2A; font-style: italic;"><i>Quels principes de bonne conduite devraient être mis en place par les organisations syndicales afin de contribuer à la prévention et la résolution des conflits armés et violents ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Après une première réflexion collective, lors de laquelle chacun d'entre vous pourra exprimer ses idées, retenez seulement 3 principes et notez-les sur une carte de couleur. <p>En plénière</p> <ul style="list-style-type: none"> Lorsque le facilitateur appelle votre groupe, l'un d'entre vous (le porte-parole) lira les 3 principes que vous avez retenus et le facilitateur collera les cartes sur un tableau. En plénière, discutez des résultats.
 Temps	30'

Instructions activité N° 5b

Principes sur la manière d'intégrer la dimension de genre dans les activités quotidiennes

 Objectifs	<p>Établir des principes pour intégrer la dimension de genre dans les actions quotidiennes</p>
 Méthodologie de travail	<p>En plénière</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Écoutez la définition de « dimension de genre » que vous explique le facilitateur et gardez-la à l'esprit.▪ Au cours d'une discussion animée par le facilitateur, exprimez-vous au sujet de ce que signifie pour vous la « dimension de genre. »▪ Écoutez l'histoire que l'un des participants va raconter. <p>En groupe</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Réfléchissez sur la manière dont on pourrait mieux intégrer la dimension de genre dans les actions quotidiennes d'une organisation syndicale (max. 10').▪ Retenez trois idées chacun et écrivez-les sur une carte colorée (une idée par carte) (max. 10') <p>En plénière</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Le facilitateur recueille les cartes et les affiche sur un tableau ou panneau.▪ Chacun à votre tour, votez pour le principe qui vous semble le plus pertinent parmi ceux qui sont listés (max. 10').
 Temps	30'

Instructions activité N° 6

Comparaison des textes de loi nationaux avec 8 Conventions fondamentales de l'OIT

 Objectifs	<p>Se familiariser avec les textes de lois nationaux et apprendre à détecter leurs faiblesses par rapport aux Conventions fondamentales de l'OIT</p>
 Méthodologie de travail	<p>Individuellement</p> <ul style="list-style-type: none"> Parcourez les textes et les Conventions fondamentales de l'OIT que le facilitateur a distribués à votre groupe (15'). <p>En groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> Discutez de cette question et mettez-vous d'accord sur une réponse aux questions suivantes (30') tout en prenant des notes: <ol style="list-style-type: none"> <i>Quelles faiblesses (lacunes, contradictions) existent dans les textes de la loi nationale par rapport aux Directives de l'OIT sur les conventions fondamentales? (cartes rouges)</i> <i>Quels amendements sont nécessaires pour combler les lacunes et éliminer les contradictions identifiées? (cartes vertes)</i> Sur les cartes de couleur rouge, écrivez un maximum de trois réponses à la première question, tandis que sur les cartes de couleur verte, écrivez vos réponses à la seconde question (15'). Utilisez une carte par réponse. Affichez les cartes sur une feuille de tableau, avec les lacunes et contradictions dans une colonne et les amendements souhaités dans l'autre. A la demande du facilitateur, faites une présentation de 10 minutes (3 groupes seront sollicités). Tous les résultats seront affichés sur les murs de la salle.
 Temps	90'

Instructions activité N° 7

Déetecter les signaux de détresse dans un cas pratique



Objectifs

Mettre en pratique les concepts appris sur l'alerte précoce en identifiant les signaux de détresse dans un' étude de cas



Méthodologie de travail

- Formez cinq groupes et écoutez les instructions du facilitateur. Il va vous lire une étude de cas sur la Sierra Léone.

Individuellement

- Lisez cette étude de cas et notez les éléments qui vous semblent être des indicateurs de détresse.

En groupe

- Echangez vos idées et mettez-vous d'accord sur ce que sont les indicateurs de détresse, que ce soit en Sierra Léone ou ailleurs (25').
- Sur des cartes de couleur, notez les indicateurs que vous avez identifiés de commun accord (un indicateur sur chaque carte).
- Regroupez les indicateurs par catégories communes et écrivez le nom de ces catégories sur des cartes de couleur différente.

En plénière

- Un groupe sera désigné par le facilitateur pour lire les catégories choisies et les écrire sur une grande feuille. Les autres groupes pourront alors intervenir s'ils ne sont pas d'accord. Si vous le souhaitez, vous pourrez proposer des modifications, qui seront ensuite affichées au mur.
- Ensuite, le premier groupe devra lire les indicateurs correspondant à chaque catégorie. Le facilitateur affichera alors les cartes sur le tableau pour chaque catégorie.

En groupe

- Nouvellement regroupés, vous discuterez pour vous mettre d'accord sur ce que sont les indicateurs de détresse, et vous pourrez apporter des modifications.



Temps

60'

Instructions activité N° 8

Round Robin sur l'alerte précoce et son application dans les organisations syndicales

 Objectifs	Consolider la compréhension de l'alerte précoce en ayant un regard sur la pratique grâce à l'aide d'un expert, et avoir l'opportunité de la mettre en contexte dans le cas de [NOM DU PAYS] et des organisations syndicales.
 Méthodologie de travail	<ol style="list-style-type: none">1. Le Round Robin consiste en plusieurs sessions de discussions avec plusieurs experts dans la matière traitée. Dans ce cas donné, le sujet principal est le fonctionnement des systèmes d'alerte précoce et un certain nombre d'experts va vous présenter des cas étude pertinents.2. Le facilitateur vous regroupera et assignera à votre groupe une séquence d'ateliers auxquels vous devrez participer. Rendez-vous à la première session, où le premier expert vous impartira une présentation.3. Vous pouvez, en tant que participants, poser des questions à l'expert durant sa présentation.4. Notez toutes les idées collectées au cours de la discussion sur les feuilles du tableau.5. Quand le facilitateur vous le demandera, changez de place et passez à l'atelier de travail suivant selon le plan assigné. Un expert vous impartira un autre présentation et vous vous engagerez dans une nouvelle discussion. Rappelez-vous de suivre les indications données par le facilitateur et de ne pas participer au même atelier deux fois !6. En changeant d'atelier, dans le suivant vous y trouverez le travail fait par les groupes précédents, c'est-à-dire les idées notées sur le tableau. Vous devez « remettre en forme » et interpréter ce qu'ils trouvent écrit au tableau – une étape importante pour donner du sens à ce travail !7. Ensuite, ajoutez, complétez, corrigez, spécifiez, donnez des exemples. L'idée est que vous ajoutez ce qui, selon vous, fait défaut, et pas que vous répétez ce qui a déjà été écrit.8. Une fois terminé le tour des ateliers, revenez à l'atelier de travail où vous étiez au départ. Lors de la dernière session, idéalement, vous devriez travailler de nouveau sur le premier aspect, pour passer en revue les commentaires et les idées, et pour écrire des résumés et cibler les priorités.9. Ensuite, en plénière, le facilitateur notera les connaissances acquises et les idées de chaque groupe. <p>A l'issue de l'exposé, vous aurez une liste de points reprenant les caractéristiques fondamentales pour le bon fonctionnement d'un système d'alerte précoce.</p>
 Temps	60'

Troisième journée du cours de formation

Agenda

	
09h00	Résumé de la journée précédente Session 9: Mobiliser, plaidoyer et mener des campagnes de sensibilisation (partie de l'alerte précoce) Activité 9 - Mandat, structure, et fonctionnement d'une cellule d'alerte précoce
10h30	Pause café
10h45	Session 9 (suite) Session 10 : Analyse des besoins humanitaires et non humanitaires, et réponse. Présentation interactive Activité 10 - Préparation d'une liste de questions pour l'évaluation des effets sur les affiliés et de leurs besoins après une crise
12h45	Déjeuner
14h00	Session 11: L'analyse des conflits et ses outils pratiques. Présentation interactive
15h30	Pause café
15h45 à 17h00	Session 11(suite) Activité 11 – Analyse du conflit en Sierra Leone Activité 12 – Analyse de la crise récente (ou passée) en [NOM DU PAYS] Evaluation informelle et clôture

Instructions pour les facilitateurs

Session N° 9	Mobiliser, plaidoyer et mener des campagnes de sensibilisation		
⌚ 1 h et demie (90 minutes)	<p>Vous avez besoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instructions de l'Activité 9 (une copie pour chaque participant) ▪ Une grande feuille ▪ Des marqueurs ▪ Des cartes colorées de deux couleurs (ex. rouge et jaune) 		
Objectif général : Apprendre à mettre en pratique les concepts appris le jour auparavant à propos de l'alerte précoce	Objectifs spécifiques		
	Contenus	Méthodes	Activités
1. Eclaircir/consolider les concepts et les pratiques de la mobilisation et du plaidoyer	1. Sections 2.5. du manuel de formation	1. Présentation interactive	<p>Présentation interactive sur la mobilisation, le plaidoyer et les campagnes de sensibilisation (30')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Option (a) <ul style="list-style-type: none"> ○ Avant de commencer la session, le facilitateur écrit les mots « <i>mobilisation</i> », « <i>plaidoyer</i> » et « <i>campagnes de sensibilisation</i> » chacun sur une feuille grand format affichée au mur. ○ Le facilitateur introduit la matière en demandant aux participants de définir : la signification générale, le but et les typologies d'actions, relatives à la « <i>mobilisation</i> », le « <i>plaidoyer</i> » et les « <i>campagnes de sensibilisation</i> ». Il procède en se focalisant un-par-un sur les trois. ○ Il écrit les suggestions données par les participants. Finalement, il donne des comptes-rendus. ▪ Option (b) <ul style="list-style-type: none"> ○ Modérer le développement d'une carte conceptuelle. Dans ce cas-là, il faudra définir pour lequel des trois mots ▪ Message 1 : « <i>mobilisation</i> », « <i>plaidoyer</i> » et « <i>campagnes de sensibilisation</i> » constituent l'action qui suit la collecte et l'analyse d'informations dans un effort d'alerte précoce. Il s'agit de la composante « <i>action</i> » d'un système d'alerte précoce. ▪ Pour conclure, il explique qu'à la base de la mobilisation, du plaidoyer et des campagnes de sensibilisation, il y a la communication avec ses principes fondamentaux, ses approches et ses outils. Le lien entre « <i>communication</i> » « <i>mobilisation</i> », « <i>plaidoyer</i> » et « <i>campagnes de sensibilisation</i> » doit être évident. ▪ Il montre aux participants ce qu'est un plan de communication et

			<p>comment il est structuré en proposant un exemple à compléter ensemble en plénière (il peut écrire la structure d'un plan de communication sur un feuille grand format):</p> <ul style="list-style-type: none"> o <i>Pourquoi = but de la communication</i> o <i>A qui = interlocuteurs/parties prenantes</i> o <i>Quoi = l'objet du message (qui se base sur les indicateurs de l'alerte précoce)</i> o <i>Comment : les activités à mettre en place</i> o <i>Quand : le bon moment</i> <p>■ Message 2 : Un plan de communication aide à maintenir les parties prenantes informées de façon opportune et afin de faire en sorte qu'elles se comportent/fassent ce qu'on attend d'elles. Il décrit comment on planifie le fait de faire passer le bon message aux bonnes personnes et, au bon moment.</p>
2. Définir le mandat, la structure, et le fonctionnement d'une cellule d'alerte précoce en [NOM DU PAYS]	2. Textes de lois	2. Activité de groupe et mise en commun	<p>Activité 9. Mandat, structure, et fonctionnement d'une cellule d'alerte précoce (90')</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le facilitateur organise cinq groupes et lit les instructions pour l'activité à suivre. ■ Il distribue à chaque groupe : <ul style="list-style-type: none"> o <i>La feuille d'instructions de l'Activité 9</i> o <i>Une feuille grand format</i> o <i>Des marqueurs</i> o <i>La liste des points reprenant les caractéristiques fondamentales pour le bon fonctionnement d'un système d'alerte précoce (résultat activité 9)</i> ■ Le facilitateur écrit sur le tableau les questions auxquelles les participants devront répondre, en imaginant de devoir mettre en place un système d'alerte précoce intersyndicale et/ou avec le patronat et la société civile (i.e. un système des Forces Vives, hébergé dans leur site web: <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Justification</i> : Pour quelle raison voudrait-on mettre en place un système d'alerte précoce en [NOM DU PAYS] ? ■ <i>Mandat</i> : Quel est la fonction principale qui devrait être accomplie par le système d'alerte précoce ? ■ <i>Les contributeurs</i> : Quelles organisations et structures décentralisées devraient s'associer à un projet de telle sorte afin de permettre de mieux atteindre l'objectif/mandat ? ■ <i>Structure</i> : Quelle est la structure organisationnelle qui permettrait à tous les associés, même ceux qui sont décentralisés, de contribuer

			<p>effectivement ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fonctionnement : Comment pourrait-on représenter graphiquement (i.e. avec des diagrammes) les composantes du système et le flux d'informations (de la source, à son analyse, à l'action) ? ▪ Les participants ont <u>une dizaine de minutes</u> pour réfléchir individuellement et réviser la section 2.5. du manuel de formation et prendre des notes par rapport aux questions ; ▪ En groupe, les participants partagent leurs points de vue résultant de leurs réflexions individuelles et se mettent d'accord sur les réponses à donner aux quatre questions. ▪ Ils les écrivent sur la feuille (ou plusieurs feuilles). La représentation graphique du fonctionnement pourra être réalisée sur une feuille à part. ▪ Enfin, le facilitateur demandera à trois groupes de mettre en commun les résultats de leur travail et fournira des comptes-rendus et des conclusions.
--	--	--	---

Conseils pour les facilitateurs :

- Il s'agit d'une matière avec laquelle les syndicalistes sont très familiers. C'est la raison pour laquelle il est souhaitable que le facilitateur s'assure que la présentation de la matière dans la première partie de la session soit effectivement « interactive ». Il devra faire en sorte que les participants interviennent pour développer ensemble une définition qui soit adaptée au contexte et à la façon de travailler des organisations syndicales.
- Examiner la possibilité de modérer la réalisation d'une carte conceptuelle sur les mots « mobilisation », « plaidoyer » et « campagnes de sensibilisation ».
- Le développement d'une carte conceptuelle est beaucoup plus complexe que l'option a. Le facilitateur devra choisir selon la méthode avec laquelle il est le plus à l'aise.

Session N° 10		Analyse des besoins et des conséquences d'un conflit, et interventions humanitaires et non humanitaires		
	⌚ 1 h (60 minutes)	Vous avez besoin de :		
Objectif général : Etablir le rôle et les possibilités d'action d'une organisation syndicale dans l'évaluation des besoins dans un contexte humanitaire et post-humanitaire				
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités	
1. se Familiariser avec l'analyse des besoins à travers un cas pratique	1. Evaluation des effets sur les affiliés et de leurs besoins	1. Raconter une histoire	<p>Narration d'une histoire par ITUC sur l'expérience récente à Haïti (40')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur introduit la séance en précisant qu'il s'agit d'un contexte de post-désastre mais que les grandes lignes sont les mêmes que dans un scenario de post-conflit. ▪ Le délégué d'ITUC raconte l'histoire de l'intervention de l'ITUC à Haïti, dont le but était d'évaluer les effets du tremblement de terre de Janvier 2010 sur les membres du syndicat et sur le syndicat en tant qu'institution. ▪ Entre temps, le facilitateur prend note des messages les plus importants, qu'il utilisera durant le résumé. ▪ Les contenus de l'histoire devront couvrir : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Les raisons justifiant le déploiement d'une mission d'ITUC depuis Bruxelles</i> ○ <i>La composition de la mission</i> ○ <i>Le déroulement de la mission (ses activités)</i> ○ <i>Les difficultés rencontrées</i> ○ <i>L'objet de l'évaluation (que-ce que l'ITUC a évalué ?)</i> ○ <i>Les résultats de l'évaluation</i> ○ <i>La suite donnée à l'évaluation (que-ce que l'ITUC compte faire pour répondre aux besoins)</i> ○ <i>Le partage d'informations (pourquoi, avec qui, comment)</i> ▪ Ensuite, le facilitateur orchestre une session de questions et de réponses. ▪ Pour conclure, le facilitateur récapitule les messages les plus importants et écrit sur une grande feuille : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les informations clés qu'il faut collecter/connaitre par rapport aux effets d'un conflit/catastrophe naturelle sur les organisations syndicales ▪ Les informations clés qu'il faut collecter/connaitre par rapport à l'impact d'un conflit/catastrophe naturelle sur les membres et leurs besoins immédiats sur le long-terme. 	

2. Déterminer les contenus d'une évaluation des besoins et des effets	2. Evaluation des effets sur les affiliés et de leurs besoins	2. Activité de groupe et mise en commun	Activité 10. Préparation d'une liste de questions pour l'évaluation des effets sur les affiliés et de leurs besoins après une crise (40') <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur organise cinq groupes et instruit les participants. ▪ Il distribue à chaque groupe : <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>La feuille d'instructions de l'Activité 10</i> ◦ <i>Une feuille grand format</i> ◦ <i>Des marqueurs</i> ▪ Chaque groupe écrit un maximum de dix questions visant à obtenir les informations listées dans la séance précédente (voir tableau). ▪ Le facilitateur demande à chaque groupe à tour de rôle de lire les questions et donne des comptes-rendus.
3. Apprécier le rôle des organisations syndicales dans la phase humanitaire et dans la reconstruction	3. Réponse humanitaire et de reconstruction : section 3.2. du manuel de formation et cases	3. Présentation interactive	Présentation interactive : exemples d'interventions humanitaires et de résolution <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur présente des exemples d'action par les organisations syndicales, en clarifiant les liens de telles actions avec leur mandat: <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Interventions humanitaires</i> ◦ <i>Interventions lors de règlement des conflits</i> ◦ <i>Interventions lors de résolution structurelle des conflits</i>

Session N° 11		Analyse des conflits et ses outils pratiques	
(⌚ 2 h (120 minutes))		Vous avez besoin de :	
Objectif général : Apprendre à mettre en action les concepts appris à propos de l'analyse des conflits			
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
1. Avoir une vue d'ensemble sur l'analyse des conflits et ses outils pratiques	1. L'analyse des conflits et ses outils pratiques	1. Présentation interactive	<p>Présentation interactives sur l'analyse des conflits (30')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur introduit la matière en rappelant aux participants la signification de l'analyse des conflits, ses finalités, et ses difficultés. ▪ Le facilitateur explique les méthodologies de collecte d'informations et présente un inventaire des outils d'analyse de conflit et des sources d'information. ▪ Le facilitateur orchestre une session de questions et de réponses
2. Mettre en pratique les concepts appris lors de la présentation interactive.	2. Application de l'analyse des conflits	2a. Activité de groupe et mise en commun	<p>Activité 11. Analyse du conflit en Sierra Leone (60')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur introduit l'activité 10 ainsi que l'étude de cas sur la Sierra Leone. ▪ Il forme quatre groupes et donne à chacun d'eux: <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Le texte de l'étude de cas sur la Sierra Leone (extrait du document des résultats de la commission Truth and Reconciliation)</i> ◦ <i>La feuille d'instructions de l'Activité 10</i> ◦ <i>Des cartes colorées</i> ◦ <i>Des marqueurs</i> ▪ Le facilitateur écrit les questions suivantes sur une feuille. Chacun des quatre groupes devra réfléchir sur l'une des quatre questions : <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Quel est le profil du contexte en Sierra Leone ? Décrivez-le en maximum quatre phrases.</i> ◦ <i>Quels en sont le déclencheur, les causes immédiates et structurelles ?</i> ◦ <i>Quels sont les acteurs impliqués ?</i> ◦ <i>Quels sont les dynamiques et les scenarios ?</i> ▪ Les participants ont <u>une quinzaine de minutes</u> pour lire l'étude de cas individuellement et souligner les éléments qu'ils estiment importants. ▪ En groupe, ils travaillent pour répondre aux questions qui leur ont été assignées.

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur demande à chaque groupe de faire une présentation en plénière des résultats du travail.
		2b. Activité en plénière	<p>Activité 12. Analyse de la crise récente (ou passée) en [NOM DU PAYS] (30')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur introduit l'activité 12 en lisant les instructions. ▪ Il demande aux participants de faire le même exercice pour [NOM DU PAYS]en plénière, en décrivant: <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Le profil du contexte</i> ○ <i>Le déclencheur, les causes immédiates et structurelles</i> ○ <i>Les acteurs impliqués</i> ○ <i>Les dynamiques et les scénarios</i> ▪ Il écrit les réponses sur des feuilles.

Instructions pour les participants

Instructions activité N° 9 Mandat, structure et fonctionnement d'une cellule d'alerte précoce	
 Objectifs	<p>Définir le mandat, la structure et le fonctionnement d'une cellule d'alerte précoce en [NOM DU PAYS].</p>
 Méthodologie de travail	<p>Individuellement</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cette activité devra être exécuté dans l'hypothèse de la mise en place d'un système d'alerte précoce intersyndicale et / ou avec le patronat et la société civile. 2. Révisez la section 2.5 du manuel de formation ainsi que la liste des points des caractéristiques fondamentales au bon fonctionnement d'un système d'alerte précoce, élaborée lors de l'activité No. 8. 3. En lisant, prenez des notes par rapport aux questions suivantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Justification : qu'est-ce qui fait qu'un système d'alerte précoce est nécessaire en [NOM DU PAYS] ? ▪ Mandat : que devrait faire en priorité le système d'alerte précoce ? ▪ Les contributeurs : quelles organisations et structures devraient être associées à ce projet pour lui permettre de réaliser ses objectifs ? ▪ Structure : quelle est la structure qui permettrait à tous les associés de contribuer efficacement ? ▪ Fonctionnement : comment pourrait-on représenter graphiquement les composantes du système d'alerte précoce et le flux d'informations ? <p>En groupe</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En groupe, partagez le fruit de vos réflexions individuelles et mettez-vous d'accord sur les réponses à donner aux quatre questions. 2. Écrivez les réponses sur une feuille. Notez sur une feuille à part la représentation graphique du fonctionnement du système d'alerte précoce. <p>En plénière</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Trois groupes mettront en commun les résultats de leur travail et fourniront des comptes-rendus et des conclusions.
 Temps	90'

Instructions activité N° 10

Préparation d'une liste de questions pour l'évaluation des effets sur les affiliés et de leurs besoins après une crise.

 Objectifs	Déterminer les contenus d'une évaluation des besoins et des effets.
 Méthodologie de travail	<p>Individuellement</p> <ol style="list-style-type: none">1. Révisez le tableau issu de la séance précédente. <p>En groupe</p> <ol style="list-style-type: none">2. Mettez vous d'accord sur 10 questions maximum visant à obtenir les informations listées dans la séance précédente. Notez-les dans une feuille grand format. <p>En plénière</p> <ol style="list-style-type: none">3. A tour de rôle, lisez les questions et donnez des comptes-rendus des vos discussions en groupe.4. A l'issu de la séance, vous aurais un questionnaire pour l'évaluation des effets sur les affiliés et de leurs besoins après une crise.
 Temps	40'

Instructions activité N° 11

Analyse des conflits en Sierra Leone



Objectifs

Mettre en pratique les concepts appris lors de la présentation interactive.



Méthodologie de travail

Individuellement

1. Lisez individuellement les instructions de l'activité 11 ainsi que l'étude de cas sur la Sierra Leone. En lisant l'étude de cas, soulignez les éléments importants.

En groupe

2. En groupe réfléchissez sur une des quatre questions assignée par le facilitateur :
 - Quel est le profil du contexte en Sierra Leone ? Décrivez-le en maximum quatre phrases.
 - Quels en sont le déclencheur, les causes immédiates et structurelles ?
 - Quels sont les acteurs impliqués ?
 - Quels sont les dynamiques et les scénarios ?
3. Ecrivez vos réponses sur la feuille grand format fournie par le facilitateur.

En plénière

4. Présentez en plénière les résultats de leur travail et répondez aux questions des autres participants.



Temps

90'

Instructions activité N° 12

Analyse de la crise récente (ou passée) en [NOM DU PAYS]

 Objectifs	<ul style="list-style-type: none">▪ Avoir une vue d'ensemble sur l'analyse des conflits et ses outils pratiques.▪ Mettre en pratique les concepts appris lors de la présentation interactive.
 Méthodologie de travail	<ol style="list-style-type: none">1. Faite le même exercice pour [NOM DU PAYS] que pour la Sierra Leone (voire activité précédente), lors d'une séance plénière, en décrivant :<ul style="list-style-type: none">▪ Le profil du contexte,▪ Le déclencheur, les causes immédiates et structurelles,▪ Les acteurs impliqués,▪ Les dynamiques et les scénarios.2. Écrivez les réponses sur des feuilles.
 Temps	30'

Quatrième journée du cours de formation

Agenda

	
09h00	Résumé de la journée précédente Session 12 : Contenus, objectifs et formes de dialogue pour faciliter la résolution des conflits. Présentation interactive. Activité 13 – Proposer une stratégie de dialogue pour la sortie d'une crise/la résolution d'un conflit
10h30	Pause café
10h45	Session 13 : Les préoccupations des organisations syndicales dans les négociations des accords de paix. Présentation interactive. Activité 14 – Préparation d'un agenda pour des accords hypothétiques
10h45	Session 13 : Les préoccupations des organisations syndicales dans les négociations des accords de paix. Présentation interactive. Activité 14 – Préparation d'un agenda pour des accords hypothétiques
12h45	Déjeuner
14h00	Session 14 : Récapitulation des principes fondamentaux. Activité 15 - Elaboration d'une feuille de route
15h30	Pause café
15h45 à 17h00	Session 15 : Evaluation formelle et clôture

Instructions pour les facilitateurs

Session N° 12	Contenus, objectifs et formes de dialogue pour faciliter la résolution des conflits		
⌚ 1 h et demi (90 minutes)	<p>Vous avez besoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Feuille d'instructions de l'activité 13 ▪ Tableau à grandes feuilles (<i>flip-chart</i>) ▪ Marqueurs 		
Objectif général: Elaborer un plan de travail pour les organisations syndicales (niveaux central et décentralisé).			
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
1. Contenus, objectifs et formes de dialogue pour la résolution des conflits	1. Sections 3.5. et 3.6. et exemples	1. Présentation interactive	<p>Présentation interactive (30')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur présente la matière sur la base des sections 3.5. et 3.6. du manuel de formation. ▪ Il donne des exemples d'intervention des organisations syndicales. ▪ Il mentionne les possibles contraintes et demande aux participants leurs idées. ▪ Il demande quelles sont les similitudes avec le cas de [NOM DU PAYS]. ▪ Il modère la discussion.
2. Mettre en pratique en appliquant les concepts	2. Sections 3.5. et 3.6. et exemples	2. Activité de groupe	<p>Activité 13. (75')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur forme cinq groupes. ▪ Il lit les instructions de l'activité 13 et distribue les feuilles à chaque participant. ▪ Ensuite il distribue l'étude de cas, illustrant une situation réelle de conflit armé avec des répercussions sur les travailleurs (si pertinent, le pays de provenance des participants). ▪ Il écrit les 6 questions suivantes sur un tableau : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Objectifs des séances du dialogue</i> : quels sont les objectifs à atteindre ○ <i>Contenus du dialogue</i> : quels sont les sujets à traiter, qui soient d'importance pour les organisations syndicales ? ○ <i>Approche</i> : que type d'approche peut-on utiliser pour favoriser le changement et la transition vers une solution pacifique ? (voir les 8 étapes de Kotter) ○ <i>Interlocuteurs</i> : qui devrait participer et avec quel rôle ? ○ « <i>Règles d'or</i> » du dialogue : qu'est-ce qu'il faut prendre en considération pour la bonne réussite des séances, c'est-à-dire pour atteindre les objectifs fixés ? ○ <i>Difficultés et problèmes</i> : quels sont les principales problèmes (max. 3) qui peuvent se présenter, et comment y faire face ? ▪ Les participants devront y répondre en groupe, en prenant note des réponses sur des feuilles grand format. ▪ Un ou deux groupes seront invités à présenter les résultats de leurs travail.

Session N° 13		Les préoccupations des organisations syndicales dans les négociations des accords de paix		
90 minutes		Vous avez besoin de :		
Objectif général:				
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités	
1. Comprendre ce qu'est un accord de paix.	1. Accords de paix, sections 1.1., 4.1., et 4.2.	1. Présentation interactive	Présentation interactive (30') <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur explique ce que sont les accords de paix, à quoi ils servent, qui participe aux négociations, quel en est le contenu typique. ▪ Il donne des exemples ▪ Il explique que les accords de paix sont seulement un petit pas vers la paix : le règlement du conflit, mais que souvent ils ne sont pas respectés et le conflit recommence. ▪ 	
2. Reconnaître les éléments importants pour les organisations syndicales dans un accord de paix	2. Agenda des accords de paix	2. Activité de groupe et mise en commun	Activité 14. Préparation d'un agenda pour des accords fantomatiques (60') <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur forme les groupes et lise les instructions de l'activité ▪ Il écrit la question suivante sur un tableau <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Dans le cas hypothétique d'une crise ou un conflit que déclenche dans votre pays (ou d'une situation passée que vous avez vécu), quels points aimeriez-vous soulever au sein d'une négociation d'accords de paix ?</i> ▪ Il demande aux participants de discuter en groupe et, avec l'aide de leurs expériences et connaissances personnelles, répondre à la question. ▪ En plénière, demandez à chaque groupe de présenter et justifier votre réponse en plénière. 	

Session N° 14	Feuille de route: quelles sont les prochaines étapes?		
⌚ 90 minutes	Vous avez besoin de : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Feuille d'instructions de l'activité 15. ▪ Tableau à grandes feuilles (<i>flip-chart</i>). ▪ Marqueurs. 		
Objectif général: Elaborer un plan de travail pour les organisations syndicales (niveaux central et décentralisé).			
Objectifs spécifiques	Contenus	Méthodes	Activités
1. Récapituler et réviser les principes clés à garder à l'esprit	1. Principes fondamentaux	1. Activité en séance plénière.	Activité en plénière (15') <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur demande aux participants s'ils se souviennent des principes fondamentaux identifiés durant la première/deuxième journée, et il écrit les réponses en comblant les lacunes. ▪ Il demande s'ils sont toujours d'accord ou s'ils désirent ajouter/éliminer des principes sur la base de ce qu'ils ont appris lors des quatre journées de formation.
2. Définir une feuille de route accordée par les intervenants, et identifier les fonctions.	2. Plan de travail et activités	2. Activité de groupe et mise en commun	Activité 15. Elaboration d'une feuille de route (75') <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur forme cinq groupes. ▪ Il introduit l'activité en demandant aux participants de répondre à la question suivante, en groupe : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Quelles fonctions de prévention et résolution des conflits peuvent être raisonnablement (sans grands investissements) intégrées dans l'activité quotidienne des organisations syndicales étant donné le contexte actuel? Comment ?</i> ○ <i>Proposer un plan de travail/feuille de route pour les prochaines étapes, comprenant : les objectifs 2010-11, les activités, les responsables.</i> ○ <i>Quel type de soutien est sollicité à l'OIT ?</i> ▪ Les participants en groupe se mettent d'accord sur les réponses aux trois questions (liste à puces) et notent les réponses. ▪ Le facilitateur demande aux groupes de présenter leurs idées à tour de rôle. ▪ Ensuite, il demande aux participants d'exprimer leurs points de vue et de donner leur opinion sur l'ensemble des propositions. ▪ Les participants posent des questions. ▪ Finalement le facilitateur ordonne les idées en les notant sur une feuille, qu'il intitule : « Plan de travail des organisations syndicales». ▪ Le facilitateur donne des recommandations finales en récapitulant les contenus clé de la formation. Il peut utiliser la carte d'apprentissage.

Session N° 15	Évaluation et clôture
⌚ 80 minutes	<p>Vous avez besoin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionnaires d'auto-évaluation (sur l'apprentissage) ▪ Questionnaire d'évaluation de l'atelier ▪ Panneau à grandes feuilles (<i>flip-chart</i>). ▪ Marqueurs
Objectif général : Évaluer le niveau de satisfaction des participants.	
Activité d'évaluation	
1. Évaluation informelle de l'activité, en donnant aux participants la possibilité d'exprimer leur avis à ce sujet.	<p>Évaluation informelle (20')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur prépare deux grandes feuilles avec deux figures : l'une souriante, l'autre triste. ▪ Il pose deux questions : <ul style="list-style-type: none"> ◦ <i>Qu'est-ce qu'on a bien fait ?</i> ◦ <i>Qu'est-ce qu'on aurait pu mieux faire ?</i> ▪ Il demande aux participants de répondre à la première question puis à la deuxième, et de justifier leurs réponses. ▪ Au fur et à mesure que les participants interviennent, il écrit leurs remarques importantes sur les feuilles.
2. Évaluation formelle de l'activité, au moyen des questionnaires d'évaluation	<p>Évaluation formelle (20')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur distribue les questionnaires d'évaluation et explique comment les remplir. ▪ Les questions doivent être en rapport avec les différentes dimensions de la formation: les objectifs, le contenu, les méthodes et la stratégie d'apprentissage, les ressources humaines, la logistique, etc.
3. Auto-évaluation	<p>Auto-évaluation (20')</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le facilitateur distribue les questionnaires d'évaluation et explique comment les remplir.
4. Clôture	<p>Clôture (20')</p> <p>Le facilitateur termine l'activité en exprimant son point de vue et en expliquant les étapes ultérieures (certifications ?).</p>

Instructions pour les participants

Instructions activité N° 13 Proposer une stratégie de dialogue pour la sortie d'une crise / prévention d'un conflit (étude de cas)	
 Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maîtriser les contenus, les objectifs et les formes de dialogue qui permettent la résolution des conflits. ▪ Mettre en pratique en appliquant les concepts.
 Méthodologie de travail	<p>Individuellement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lisez l'étude de cas fourni par le facilitateur, illustrant une situation réelle de conflit armés avec des répercussions sur les travailleurs (si pertinent, le pays de provenance des participants). <p>En groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Répondez aux 6 questions suivantes sur un tableau : <ul style="list-style-type: none"> ○ Objectifs des séances du dialogue : quels sont les objectifs à atteindre ○ Contenus du dialogue : quels sont les sujets à traiter, qui soient d'importance pour les organisations syndicales ? ○ Approche : que type d'approche peut-on utiliser pour favoriser le changement et la transition vers une solution pacifique ? (voir les 8 étapes de Kotter) ○ Interlocuteurs : qui devrait participer et avec quel rôle ? ○ « Règles d'or » du dialogue : qu'est-ce qu'il faut prendre en considération pour la bonne réussite des séances, c'est-à-dire pour atteindre les objectifs fixés ? ○ Difficultés et problèmes : quels sont les principales problèmes (max. 3) qui peuvent se présenter, et comment y faire face ? <p>En plénière</p> <p>Un ou deux groupes seront invités à présenter les résultats de leur travail.</p>
 Temps	75'

Instructions activité N° 14

Préparation d'un agenda pour des accords hypothétiques

 Objectifs	Reconnaître les éléments importants pour les organisations syndicales dans un accord de paix.
 Méthodologie de travail	<p>En groupe</p> <ol style="list-style-type: none">1. Formez des groupes et lisez les instructions de l'activité 14.2. Discutez en groupe et, avec l'aide de vos expériences et connaissances personnelles, répondez à la question suivante :<ul style="list-style-type: none">o <i>Dans le cas hypothétique d'une crise ou un conflit que déclenche dans votre pays (ou d'une situation passée que vous avez vécu), quels points aimeriez-vous soulever au sein d'une négociation d'accords de paix ?</i> <p>En plénière</p> <ol style="list-style-type: none">3. Présentez et justifiez votre réponse en plénière.
 Temps	60'

Instructions activité N° 15

Élaboration d'une feuille de route

 Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Récapituler et réviser les principes clés à garder à l'esprit. ▪ Définir une feuille de route accordée par les intervenants, et identifier les fonctions.
 Méthodologie de travail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Répartissez les participants en cinq groupes. 2. Introduisez l'activité en demandant aux participants de répondre aux questions suivantes, en groupe : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quelles fonctions de prévention et résolution des conflits peuvent être raisonnablement (sans grands investissements) intégrées dans l'activité quotidienne des organisations syndicales étant donné le contexte actuel ? Comment ? ▪ Proposez un plan de travail / feuille de route pour les prochaines étapes, mentionnant : les objectifs 2010-2011, les activités, les responsables. ▪ Quel type de soutien est sollicité à l'OIT ? 3. Demandez aux participants de se mettre d'accord entre eux sur les réponses à ces trois questions, et de noter leurs réponses. 4. Demandez aux groupes de présenter leurs idées à tour de rôle. 5. Demandez aux participants d'exprimer leurs points de vue et de donner leur opinion sur l'ensemble des propositions. 6. Laissez les participants poser des questions. 7. Ordonnez les différentes idées en les notant sur une feuille, que vous intitulerez : « Plan de travail des organisations syndicales. » 8. Donnez des recommandations finales en récapitulant les contenus clés de la formation, si besoin en vous appuyant sur la carte d'apprentissage.
 Temps	90'

Feuille d'auto-évaluation (pré et post-atelier)

Les questions contenues dans cette feuille d'évaluation se réfèrent/sont pertinents aux contenus du paquet de formation.

Le facilitateur invitera les participants à remplir cette feuille d'auto-évaluation avant de commencer l'atelier afin de:

- Identifier et devenir conscient des connaissances et des capacités déjà possédées par les participants à propos du rôle des organisations syndicales en prévention et résolution des conflits.
- Avoir un aperçu des contenus qui seront proposés tout-au-long de l'atelier.

A la fin du processus d'apprentissage, les participants devront remplir le questionnaire de nouveau, afin de :

- Prendre conscience de la mesure dans laquelle ils ont appris des nouveaux concepts et compétences pratiques.



Instructions

a) Répondez aux questions à choix multiple, en indiquant le niveau de connaissances et compétences pratiques que vous pensez avoir.

L'échelle est comprise entre **1** (aucune connaissance et aucune compétence pratique pour répondre aux questions et/ou pour réaliser des actions), et **4** (vous possédez beaucoup des connaissances dans la matière et vous réussissez à répondre sans problèmes aux questions et à exécuter les actions indiquées).

Aucune connaissance Aucune compétence pratique	Bas niveau de connaissances et de compétences pratiques	Bon niveau de connaissance et compétences pratiques	Très haut niveau de connaissance et compétences pratiques
1	2	3	4

b) Répondez aux questions « ouvertes » pour mieux faire comprendre votre point de vue.

	1	2	3	4
Module 1: Les conflits armés et leurs conséquences dans le monde du travail				
1. Connaissance de la terminologie et des notions de base liée à la prévention et la résolution des conflits et la consolidation de la paix.				
2. Capacité de décrire la multiplicité des conséquences sociales et économiques des conflits armés, y compris l'impact que ceux-ci ont sur le dialogue social et sur les syndicats.				
3. Enoncer les principes fondamentaux à garder à l'esprit à propos du rôle des organisations syndicales dans la prévention et la résolution des conflits.				
4. Donnez au moins trois raisons pour lesquelles les organisations syndicales devraient s'impliquer dans la prévention et la résolution des conflits violents et armés.				

	1	2	3	4
Module 2: Le rôle des syndicats dans la prévention des conflits et l'alerte précoce				
1. Enoncer l'importance du respect des droits fondamentaux et des libertés syndicales dans un effort structurel de prévention des conflits				
2. Décrire les facteurs indiquant l'approche d'un conflit				
3. Connaissance de la composition et du fonctionnement des systèmes d'alerte précoce pour la prévention des conflits				
4. Que peuvent faire les organisations syndicales lorsqu'elles constatent des symptômes de conflit pour essayer de les empêcher ?				
	1	2	3	4
Module 3: Le rôle des syndicats dans la résolution d'un conflit violent ou armé				
1. Connaissances des contenus, méthodes et outils pour conduire un' analyse des besoins dans un contexte humanitaire et post-humanitaire.				
2. Connaissance des contenus, méthodes et outils pour conduire un' analyse de conflit.				
3. Décrire les contraintes qui, généralement, entravent le dialogue social durant un conflit.				
4. Quelles actions les organisations syndicales peuvent-elles entreprendre lorsqu'un conflit déclenche et il va falloir évaluer son impact? Quel est leur rôle auprès des populations touchées ? Quelles sont les erreurs à éviter ?				
	1	2	3	4
Module 4. Le rôle des partenaires sociaux et autres acteurs concernant la paix et la reconstruction				
1. Définir un accord de paix et son objectif, et énoncer les phases de son élaboration.				
2. Décrire l'importance pour les organisations syndicales de s'impliquer dans la négociation des accords de paix.				
3. Plaidoyer afin de ne pas arrêter les efforts de prévention après la signature des accords de paix				

4. Quelles sont les questions importantes à soulever par les organisations syndicales lors de la négociation d'un accord de paix ? Citez-en quelques-unes.

Agenda : séminaire tripartite d'une journée

<i>Plateformes et actions Tripartites pour la prévention et résolution de conflits violents et armés</i>	
 Première Journée	
08h30	Enregistrement des participants
09h00	<p>Accueil et ouverture officielle</p> <p>Session 1 : Présentation des participants et des facilitateurs</p> <p>Session 2 : Exploration des attentes des participants (Activité 1)</p>
10h30	Pause café
10h45	<p>Session 3 : Présentation des objectifs, de la méthodologie de travail et de l'agenda du séminaire.</p> <p>Session 4 : Les intérêts et le rôle des acteurs tripartites dans la prévention et résolution des conflits armés. Présentation interactive et Activité 2</p> <p>Session 5 : mise en place d'une plateforme tripartite pour la prévention des conflits en [NOM DU PAYS], dans le cadre d'une plateforme nationale pour le dialogue social (Activité 3)</p>
12h45	Déjeuner
14h00	Session 5 (suite) : Mettre en place une plateforme tripartite pour la prévention des conflits en Guinée, dans le cadre d'une plateforme nationale pour le dialogue sociale (Activité 3)
15h30	Pause café
15h45	<p>Session 5 (suite) : Mettre en place une plateforme tripartite pour la prévention des conflits en Guinée, dans le cadre d'une plateforme nationale pour le dialogue social (Activité 4)</p> <p>Evaluation et clôture</p>

Glossaire

Accords de paix	Contrat conclu entre les parties belligérantes en vue de préparer les conditions propices à la paix et d'établir les responsabilités de chacun dans le processus de sortie de crise. Généralement, les accords de paix prévoient la mise en place de mécanismes particuliers pour garantir le respect des accords et l'exécution des mesures et actions négociées.
Alerte précoce	L'alerte précoce est une composante intégrale de la prévention qui consiste à produire et diffuser des informations et des analyses pour aider les décideurs à adopter des mesures préventives en temps opportun.
Analyse du conflit	Processus visant à connaître les causes immédiates et structurelles d'un conflit, à identifier les parties prenantes impliquées, à saisir les relations positives ou négatives qu'elles entretiennent entre elles et à comprendre les dynamiques qui favorisent ou entravent le processus de résolution du conflit et de consolidation de la paix.
Analyse de genre ¹⁵	Effort systématique visant à identifier et à comprendre les rôles et les besoins des femmes et des hommes dans un contexte socio-économique donné. Cette analyse implique la collecte de statistiques ventilées par sexe, l'identification des différences liées au sexe dans la division du travail, l'accès aux ressources et leur contrôle, l'identification des besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes, l'identification des contraintes et des possibilités propres aux femmes et aux hommes, ainsi que l'évaluation des capacités institutionnelles à promouvoir l'égalité des sexes.
Conflit	Un conflit est la poursuite d'objectifs (politiques) antagonistes et incompatibles par deux ou plusieurs individus ou groupes. Il peut être mené pacifiquement ou par le biais de la force et de la violence. Dans ce manuel, le terme «conflit» est utilisé avec une connotation politique plutôt que sociale.
Conflit armé	(International ou non international) Processus de confrontation violente entre deux ou plusieurs parties antagonistes, avec l'engagement des forces armées

¹⁵ BIT, 2001: *Modules génériques du BIT de réponse aux crises*, Département du redressement et de la reconstruction (Genève, BIT, 2001).

	<p>gouvernementales et non gouvernementales. Le droit international énonce les critères de définition d'un conflit.</p>
Conflit violent	On parle de conflit violent ou mortel quand les désaccords et les incompatibilités sont résolus en utilisant la violence physique, même de façon unilatérale (exemple: les génocides contre des civils désarmés).
Consolidation de la paix	Toutes les actions destinées à éviter une résurgence du conflit une fois qu'il a été résolu ou l'escalade de la violence quand un conflit est en train d'émerger.
Cycle de conflit	Un conflit est une situation dynamique, caractérisée par une intensité qui varie avec le temps, avec une phase d'escalade de la tension qui se transforme en violence et une phase descendante vers la consolidation de la paix. Les cycles peuvent être récurrents.
Démocratie	Régime politique dans lequel le pouvoir est détenu collectivement par le peuple et s'exerce sur la base d'un système de représentation qui émane du peuple même.
Développement	Processus intégré dans lequel toutes les dimensions d'une réalité donnée - économique, sociale, politique, culturelle - sont en voie d'atteindre leurs objectifs avec le meilleur de leurs potentialités, contrôlant la dynamique du processus et faisant en sorte que tous bénéficient des ressources et des services produits. Le développement signifie que les êtres humains sont en train d'améliorer leurs capacités et donc d'élargir leurs possibilités de choix et d'améliorer leur qualité de vie.
Dialogue social	Processus qui inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échanges d'informations entre les gouvernements et les partenaires sociaux (organisations syndicales et organisations d'employeurs).
Droit d'ingérence	Droit qu'ont une ou plusieurs nations d'intervenir dans un pays en violant sa souveraineté dans le cadre d'un mandat accordé par une autorité supranationale, à savoir les Nations Unies. L'ingérence est l'obligation faite à tous les Etats de veiller à ce que les droits de l'homme soient respectés n'importe où dans le monde.
Droit du travail	Ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre employeurs et travailleurs. Il couvre plusieurs aspects du cursus professionnel d'un travailleur, tels que la formation, l'exécution et la rupture d'un contrat de travail. En outre, il garantit le respect des libertés syndicales, la protection des travailleurs vulnérables et la sécurité au travail.
Exclusion sociale	Expression utilisée pour décrire une situation particulière dans laquelle des personnes ne sont pas en mesure de prendre part aux décisions dans leur communauté ou de

	les influencer.
Gestion des conflits	Le but de la gestion des conflits est de contenir la violence et les combats dans certaines limites géographiques et d'intensité afin d'empêcher le conflit de s'étendre et de devenir encore plus violent et mortel.
Marché du travail	Système composé d'employeurs considérés comme acheteurs et de travailleurs considérés comme vendeurs, dont l'objectif est de trouver une adéquation entre les offres et les demandes d'emploi et de fixer les salaires.
Mobilisation	Le terme «mobilisation» désigne une participation coordonnée des membres d'un groupe qui souhaitent atteindre un objectif commun en défendant ensemble leurs intérêts et valeurs. Une mobilisation collective vise à transformer la situation actuelle en un scénario qui se conforme mieux aux valeurs et intérêts des membres d'un groupe à travers la mise en place d'initiatives communes ¹⁶ .
Moyens d'existence	Les moyens d'existence comprennent les capacités, les actifs (réserves, ressources, revendications et accès à différents types d'avoirs) et les activités nécessaires au maintien de la vie.
Personnes déplacées	Personnes qui ont fui ou ont été contraintes de quitter leur foyer en raison d'une guerre – civile ou non –, de catastrophes naturelles ou d'autres formes de crise, mais qui restent à l'intérieur des frontières de leur pays d'origine.
Prévention des conflits	Elle inclut toutes les mesures et actions visant à réduire le risque d'apparition ou de réapparition de conflits armés et de confrontations violentes au sein d'une société.
Récupération/ Redressement/Relance	Phase qui chevauche celle des opérations humanitaires et leur fait suite, et qui prépare et accompagne le développement dans la transition de la guerre vers la paix et le développement durables. Elle vise à la réparation et/ou construction d'infrastructures de base, à l'amélioration des conditions de vie et à la revitalisation des économies locales en vue de la réinsertion et de l'implantation par le biais des AGR, projets à impact rapide, de la formation professionnelle, de la création d'emplois à court terme, etc.
Réfugié	Personne qui se trouve hors de son ancien pays de résidence. Elle a fui le pays et ne veut pas y retourner par crainte d'y être persécutée pour des raisons politiques, raciales, religieuses et/ou de nationalité.

¹⁶ Source: Banque de ressources interactives en sciences économiques et sociales du CRDP.

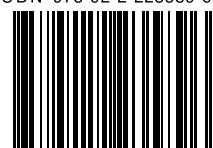
<http://brises.org/notion.php/mobilisation-collective/groupes-sociaux/mouvements-sociaux/identite/luttes-sociales/notId/85/notBranch/85/>.

Règlement du conflit	Cette étape de la résolution du conflit consiste en la négociation et la signature d'un accord formel qui met fin au conflit et détermine les conditions à respecter et les démarches à suivre par les signataires. Idéalement, un médiateur – personnalité externe au conflit - est chargé de conduire les négociations avec les parties adverses.
Réhabilitation	Phase visant à rétablir (provisoirement) la fourniture des services de base durant les opérations humanitaires dans la transition de la guerre vers la paix et le développement durables.
Réintégration	La réintégration est le processus par lequel les ex-combattants acquièrent un statut civil et obtiennent un emploi et des revenus durables. La réintégration est essentiellement un processus social et économique de durée non déterminée, qui a lieu principalement dans les collectivités au niveau local. Elle fait partie du développement général d'un pays, relève de la responsabilité nationale et exige souvent une assistance extérieure à long terme.
Résolution des conflits	La résolution des conflits est un processus qui comprend des initiatives à court et long terme, destinées à mettre fin à la violence et aux combats et à remédier aux causes structurelles du conflit violent ou armé, en le transformant en un conflit géré sur des bases pacifiques.
Secours humanitaires	Phase d'assistance immédiate dans la transition de la guerre vers la paix et le développement durables dont l'objectif est de sauver des vies et de répondre aux besoins de base immédiats des populations touchées par la guerre (par exemple, nourriture, logement, soins médicaux et soutien affectif). On parle aussi d'assistance humanitaire.
Travail décent	La notion de travail décent résume les aspirations des travailleurs : possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour leur famille, amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences pour leur existence, et égalité de chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes.

Programme sur la réponse aux crises et la reconstruction (ILO/CRISIS)
Email: CRISIS-TOOLS@ilo.org

Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)
Email: ACTRAV@ilo.org

ISBN 978-92-2-223589-6



9 789222 235896