



**La boîte à outils pour l'engagement
syndical dans la Zone de
libre-échange continentale africaine
(ZLECAf) — Étapes pratiques pour les
syndicats en matière de facilitation des
échanges, de promotion des dispositions
relatives au travail et de participation
inclusive à la ZLECAf**

Un ensemble d'outils par l'ITUC-Afrique
pour les syndicats afin d'influencer la
mise en œuvre de l'AfCFTA.

Mars 2025



En avant

La Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) représente une opportunité révolutionnaire pour l'Afrique de redéfinir sa dynamique commerciale, de stimuler une croissance économique inclusive et d'améliorer les moyens de subsistance de millions de personnes. Dans le même temps, il pose un défi crucial aux syndicats pour s'assurer que ce cadre commercial ambitieux se traduise par des avantages significatifs pour les travailleurs à travers le continent. Cette boîte à outils de la CSI-Afrique a été méticuleusement élaborée pour doter les syndicats des outils et des connaissances nécessaires pour influencer la mise en œuvre de la ZLECAf, en veillant à ce que les droits du travail, la justice sociale et le travail décent restent partie intégrante de l'agenda commercial de l'Afrique. Les syndicats occupent une position unique dans l'élaboration de l'avenir du paysage économique africain dans le cadre de la ZLECAf. Cette boîte à outils sert de ressource pratique pour les syndicats mondiaux, les fédérations régionales, les syndicats sectoriels, les fédérations syndicales internationales (FUG) et les centrales nationales. Il leur donne les moyens de plaider en faveur de l'intégration de dispositions relatives au travail dans les protocoles de la ZLECAf, d'influencer les politiques et de participer activement aux principaux processus décisionnels tels que les comités nationaux de mise en œuvre (CNI). Ce faisant, nous pouvons collectivement défendre un cadre commercial qui protège les droits des travailleurs, assure des salaires équitables et favorise un développement économique durable. Cette boîte à outils fournit non seulement des informations stratégiques, mais aussi des étapes concrètes – guides pratiques, modèles et feuilles de route de plaidoyer – que les syndicats peuvent utiliser pour s'engager efficacement auprès des décideurs, des gouvernements et des organismes régionaux. Il souligne l'importance de l'action collective et de la collaboration, exhortant les syndicats à nouer des alliances avec la société civile, le secteur privé et les partenaires internationaux afin d'amplifier leurs efforts de plaidoyer.

Alors que le continent s'engage sur la voie de l'opérationnalisation de la ZLECAf, les syndicats doivent saisir cette occasion pour exiger des pratiques commerciales équitables, des dispositions plus strictes en matière de travail et des politiques de croissance inclusives. Il s'agit d'un appel à l'action lancé à toutes les parties prenantes pour contribuer à un avenir où les politiques commerciales de l'Afrique ne sont pas seulement axées sur les gains économiques, mais aussi sur la justice sociale, la dignité et l'équité pour tous les travailleurs. Avec cette boîte à outils, nous réaffirmons notre engagement envers les principes du travail décent, de l'équité et de la prospérité partagée. Utilisons-la pour construire une Afrique plus forte et plus juste, qui ne laisse aucun travailleur de côté.

En toute solidarité,
Akhator Joel Odigie,
secrétaire général de
la CSI-Afrique

Reconnaissance

Cette boîte à outils a été élaborée par l'Institut africain de recherche et d'éducation sur le travail (ALREI) de l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) avec le généreux soutien du Centre de solidarité syndicale de Finlande (SASK) et du ministère finlandais des Affaires étrangères. Nous devons une immense gratitude aux différents membres du personnel et experts de la CSI-Afrique qui ont consacré leur temps et leur expertise à la réussite de cette boîte à outils. Nous exprimons également notre gratitude à M. Africa Kiiza et au Dr Hod Anyigba, les chercheurs principaux et co-auteurs de la boîte à outils, dont les contributions inestimables ont enrichi le contenu et assuré sa pertinence par rapport aux défis et aux opportunités dans le cadre de la ZLECAf. Nous remercions tout particulièrement le coordinateur du projet ZLECAf, M. Etsri Homevoh, dont le professionnalisme et le dévouement ont joué un rôle central dans la promotion de cette initiative. Enfin, nous reconnaissons le financement et le soutien fournis par la SASK et le ministère des Affaires étrangères de la Finlande, sans lesquels ce projet n'aurait pas été possible. Leur engagement à faire progresser les droits du travail et les cadres commerciaux équitables en Afrique est profondément apprécié. Cette boîte à outils témoigne des efforts de collaboration et d'une vision partagée de la création d'un environnement commercial plus inclusif et plus juste sur l'ensemble du continent africain.

Comment utiliser cette boîte à outils

La boîte à outils de la ZLECAf est conçue comme une ressource pratique pour donner aux syndicats de toute l'Afrique les moyens de s'engager dans la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf). Il fournit des guides étape par étape, des modèles de plaidoyer et des informations stratégiques pour aider les syndicats à influencer la politique commerciale et à garantir l'inclusion des droits du travail dans les protocoles et la mise en œuvre de la ZLECAf. Cette boîte à outils n'est pas seulement une ressource, mais un appel à l'action pour que les syndicats façonnent l'avenir du commerce africain. En utilisant les stratégies et les outils fournis, les syndicats peuvent s'assurer que la ZLECAf tient sa promesse de croissance inclusive et de travail décent pour tous.

01

Familiarisez-vous avec le cadre de la ZLECAf: Commencez par examiner la vue d'ensemble de la boîte à outils sur la ZLECAf, ses objectifs et ses implications pour les droits du travail (voir le chapitre 1). Cela permettra d'acquérir une compréhension fondamentale du contexte dans lequel les syndicats peuvent opérer.

Identifier les principaux domaines d'engagement: Utilisez la boîte à outils pour identifier les domaines d'engagement syndical, tels que les comités nationaux de mise en œuvre (CNI), les examens de la ZLECAf et les mécanismes de conformité. Reportez-vous aux sections 1.3 et 1.4 pour un aperçu de l'écosystème de la ZLECAf et aux sections 2.3, 2.4 et 4 pour les points d'intervention potentiels.

02

03

Suivez les guides pratiques: La boîte à outils comprend des instructions détaillées sur la participation aux CNI, le lobbying auprès des décideurs politiques et l'exploitation de plateformes telles que ATUNET et AfIRM. Chaque guide décrit des mesures concrètes adaptées aux besoins des syndicats.

Utilisez des modèles et des annexes: Accédez à des modèles de plaidoyer, des modèles de lettres et des documents de position dans les annexes pour les utiliser dans les efforts de lobbying et la communication avec les parties prenantes. Ces outils fournissent une approche structurée de l'engagement avec les gouvernements et les organismes régionaux.

04

05

Suivre les progrès et adapter les stratégies: Évaluez régulièrement votre engagement à l'aide du mécanisme d'examen de la mise en œuvre de la ZLECAf (AfIRM) et d'autres outils d'évaluation. Ajustez les stratégies en fonction des résultats pour maximiser l'impact.

Collaborez avec les parties prenantes: Établissez des alliances avec des organisations de la société civile, des acteurs du secteur privé et des réseaux internationaux pour renforcer les efforts de plaidoyer. La collaboration favorise une voix unifiée dans la promotion des droits du travail dans le cadre de la ZLECAf.

06

Table of Contents

En avant 2

Reconnaissance 3

Comment utiliser cette boîte à outils 4

1. Introduction à la ZLECAf et à l'engagement syndical 6

1.1 Vue d'ensemble de la ZLECAf 7

1.2 Objectif de la boîte à outils 8

1.3 État des négociations de la ZLECAf 8

1.4 Qu'est-ce qui est urgent à propos de la ZLECAf ? 9

2. Facilitation des échanges et promotion des dispositions relatives au travail dans les protocoles de la ZLECAf : une feuille de route 10

2.1 Où les droits du travail peuvent-ils être retracés dans la ZLECAf ? 11

2.2 Lacunes existantes dans les protocoles de la ZLECAf et leur mise en œuvre en ce qui concerne les droits du travail 12

2.3 Études de cas: Mettre en lumière les meilleures pratiques des dispositions sur le travail dans les accords de libre-échange (ALE) 14

2.4 Revendications générales sur la ZLECAf et les droits du travail que les syndicats peuvent faire avancer 16

3. Comprendre les comités nationaux de mise en œuvre de la ZLECAf 20

3.1 Structure et responsabilités des CNI de la ZLECAf 19

3.2 Opportunités d'implication syndicale dans les NIC de la ZLECAf 19

4. Faire pression sur les gouvernements et les NIC de la ZLECAf pour assurer l'inclusion des syndicats

5. Guides pratiques pour l'engagement syndical dans la ZLECAf 24

5.1 Comment participer aux comités nationaux de mise en œuvre (CNI) 25

5.2 Comment ATUNET peut influencer la ZLECAf en tant que voix syndicale 25

5.3 Comment utiliser efficacement le mécanisme d'examen de la mise en œuvre de la ZLECAf (AfIRM) 25

5.4 Comment les syndicats peuvent impliquer les décideurs politiques sur le commerce, les entreprises et les droits de l'homme 26

5.5 Comment les syndicats peuvent participer aux activités de la ZLECAf 26

5.6 Comment les syndicats peuvent défendre les droits du travail dans la ZLECAf 27

06. Recommandations et voie à suivre 28

07. Références 29

8. Modèles de plaidoyer et de lobbying pour un engagement efficace avec les CNI et les décideurs politiques : Annexes 31

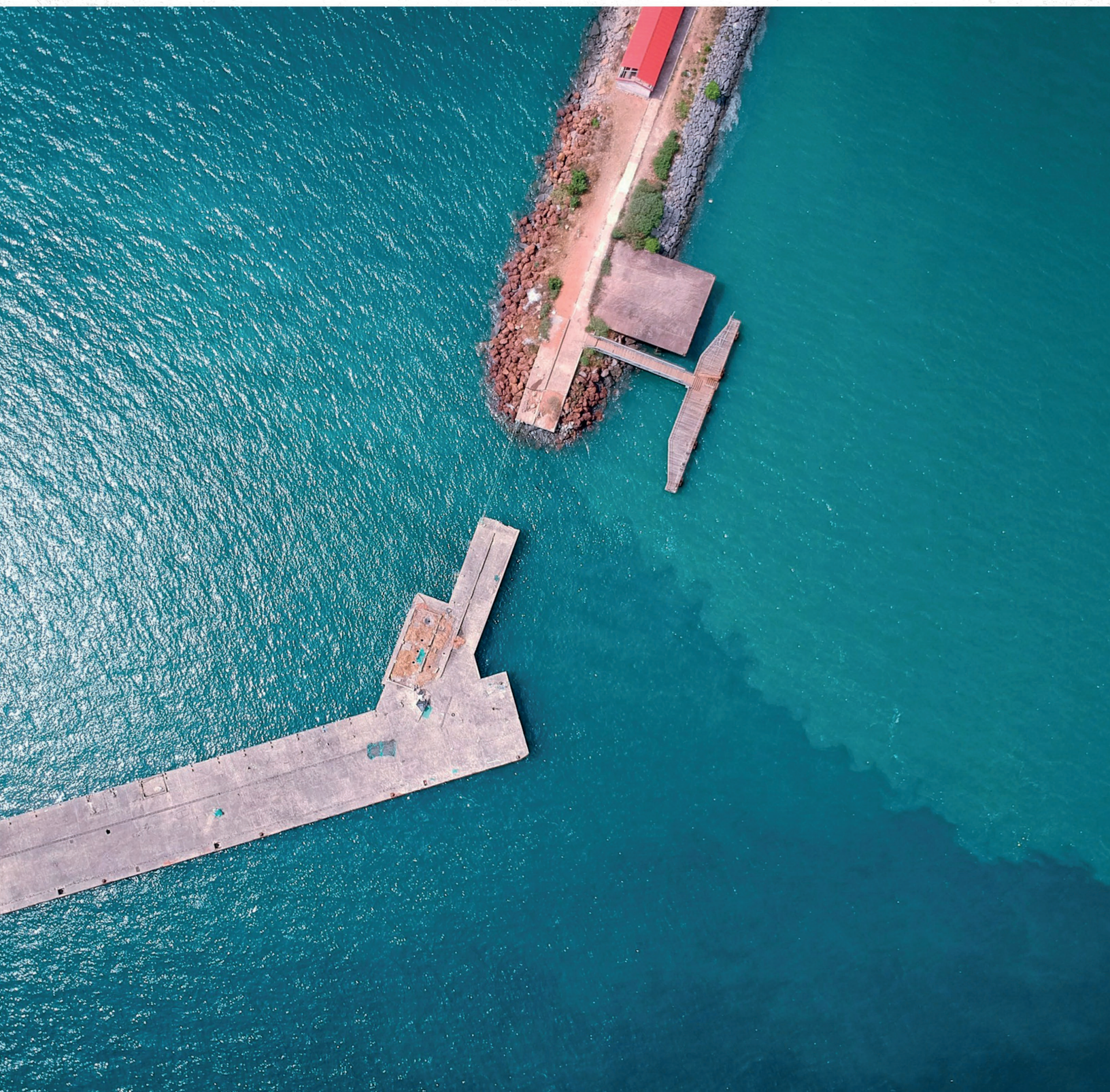
8.1 Exemple de demande de réunion 32

8.2 Exemples d'énoncés de position pour la sensibilisation 33

8.3 Comment les dispositions relatives au travail devraient-elles être intégrées dans la ZLECAf ? 38

01

Introduction à la ZLECAf et à l'engagement syndical



1.1 Vue d'ensemble de la ZLECAf

Après 10 cycles de négociations, l'Accord établissant la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) a été adopté par la 10ème réunion extraordinaire des chefs d'État de l'Union africaine tenue le 21 mars 2018 à Kigali, au Rwanda. Initiative de l'Agenda 2063 de l'Union africaine, la ZLECAf vise à créer un marché unique pour les biens et les services et à jeter les bases de l'établissement d'une union douanière continentale, qui sont des conditions préalables clés à l'établissement de la Communauté économique africaine (CEA). La ZLECAf crée potentiellement un marché unique de plus de 1,3 milliard de personnes avec un PIB combiné de plus de 3,4 billions de dollars. Les simulations réalisées par les partisans de la ZLECAf montrent qu'il a le potentiel d'augmenter le commerce intra-africain de 53 % (41 % dans l'agroalimentaire, 39 % dans les services et 39 % dans l'industrie), de faire croître le secteur manufacturier africain de 1 billion de dollars, de générer des revenus d'une valeur de 470 milliards de dollars d'ici 2035, de créer 14 millions d'emplois et de sortir 50 millions d'Africains de la pauvreté. (Habte, 2020) (ITC, 2022) (UNECA, 2021) (UNECA & TMEA, 2020)

La ZLECAf peut avoir un impact positif ou négatif sur les moyens de subsistance

des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Bien que la ZLECAf crée des emplois, il n'y a aucune garantie qu'elle promouvra des emplois de qualité et protégera les droits des travailleurs. En effet, si elle est mal mise en œuvre, la ZLECAf peut entraîner des violations potentielles des droits du travail, notamment un nivellement par le bas, des emplois précaires, le déplacement de travailleurs, la violation des droits des travailleurs à la demande et la restriction de la circulation des prestataires de services. En s'appuyant sur ces réalités, il est important de présenter les dispositions de la ZLECAf qui promeuvent les droits du travail et les lacunes dans la protection des droits du travail. Il est essentiel de comprendre comment cela se déroule pour éclairer le meilleur plan d'action pour les syndicats, c'est-à-dire (a) consolider la mise en œuvre des aspects où les droits du travail sont garantis, et (b) faire pression pour un examen et une amélioration des dispositions sur le travail dans les domaines où elles sont insuffisantes ou contiennent un langage faible. Pour garantir une représentation équitable et équitable, il est essentiel que les centrales syndicales nationales s'engagent activement dans les processus de facilitation des échanges et de négociation, en particulier pour garantir des dispositions sur le travail dans le cadre des protocoles de la ZLECAf.



1.2 Objectif de la boîte à outils

D'une manière générale, la boîte à outils vise à guider les centrales syndicales nationales et les organisations sectorielles dans leur engagement dans le plaidoyer, le lobbying et la participation aux activités liées au commerce de la ZLECAf. Plus précisément, la boîte à outils vise à :

1. Fournir aux syndicats une feuille de route pour participer à la facilitation des échanges et promouvoir les dispositions relatives au travail dans les protocoles de la ZLECAf ;
2. Fournir une approche structurée pour faire pression sur les gouvernements et les conseils nationaux de mise en œuvre de la ZLECAf afin d'assurer l'inclusion des syndicats ; et
3. Fournir des outils efficaces pour influencer les politiques et les lois au niveau national afin de refléter les intérêts des travailleurs. Plus précisément, cette boîte à outils servira de guide pratique, étape par étape, aux syndicats pour mener des activités de plaidoyer et de lobbying efficaces, en particulier pour assurer une représentation au sein des conseils nationaux de mise en œuvre (CNI) au sein de la structure de la ZLECAf, ainsi que pour façonner des politiques commerciales qui soutiennent les droits des travailleurs et les pratiques de travail équitables dans leurs pays respectifs.

1.3 État des négociations de la ZLECAf

Les Protocoles sur l'investissement, la politique de la concurrence et les droits de propriété intellectuelle (phase 2, négociations), le commerce numérique et les femmes et les jeunes dans le commerce (négociations de la phase 3) ont été adoptés. Toutefois, les négociations sur les annexes en suspens pour certaines sont toujours en cours. Tous ces protocoles entreront en vigueur 30 jours après le dépôt de la vingt-deuxième (22 (African Union, 2024) (Mold & Mangeni, 2024)Nd) pour chacun d'entre eux.

1.3.1 Annexes en suspens sur les protocoles de la ZLECAf en cours de négociation

À l'exception des articles 25 (Normes minimales en matière d'environnement, de travail et de protection des consommateurs), 29 (Développement des ressources humaines) et 33 (Éthique des affaires, droits de l'homme et normes du travail) de son Protocole sur l'investissement, l'Accord principal de la ZLECAf et ses protocoles connexes ne contiennent pas de dispositions sur le travail. Mais il est possible de remédier à cette conception onéreuse. Les annexes ci-dessous laissent la possibilité aux syndicats de s'engager pour s'assurer que les dispositions intègrent des mesures visant à promouvoir et à protéger les droits du travail dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement.

Digital Trade Protocol

Rules of Origin; Cross-Border Digital Payments; Cross-Border Data Transfers; Criteria for determining the legitimate reasons for Disclosure of Source Code; Digital Identities; Financial Technology; Emerging and Advanced Technologies; Online Safety and Security

Investment

Establishment of the Pan-African Trade and Investment Agency; Rules and Procedures governing Dispute Prevention, Management and Resolution; Investor-State Dispute Settlement

Intellectual Property Rights

Plant Variety Protection; Geographical Indications; Marks; Copyright and Related Rights; Patents; Utility Models; Industrial Designs and Models; Traditional Knowledge, Traditional Cultural Expression and Genetic Resources

Figure 1. Source: Compilation de l'auteur

1.4 Qu'est-ce qui est urgent à propos de la ZLECAf ?

Examen en cours de la ZLECAf: Avec l'entrée en vigueur de la ZLECAf le 30 mai 2019, cela signifie que le 30 mai 2024 a marqué le 5e anniversaire du pacte. Conformément à l'article 28 de l'accord établissant la ZLECAf, cela signifie juridiquement que l'accord fera l'objet d'un réexamen en vue d'éventuels amendements. En vertu de la décision 902(XXXVII), la 37ème session ordinaire du Sommet de l'Union africaine (tenue en février 2024) a chargé le Secrétariat de la ZLECAf de prendre les mesures nécessaires pour le début de l'examen de l'Accord (African Union, 2024). L'examen proposé offre aux syndicats l'occasion de faire pression pour modifier l'accord principal et les protocoles de la ZLECAf afin d'y inclure les droits du travail.

Le mécanisme d'examen de la mise en œuvre de la ZLECAf (AfIRM) : Dans le but principal d'évaluer la conformité des États parties à leurs engagements dans le cadre de la ZLECAf, la MRFI établit des structures, des processus et des procédures pour suivre, évaluer et partager les progrès et les résultats de la mise en œuvre de la ZLECAf. Les syndicats devraient constituer des parties prenantes clés de l'AfIRM annuel aux niveaux national et régional. Leurs points de vue sur la manière dont la ZLECAf répond aux droits du travail devraient être reflétés dans les rapports d'auto-évaluation des États parties, les rapports d'évaluation de la conformité du Secrétariat, le rapport annuel d'évaluation de la conformité du Secrétaire général (CAR), les plans d'action de suivi et les sessions dédiées des hauts fonctionnaires du commerce (STO) (APRM, 2022).

Mise en œuvre de la ZLECAf aux niveaux national et régional: Le désir de mettre en œuvre la ZLECAf a conduit les États parties à concevoir des stratégies de mise en œuvre nationales et régionales par les États parties, dans le but principal de compléter un cadre de développement plus large, en particulier en ce qui concerne l'environnement de la politique commerciale de chaque État partie à la ZLECAf. Des comités nationaux de mise en œuvre ont également été mis en place pour faciliter la mise en œuvre de la ZLECAf en assurant une mise en œuvre efficace et coordonnée des stratégies nationales et régionales de la ZLECAf. Certains des produits commercialisés dans le cadre de la ZLECAf présentent des violations des droits du travail dans leurs chaînes d'approvisionnement. Les syndicats devraient exiger d'être représentés dans les comités nationaux et régionaux de suivi de la mise en œuvre de la ZLECAf afin de partager leurs expériences sur la mise en œuvre et de veiller à ce que les violations des droits du travail identifiées soient traitées. Cela renforcera également l'appel plus large en faveur d'une annexe de la ZLECAf sur les droits du travail.

Facilitation des échanges et promotion des dispositions relatives au travail dans les protocoles de la ZLECAf : une feuille de route



2.1 Où les droits du travail peuvent-ils être retracés dans la ZLECAf ?

Dans une plus large mesure, bien que la ZLECAf ne prévoient pas les droits du travail, dans une moindre mesure, l'accord principal et les protocoles connexes contiennent des dispositions louables qui ont été élaborées avec des mesures visant à intégrer les droits du travail. Ceux-ci sont mis en évidence ci-dessous.



Principal accord de la ZLECAf: L'article 3 (objectifs généraux) fait allusion aux droits du travail en s'engageant à (a) créer un marché unique pour les biens et les services facilité par la circulation des personnes, et (b) contribuer à la circulation des capitaux et des personnes physiques.

Protocole sur le commerce des marchandises: L'article 26 (Exceptions générales) accorde aux États parties une marge de manœuvre pour mettre en place des mesures qui imposent des restrictions au commerce des produits du travail pénitentiaire. Il s'agit d'une disposition louable qui s'attaque au travail forcé.

Protocole sur le commerce des services: L'article 10 (Reconnaissance mutuelle) interdit aux États parties d'appliquer la reconnaissance d'une manière qui constituerait un moyen de discrimination entre les États parties dans l'autorisation, l'octroi de licences et la certification des fournisseurs de services ou déguisée en restriction au commerce des services

Protocole sur les femmes et les jeunes dans le commerce: Les États parties s'engagent à mettre en œuvre et à surveiller des mécanismes pour prévenir, décourager, traiter et éliminer toutes les formes de harcèlement et les pratiques connexes qui compromettent la sécurité et la sûreté des femmes et des jeunes dans le commerce. Bien qu'il ne s'agisse pas spécifiquement des droits du travail, il contient certains principes des droits du travail, c'est-à-dire l'inclusion et la non-discrimination sur le marché.

Le Protocole d'investissement contient des dispositions progressistes louables qui promeuvent à la fois l'Agenda pour

le travail décent de l'OIT et les quatre normes fondamentales du travail:

Article 20 (Exceptions à l'expropriation): Les mesures réglementaires non discriminatoires prises par un État partie pour protéger des objectifs légitimes de politique publique, tels que les droits du travail, ne constituent pas une expropriation indirecte.

Article 25 (Normes minimales relatives à l'environnement, au travail et à la protection des consommateurs): Les États parties s'engagent à assurer la protection du travail tout en tenant compte des politiques nationales, des meilleures normes internationales et des accords internationaux pertinents auxquels ils sont parties. En outre, les États parties s'engagent à ne pas encourager l'investissement en assouplissant ou en renonçant aux normes nationales, ou au respect des lois sur la protection du travail et des normes minimales internationales.

Article 29 (Développement des ressources humaines): Les États parties s'engagent à élaborer des politiques nationales pour guider les investisseurs dans le développement des capacités humaines de la main-d'œuvre, y compris pour les postes de niveau intermédiaire et de gestion. En outre, les États parties sont encouragés à élaborer et à appliquer des accords de reconnaissance mutuelle sur la mise en valeur des ressources humaines.

Article 33 (Éthique des affaires, droits de l'homme et normes du travail): Obligations pour les investisseurs et les investissements de se conformer à l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et aux quatre (4) normes fondamentales du travail.

2.2 Lacunes existantes dans les protocoles de la ZLECAf et leur mise en œuvre en ce qui concerne les droits du travail

Malgré les efforts louables déployés pour promouvoir les droits du travail, l'accord principal de la ZLECAf et les principaux protocoles sur le commerce des marchandises, le commerce des services, le commerce numérique et les femmes et les jeunes dans le commerce incluent (African Union, 2018) Principes fondamentaux des droits fondamentaux du travail et de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT. Il existe de nombreuses preuves montrant que la ZLECAf peut entraîner des violations potentielles des droits du travail, notamment un nivellement par le bas, une augmentation des emplois précaires, le déplacement de travailleurs, la violation des droits des travailleurs à la demande et la restriction de la circulation des prestataires de services. Ces questions clés sont mises en évidence ci-dessous:

Protocole sur le commerce des marchandises

Annexe sur les règles d'origine: Incidence indirecte sur la main-d'œuvre en déterminant quels produits sont admissibles à des réductions tarifaires. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une disposition sur la main-d'œuvre, le cadre des règles d'origine peut avoir une incidence sur les industries (p. ex. la fabrication, les textiles, l'agriculture) qui emploient un grand nombre de travailleurs. Cela s'applique aux dispositions de cumul, car les matières premières peuvent être externalisées à partir de sources où il y a des violations flagrantes des droits du travail dans les chaînes d'approvisionnement.

Annexe sur les mesures sanitaires et phytosanitaires (SPS): Le respect de ces normes peut avoir un impact sur les conditions de travail, en particulier dans des secteurs tels que l'agriculture, la transformation des aliments et les services de santé

Annexe sur les obstacles techniques au commerce (OTC): Les règlements techniques, les normes et les procédures d'évaluation de la conformité prévus dans la présente annexe peuvent améliorer indirectement les conditions de travail dans des secteurs tels que l'industrie manufacturière en établissant des normes de qualité et de sécurité qui affectent les produits, les processus de production et, éventuellement, la sécurité sur le lieu de travail.

Protocole sur le commerce des services

Reconnaissance mutuelle des qualifications (article 6): Cette disposition a des implications potentielles en matière de mobilité de la main-d'œuvre, car elle facilite la circulation transfrontalière des professionnels. Cependant, il ne mentionne pas explicitement les droits des travailleurs ou la protection des travailleurs migrants.

Libéralisation progressive des services (article 19): La libéralisation des secteurs de services tels que la finance, les télécommunications et les transports pourrait créer des opportunités d'emploi. Cependant, en l'absence de protections explicites du travail, il existe un risque d'emploi précaire ou d'exploitation, en particulier dans les secteurs où le travail informel est répandu.

Circulation des fournisseurs de services (article 20): Cet article vise à faciliter la circulation transfrontalière des prestataires de services. Cela a des implications importantes pour la mobilité de la main-d'œuvre et les travailleurs migrants dans les secteurs des services, mais cela n'inclut pas de protections spécifiques pour les travailleurs migrants telles que l'égalité de rémunération, l'accès à la protection sociale ou le droit d'adhérer à des syndicats.

Protocole sur le règlement des différends

Dispositions générales (article 3): Le mécanisme actuel ne traite pas explicitement des conflits du travail ou des violations des droits des travailleurs liés à la mise en œuvre des dispositions de la ZLECAf





Protocole sur l'investissement

Les dispositions relatives au développement durable (article 4) ne définissent pas de normes du travail spécifiques et n'exigent pas de normes du travail spécifiques dans le cadre du développement durable. En outre, les dispositions relatives à l'encouragement de l'investissement intra-africain (article 2) ne font aucune mention de la nécessité de veiller à ce que les investissements favorisent le travail décent ou soient soumis à des normes minimales du travail telles que des salaires équitables ou des conditions de travail sûres.



Protocole sur la politique de concurrence

La disposition sur l'interdiction des pratiques anticoncurrentielles (article 5) n'aborde pas explicitement la protection des droits des travailleurs dans ce contexte, même si les pratiques monopolistiques peuvent affecter négativement les conditions de travail.



Protocole sur le commerce numérique

En vertu de l'article 5 (Faciliter le commerce numérique transfrontalier), il n'y a aucune connaissance de la manière dont les travailleurs des plateformes peuvent être touchés par le commerce numérique. Le commerce numérique peut avoir un impact sur les travailleurs de l'économie des petits boulots, du commerce électronique et des plateformes en ligne. Le protocole vise à faciliter les transactions numériques transfrontalières, mais il n'aborde pas les conditions de travail des travailleurs dans ces secteurs, tels que la sécurité de l'emploi, la protection sociale ou la rémunération équitable des travailleurs numériques.

Protocole sur les droits de propriété intellectuelle

En vertu de l'article 6 relatif aux savoirs traditionnels et aux expressions culturelles, le protocole vise à protéger les savoirs traditionnels et les expressions culturelles, qui peuvent avoir des implications sur le travail pour les artisans, les artisans et les travailleurs du secteur culturel. La protection de ces droits permet de s'assurer que les travailleurs des industries qui dépendent des savoirs traditionnels peuvent bénéficier de leur travail et que leur propriété intellectuelle n'est pas exploitée par de grandes entreprises sans rémunération. De plus, l'article 9 sur la rémunération équitable des créateurs et des innovateurs touche indirectement le travail en veillant à ce que les créateurs et les innovateurs dans des secteurs tels que la technologie, les médias et les produits pharmaceutiques soient rémunérés équitablement pour leur travail. Bien qu'il s'agisse principalement de propriété intellectuelle, cela a des implications pour les droits des travailleurs à une rémunération équitable dans les industries fondées sur le savoir.



Protocole sur les femmes et les jeunes dans le commerce

Dans le cadre de l'Autonomisation des femmes et des jeunes dans le commerce (article 3), le protocole est axé sur la promotion de la participation des femmes et des jeunes dans le commerce. Bien qu'il vise à réduire les obstacles pour ces groupes, il n'y a aucune référence explicite à la protection des droits des femmes et des jeunes en milieu de travail. En effet, des questions telles que la discrimination fondée sur le sexe, l'égalité salariale et la protection contre l'exploitation ne sont pas directement abordées. L'hypothèse selon laquelle l'augmentation du commerce des femmes et des jeunes dans le cadre de la ZLECAf permettra de protéger les droits des travailleurs tout au long des chaînes d'approvisionnement est plutôt erronée, compte tenu de la probabilité de l'émergence d'une Course vers le bas alors que les entreprises s'efforcent d'augmenter leurs volumes d'échanges et leurs parts de marché dans le cadre de la ZLECAf.



2.3 Études de cas: Mettre en lumière les meilleures pratiques des dispositions sur le travail dans les accords de libre-échange (ALE)

A. L'Accord États-Unis-Canada-Mexique (AEUMC)

L'AEUMC est un accord de libre-échange qui est entré en vigueur le 1er juillet 2020, pour remplacer l'ALE nord-américain (ALENA). L'objectif principal de l'AEUMC est de créer un commerce plus équilibré, de soutenir des emplois bien rémunérés et de faire croître l'économie nord-américaine. L'AEUMC exige que les parties adoptent et maintiennent en droit et en pratique les droits du travail reconnus par l'Organisation internationale du travail (OIT), qu'elles appliquent efficacement leurs lois du travail et qu'elles ne renoncent pas à leurs lois du travail ou n'y dérogent pas. Il a été salué par les experts des droits du travail comme l'étalon-or pour l'intégration des droits du travail exécutoires dans les accords commerciaux que la ZLECAf peut imiter. Cela ne veut pas dire que la ZLECAf devrait transplanter les dispositions de l'USCMA sur le travail dans ses propres protocoles. Au contraire, les clauses de travail de l'USMCA, comme souligné ci-dessous, peuvent être utilisées comme points de référence et localisées dans la ZLECAf pour refléter le contexte africain, ce qui les rendra plus applicables. Voici les principales dispositions de l'USCMA en matière de travail que les syndicats peuvent faire pression pour l'inclusion dans la ZLECAf. (USTR, 2020)



Définition large des droits du travail:

En vertu de l'article 23.3 (Droits du travail), les Parties s'engagent à adopter et à maintenir dans leurs lois et règlements, ainsi que dans leurs pratiques en vertu de ceux-ci, les droits énoncés dans la Déclaration de l'OIT sur les droits au travail. Il s'agit notamment : a) de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective; b) l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; c) l'abolition effective

du travail des enfants et, aux fins du présent accord, l'interdiction des pires formes de travail des enfants ; et d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Les Parties s'engagent également à adopter et à maintenir des lois et des règlements, ainsi que des pratiques régissant des conditions de travail acceptables en ce qui a trait au salaire minimum, à la durée du travail et à la sécurité et à la santé au travail.



Enforcement of Labour laws (Article 23.5):

L'une des principales innovations de l'AEUMC est le mécanisme de réponse rapide au travail. Ce mécanisme s'applique particulièrement au Mexique et permet aux États-Unis et au Canada d'ouvrir des enquêtes sur des usines ou des installations spécifiques soupçonnées de violer les droits des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les parties ont également mis en place des mécanismes détaillés permettant de régler les différends liés au travail qui ne peuvent être résolus par le dialogue au moyen du mécanisme général de règlement des différends. Par exemple, si un pays n'applique pas efficacement sa législation du travail, n'importe quelle partie peut engager des consultations pour résoudre le problème. De plus, si les consultations échouent, l'affaire peut être renvoyée à un groupe spécial de règlement des différends, qui peut imposer des sanctions commerciales ou des tarifs si le pays fautif ne s'y conforme pas. Cette disposition garantit que le non-respect des droits du travail peut avoir des conséquences économiques directes pour le pays en infraction. (USTR, 2020)



Protection des travailleurs migrants (article 23.8):

L'AEUMC aborde explicitement les droits des travailleurs migrants, en veillant à ce qu'ils aient droit aux mêmes protections que les travailleurs autochtones dans le pays d'accueil, quel que soit leur statut migratoire. Cela est particulièrement important dans des secteurs comme l'agriculture et la construction, où les

travailleurs migrants sont souvent vulnérables à l'exploitation.



Discrimination fondée sur le sexe et égalité salariale: En vertu de l'article 23.9, l'accord comprend des dispositions visant à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi et à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Cette disposition reconnaît la nécessité de s'attaquer aux inégalités sur le lieu de travail et d'assurer un salaire égal pour un travail égal. Il offre également une voie pour s'attaquer à des problèmes tels que le harcèlement en milieu de travail, la discrimination liée à la grossesse et d'autres formes d'inégalité fondée sur le sexe. (USTR, 2020)



Processus de soumission publique (article 23.11): L'AEUMC permet les soumissions publiques, ce qui signifie que les organisations de la société civile et les syndicats peuvent soumettre des pétitions s'ils estiment qu'un pays ne respecte pas ses engagements en matière de travail. Ces pétitions peuvent donner lieu à des examens et à des enquêtes, ce qui permet de s'assurer que les violations sont mises en lumière et traitées de manière transparente. (USTR, 2020)



Dispositions propres à l'industrie – Secteur de l'automobile: L'AEUMC contient des dispositions spécifiques visant à améliorer les conditions de travail dans certaines industries, notamment le secteur automobile. L'accord stipule qu'un certain pourcentage du contenu d'une automobile doit être produit par des travailleurs gagnant au moins 16 \$ de l'heure. L'entente prévoit également une règle de 40 à 45 % selon laquelle le contenu d'Automobiles doit être produit par des travailleurs gagnant au moins 16 \$ l'heure pour être admissible à l'accès en franchise de droits en vertu de l'AEUMC. Cette disposition a été introduite dans le but de réduire l'écart

salarial entre les États-Unis et le Mexique et d'empêcher un nivellement par le bas en termes de salaires et de conditions de travail, en particulier dans les industries à forte intensité de main-d'œuvre. (USTR, 2020)



Liens entre l'environnement et la main-d'œuvre: L'AEUMC reconnaît l'interdépendance des questions liées au travail et à l'environnement. La dégradation de l'environnement affecte souvent la sécurité et la santé des travailleurs, et les lois du travail relatives aux conditions environnementales sur le lieu de travail sont également exécutoires en vertu de l'accord.

B. Le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA)

Le Traité portant création du COMESA a incorporé des dispositions progressistes sur les droits du travail, notamment la création d'un comité du travail chargé de surveiller la mise en œuvre des droits du travail. Cependant, bien que cela soit louable, le Secrétariat du COMESA n'a pas encore mis en place de mécanisme de surveillance de l'application des normes du travail par leurs États membres, ce qui continue de limiter la réalisation des droits du travail envisagés par le COMESA. Néanmoins, le Traité du COMESA présente des caractéristiques louables qui montrent que la conception de politiques commerciales comportant des dispositions relatives au travail n'est pas étrangère à l'Afrique et peut être reproduite dans la ZLECAf. (COMESA, 2012)

En vertu de l'article 4, paragraphe 6 (engagements spéciaux), les États membres s'engagent à supprimer les obstacles à la libre circulation des personnes, de la main-d'œuvre et des services, au droit d'établissement des investisseurs et au droit de séjour au sein du marché commun. Afin d'assurer une représentation effective des syndicats dans le processus d'intégration régionale du COMESA, **l'article 15 (Comités**

techniques) établit un Comité du travail chargé de surveiller la mise en œuvre des droits du travail. Enfin, en vertu de **l'article 143 (Coopération dans le domaine des affaires sociales et culturelles)**, les États membres s'engagent à promouvoir la coopération dans les domaines de l'emploi et des conditions de travail, de la législation du travail, de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, du droit d'association et de la négociation collective entre employeurs et travailleurs.

2.4 Revendications générales sur la ZLECAf et les droits du travail que les syndicats peuvent faire avancer

Bien que les protocoles de la ZLECAf (à l'exception d'un sur l'investissement) ne contiennent pas de dispositions sur le travail, (a) la révision prochaine de l'« accord principal » de la ZLECAf offre aux syndicats l'occasion de faire pression en faveur d'un protocole/annexe sur les droits du travail ; b) les négociations en cours sur les annexes en suspens des Protocoles sur le commerce numérique et les droits de propriété intellectuelle prévoient un moyen d'apporter des contributions sur les droits du travail ; et (c) les syndicats peuvent faire pression pour être représentés dans les comités nationaux et régionaux de suivi de la mise en œuvre de la ZLECAf existants afin de s'assurer que le commerce dans le cadre du régime de la ZLECAf favorise les droits du travail. Voici les revendications spécifiques que les syndicats peuvent faire valoir dans le cadre de l'examen, de la mise en œuvre et des négociations de la ZLECAf.



Protocole d'investissement

Préambule: Le préambule doit énoncer clairement l'objectif du Protocole, à savoir « protéger et promouvoir les quatre principes fondamentaux de l'OIT et les droits au

travail, à savoir . « la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ; l'élimination du travail forcé ou obligatoire ; l'abolition du travail des enfants ; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Définition des droits/lois du travail: Une section définissant les lois du travail devrait être incluse. Une attention particulière devrait être accordée à l'Agenda de l'OIT pour le travail décent.

Exigences de performance: Les exigences de performance prescrivent la manière dont les investisseurs doivent opérer dans les pays d'accueil, ce qui peut accorder aux États le droit d'imposer aux investisseurs étrangers l'obligation d'agir d'une manière bénéfique pour l'économie et les populations. Par conséquent, le protocole devrait comporter une section sur les exigences de performance qui comprendrait : les exigences d'emploi ou d'approvisionnement local, le transfert de technologie et de compétences.

Mécanisme d'application: Les syndicats devraient veiller à ce que les dispositions relatives à l'application garantissent l'implication des syndicats dans les négociations commerciales.

Protocole d'investissement

Exclusions pour les services publics: La ZLECAf doit exclure entièrement les services publics et les défendre contre la privatisation tout en veillant à atténuer les attaques contre les salaires et les conditions de travail des travailleurs.

Pas de tribunaux spéciaux pour les investisseurs étrangers: Les syndicats devraient veiller à ce que la ZLECAf supprime le règlement des différends entre investisseurs et États des accords commerciaux afin de garantir que les travailleurs soient protégés contre ce type de défis.

Reconnaissance mutuelle des certificats: Cela devrait couvrir les aspects de la mobilité temporaire, de l'établissement dans un autre État partie à la ZLECAf, des systèmes de reconnaissance des qualifications et des compétences.

Création d'un organe consultatif consultatif du travail: Un organe consultatif national, régional et continental du travail, comprenant des représentants des organisations d'entreprises, devrait être constitué aux niveaux respectifs pour donner son avis sur les questions relatives au chapitre sur le travail et aux dispositions du Protocole.

Protocole sur le commerce numérique: Le protocole devrait reconnaître et mettre en place des mécanismes pour lutter contre les violations des droits du travail numériques, y compris les biais algorithmiques, la surveillance sur le lieu de travail et les listes noires électroniques des syndicats. Le Protocole devrait également comporter des dispositions prévoyant des obligations de présence locale ; établir des règles de traitement équitable et de concurrence, telles que la portabilité des classements entre les plateformes ; et mettre en place des mécanismes pour protéger les droits des travailleurs des plateformes en matière de données.

Protocole sur les femmes et les jeunes dans le commerce: Le Protocole devrait avoir : un objectif sur l'engagement des États parties à respecter les droits du travail internationalement reconnus, en particulier l'abolition du travail des enfants ; un mécanisme d'examen pour évaluer les produits commercialisés à partir de leur source, afin de s'assurer que les produits échangés ne sont pas dus au travail forcé ou au travail des enfants ; un chapitre sur le travail pour relier les femmes et les jeunes dans le commerce et les droits du travail ; et obliger les États parties à la ZLECAf à ratifier et à établir des mécanismes d'application pour Conventions : C190 (Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail) et C189 (Travail décent pour les travailleurs domestiques). Les États parties devraient également élaborer, mettre à jour et mettre en œuvre des cadres juridiques et des infrastructures en matière d'immigration électronique.

Mécanisme d'examen de la mise en œuvre de la ZLECAf (AFIRM): Les syndicats devraient constituer les principales parties prenantes de l'AFIRM annuel aux niveaux national et régional. Leurs points de vue sur la manière dont la ZLECAf répond aux droits du travail devraient être reflétés dans les rapports d'auto-évaluation des États parties, les rapports d'évaluation de la conformité du Secrétariat, le rapport annuel d'évaluation de la conformité (RCA) du Secrétaire général et les plans d'action de suivi.

Stratégies nationales et régionales de mise en œuvre de la ZLECAf: Les stratégies devraient inclure des mécanismes pour la mise en œuvre effective de la reconnaissance mutuelle des certificats et des compétences ; établir ou maintenir un comité du travail de haut niveau, qui se réunira régulièrement pour superviser la mise en œuvre des engagements en matière de travail dans le cadre de la ZLECAf ; et institutionnaliser la participation des syndicats en leur accordant l'adhésion aux comités nationaux et régionaux de suivi de la mise en œuvre de la ZLECAf.



03

Comprendre les comités nationaux de mise en œuvre de la ZLECAf

Conformément à la décision de la 31^{ème} session ordinaire de l'Assemblée de l'UA, tenue les 1^{er} et 2 juillet 2018 à Nouakchott, en Mauritanie, les États membres de l'UA se sont engagés à mettre en place des CNI pour faciliter la mise en œuvre de la ZLECAf. Les CNI de la ZLECAf sont nécessaires pour assurer une mise en œuvre efficace et coordonnée des stratégies nationales et régionales de la ZLECAf. Aux niveaux national et régional, les NIC de la ZLECAf sont responsables de la coordination globale de la mise en œuvre de la stratégie de la ZLECAf. Plusieurs pays ont lancé des CNI, notamment la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Kenya, le Nigeria et le Rwanda. (Habte & te Velde, 2023) (Habte & te Velde, 2023) (Sebahizi, et al., 2023).

3.1 Structure et responsabilités des CNI de la ZLECAf



Les CNI sont responsables de la mise en œuvre de l'Accord sur la ZLECAf, y compris les stratégies nationales et régionales de mise en œuvre de la ZLECAf des États parties ; l'intégration de l'égalité des sexes et des jeunes dans la mise en œuvre de la stratégie ; soutenir la formulation des positions des pays dans les négociations commerciales ; Gérer les risques associés à la mise en œuvre de la stratégie ; Élaborer des plans de travail annuels, des budgets et des rapports d'étape périodiques ; sensibiliser et collaborer avec toutes les parties prenantes ; et le suivi et l'évaluation des politiques et des projets visant à soutenir la mise en œuvre de la ZLECAf et les objectifs pertinents liés à l'UA. En outre, les CNI facilitent la mise en œuvre, conseillent et font pression sur le gouvernement en matière de réforme politique et de domestication du commerce de la ZLECAf et des instruments complémentaires (coordination entre les ministères) conformément aux structures existantes pour mettre en œuvre la politique de commerce et de développement. (Sebahizi, et al., 2023)



En ce qui concerne la composition, les CNI de la ZLECAf doivent comprendre des membres issus des ministères, départements et agences gouvernementales (MDA), des représentants des gouverneurs et des associations du secteur privé, des institutions universitaires et de recherche concernées, des organisations non gouvernementales (ONG) et des syndicats. Le bras technique du NIC est constitué des ministères de tutelle respectifs [Secrétariat] qui disposent de groupes de travail techniques pour superviser la mise en œuvre de l'Accord sur la ZLECAf et des stratégies nationales et régionales respectives des États parties en matière de ZLECAf

3.2 Opportunités d'implication syndicale dans les NIC de la ZLECAf



ÉTAPE 1: Les syndicats, dans le cadre du traité contraignant, doivent faire partie des CNI dans tous les pays. Pour affirmer plus d'influence, les syndicats peuvent s'appuyer sur des coalitions avec des organisations de la société civile et sur des organisations partageant les mêmes idées pour renforcer les arguments en faveur des dispositions sur le travail et de l'agenda du travail décent. Par exemple, les syndicats peuvent former des partenariats pour fournir des solutions alternatives et pragmatiques avec des réseaux tels que le Réseau syndical africain pour la transformation économique (ATUNET) et le Réseau africain du commerce (ATN), une coalition de la société civile et d'activistes qui travaillent sur les questions de commerce et de finance.



ÉTAPE 2: Postulez pour rejoindre les NIC de la ZLECAf: Les syndicats peuvent demander à adhérer aux CNI de la ZLECAf afin d'être directement impliqués dans la supervision de la mise en œuvre de l'accord. Parmi les exemples de réussite qui peuvent être imités, citons le Congrès des

syndicats de Namibie (TUCNA), qui a obtenu l'adhésion à la ZLECAf de Namibie, le NIC, et le CESTRAR (Confédération syndicale des travailleurs du Rwanda), que le ministère du Commerce a invité au Rwanda à rejoindre le comité directeur national de la ZLECAf. Le Congrès des syndicats du Ghana (TUC) fait partie intégrante du NIC du Ghana. De même, le Congrès du travail du Nigeria a un siège au NIC du Nigeria. (ITUC-Africa, 2024) (Nyagah, 2024)



ÉTAPE 3: Modus operandi de l'examen de la mise en œuvre de la ZLECAf : La 15e réunion des hauts fonctionnaires du commerce (STO15) et la 12e réunion du Conseil des ministres (COM12) qui ont eu lieu à Kigali, au Rwanda, du 15 au 17 octobre 2023, et à Dar es Salaam, en République-Unie de Tanzanie (URT), les 6 et 7 décembre 2023, respectivement, ont affirmé la nécessité d'établir l'AfIRM. Dans le but principal d'évaluer la conformité des États parties à leurs engagements dans le cadre de la ZLECAf, la MRFI établit des structures, des processus et des procédures pour suivre, évaluer et partager les progrès et les résultats de la mise en œuvre de la ZLECAf. Les syndicats devraient constituer les principales parties prenantes de l'AfIRM annuellauxniveauxnationaletrégional. Leurs points de vue sur la manière dont la ZLECAf répond aux droits du travail devraient être reflétés dans les rapports d'auto-évaluation des États parties, les rapports d'évaluation de la conformité du Secrétariat, le rapport annuel d'évaluation de la conformité (CAR) du Secrétaire général, les plans d'action de suivi et les sessions dédiées des hauts fonctionnaires du commerce (STO).



ÉTAPE 4: Mobiliser les décideurs et les gouvernements: Les syndicats devraient établir des canaux de communication directs avec les ministères gouvernementaux responsables du commerce, du travail et de la planification

économique. Des réunions régulières, des notes d'orientation et des prises de position peuvent aider les syndicats à formuler leurs demandes de représentation. Par exemple, en Ouganda, les syndicats peuvent faire appel au ministère du Commerce dans le cadre du Conseil consultatif national du secteur du commerce (NTSAC), dont les fonctions principales sont d'examiner les principales priorités de mise en œuvre de la politique commerciale nationale et de fournir des conseils à ce sujet et de fournir des orientations sur la commande d'études et de consultations relatives à la mise en œuvre de la politique commerciale nationale, régionale et internationale. Au niveau régional, ils peuvent faire pression pour participer au Conseil sectoriel du commerce, de l'industrie, des finances et de l'investissement (SCTIFI) de la CAE, un organe central qui définit l'orientation et l'élan du programme d'intégration dans le secteur (Tralac, 2018)



ÉTAPE 5: En s'engageant dans les CNI de la ZLECAf, les syndicats seront en mesure de plaider en faveur de politiques « favorables aux travailleurs » afin de soutenir la mise en œuvre de la ZLECAf, d'améliorer le dialogue social et de contribuer au suivi de la mise en œuvre des politiques de la ZLECAf et de tenir les gouvernements responsables du respect des engagements liés au travail. De plus, grâce à leur implication, les syndicats peuvent faciliter le développement des compétences et les programmes de formation afin de préparer les travailleurs aux opportunités émergentes sur les marchés élargis de la ZLECAf.





04

Faire pression sur les gouvernements et les NIC de la ZLECAf pour assurer l'inclusion des syndicats

Bien que la rédaction de l'Accord ait été achevée et finalisée sans la contribution des syndicats, il est important de noter que l'Accord sera révisé tous les cinq ans. Avec l'entrée en vigueur de la ZLECAf le 30 mai 2019, 30 (African Union, 2024)ième Le mois de mai 2024 marquera le 5e anniversaire du pacte, ce qui signifie que l'accord sera légalement soumis à un examen en vue d'éventuels amendements. Cela signifie que les syndicats ont la possibilité d'élaborer un projet complet de dispositions sur le travail qu'ils souhaitent inclure dans l'accord principal de la ZLECAf. Par conséquent, le projet doit être prêt et avoir déjà été distribué avant l'expiration de la phase quinquennale de l'accord actuel. Les syndicats peuvent envisager les étapes suivantes en matière de défense des droits.



ÉTAPE 3 : Exiger l'inclusion de représentants syndicaux dans les comités nationaux et régionaux de la ZLECAf. Dans le cadre du mandat de négociation de la ZLECAf, le Secrétariat de la ZLECAf et les CER sont chargés d'assurer l'engagement des parties prenantes à tous les niveaux, y compris la mise en place d'un cadre de dialogue consultatif qui implique les syndicats, la société civile, les agriculteurs, les universités, le secteur privé, entre autres.



ÉTAPE 1: Suivre l'évolution de la situation au sein du Secrétariat de la ZLECAf et des secrétariats des CER tout en faisant pression pour obtenir l'accès aux décisions prises lors des réunions des ministres du Commerce et des représentants des États parties. Travailler avec le Secrétariat de la ZLECAf est important pour la visibilité et la reconnaissance.



ÉTAPE 2: Élaborer une liste de contrôle sur l'intégration des droits du travail dans la ZLECAf que les syndicats et les négociateurs commerciaux peuvent utiliser pour mesurer le degré d'intégration des droits du travail et les lacunes existantes. La liste de contrôle sera également essentielle pour aider les syndicats à évaluer l'application de la ZLECAf dans les cadres et programmes nationaux et à identifier toute difficulté dans la mise en œuvre.



ÉTAPE 4: Nécessité d'une recherche sur mesure : Le besoin de politiques et d'interactions fondées sur des données probantes a augmenté, ce qui a appelé les syndicats à fournir également des critiques et des contributions politiques fondées sur des données probantes. Pour entreprendre des activités de plaidoyer et d'engagement axées sur les politiques en connaissance de cause, les syndicats affiliés doivent entreprendre des recherches et des analyses fondées sur des données factuelles dans les domaines suivants : a) Des recherches régionales et nationales sur l'impact de l'accord sur le marché du travail et ses implications pour les travailleurs, en mettant l'accent sur la quantité et la qualité des emplois ; et b) des recherches aux niveaux régional et national sur les initiatives en matière de fourniture de main-d'œuvre, ainsi que la documentation, la production, l'enregistrement et l'analyse de données sur la création d'emplois. Les évaluations de l'impact sur l'emploi ne devraient pas seulement porter sur le nombre d'emplois susceptibles d'être touchés, mais aussi sur la qualité des emplois.



ÉTAPE 5: Éducation et formation : Il est impératif de renforcer la capacité des mouvements syndicaux en Afrique à s'engager sur les questions relatives à la ZLECAf. Cela permettra aux syndicats d'élaborer des positions politiques et de fournir des alternatives essentielles fondées sur des données probantes à la mise en œuvre de la ZLECAf. En termes de formation, les syndicats devraient élaborer

des plans d'action nationaux et régionaux pour la protection des droits des travailleurs pendant la mise en œuvre de la ZLECAf ; et renforcer les capacités des chercheurs des syndicats affiliés à entreprendre une analyse nationale de l'impact de la ZLECAf sur le travail.

Les acteurs clés et les espaces suivants peuvent être utilisés par les syndicats pour s'engager:

Ministères et directions en charge du commerce et de l'intégration régionale: En tant que négociateurs clés, les ministères offrent un espace de référence important que les syndicats peuvent utiliser pour soumettre leurs positions et organiser des réunions de lobbying.

Directions de l'emploi et du travail: Les syndicats peuvent veiller à ce que l'ordre du jour des deux directions porte sur l'inclusion des syndicats dans l'élaboration et l'examen des accords, des politiques et des protocoles commerciaux. En outre, les syndicats doivent s'assurer qu'ils font partie des comités régionaux de mise en œuvre de la ZLECAf

Conseil sectoriel du commerce, de l'industrie, des finances et de l'investissement (SCTIFI) au niveau des CER. Le SCTIFI est une importante plate-forme multipartite qui rassemble les États partenaires au sein d'un CER pour discuter des politiques et des processus en matière de commerce, d'investissement et de financement qui sont essentiels à la promotion du commerce et de l'investissement intrarégionaux. Les syndicats peuvent faire pression pour obtenir leur participation à ces plateformes.

La société civile de la SADC et de la CAE organise chaque année des sommets des peuples qui abordent les questions des droits de l'homme et du développement humain. Ces sommets offrent aux syndicats une plate-forme pour présenter des documents aux chefs d'État et aux négociateurs techniques. En outre, les syndicats peuvent tirer parti du Programme conjoint de migration de main-d'œuvre (JLMP) pour faire pression en faveur d'une annexe sur le travail dans le cadre de la ZLECAf. Le JLMP est une initiative de collaboration entre la Commission de l'Union africaine (CUA), l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation internationale pour l'IGRATION (OIM) et la Commission économique pour l'Afrique (CEA). La stratégie du JLMP met l'accent sur la migration de main-d'œuvre intra-africaine et s'aligne sur le premier plan décennal 2023 de l'Agenda 2063 de l'UA et les objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD).

Guides pratiques pour l'engagement syndical dans la ZLECAf



5.1 Comment participer aux comités nationaux de mise en œuvre (CNI)

1. Les CNI supervisent la mise en œuvre de la ZLECAf, coordonnent les stratégies nationales et conseillent sur les réformes de la politique commerciale.
2. Contactez le ministère du Commerce de votre pays ou le secrétariat du NIC pour vous renseigner sur la structure des comités et le processus de candidature.
3. Rédiger une demande formelle d'adhésion au NIC, en soulignant comment la participation syndicale s'aligne sur ses objectifs. Voir l'annexe 6.1 pour un exemple de demande de réunion.
4. Préparer une proposition claire mettant en valeur les contributions syndicales, telles que l'expertise en matière de normes et de politiques du travail.
5. Établissez des coalitions avec des groupes de la société civile pour amplifier votre plaidoyer en faveur de la représentation du NIC.

5.2 Comment ATUNET peut influencer la ZLECAf en tant que voix syndicale

1. Tirer parti du réseau ATUNET de la CSI-Afrique pour consolider les positions syndicales sur les questions de travail liées à la ZLECAf.
2. S'associer au Secrétariat de la ZLECAf et aux ministères nationaux du Commerce pour organiser des événements axés sur les droits du travail dans les accords commerciaux.
3. Utiliser des recherches fondées sur des données probantes pour publier des documents de position sur les questions de travail dans le cadre des protocoles de la ZLECAf. Voir l'annexe 6.2 pour des exemples de déclarations de sensibilisation.

4. Engager régulièrement des consultations avec les décideurs politiques, en utilisant la plateforme d'ATUNET pour faire pression en faveur de chapitres dédiés au travail dans les protocoles commerciaux.
5. Fournir un renforcement des capacités des dirigeants syndicaux sur les dispositions de la ZLECAf et les stratégies de mise en œuvre.

5.3 Comment utiliser efficacement le mécanisme d'examen de la mise en œuvre de la ZLECAf (AfIRM)

1. Mettre en place un centre commercial à la Centrale syndicale nationale
2. Permettre aux points focaux pour le commerce de se familiariser avec le processus de gestion intégrée des ressources naturelles, qui permet de surveiller le respect par les États des engagements de la ZLECAf.
3. Demande de participation aux sessions d'examen nationales ou régionales de l'AfIRM en tant que partie prenante.
4. Collecter et documenter des données sur l'impact de la ZLECAf sur les travailleurs afin de les présenter lors de réunions d'examen.
5. Veiller à ce que les préoccupations en matière de travail soient prises en compte dans les rapports d'auto-évaluation des États parties, y compris dans les instruments opérationnels, les outils de mise en œuvre et les initiatives du Secrétariat de la ZLECAf, comme le montre la figure 2 ci-dessous.
6. servir de guide pour identifier les domaines à surveiller, tels que les concessions tarifaires et les fonds d'ajustement commercial.
7. Assurer le suivi des recommandations des réunions de l'AfIRM pour s'assurer qu'elles sont mises en œuvre efficacement.

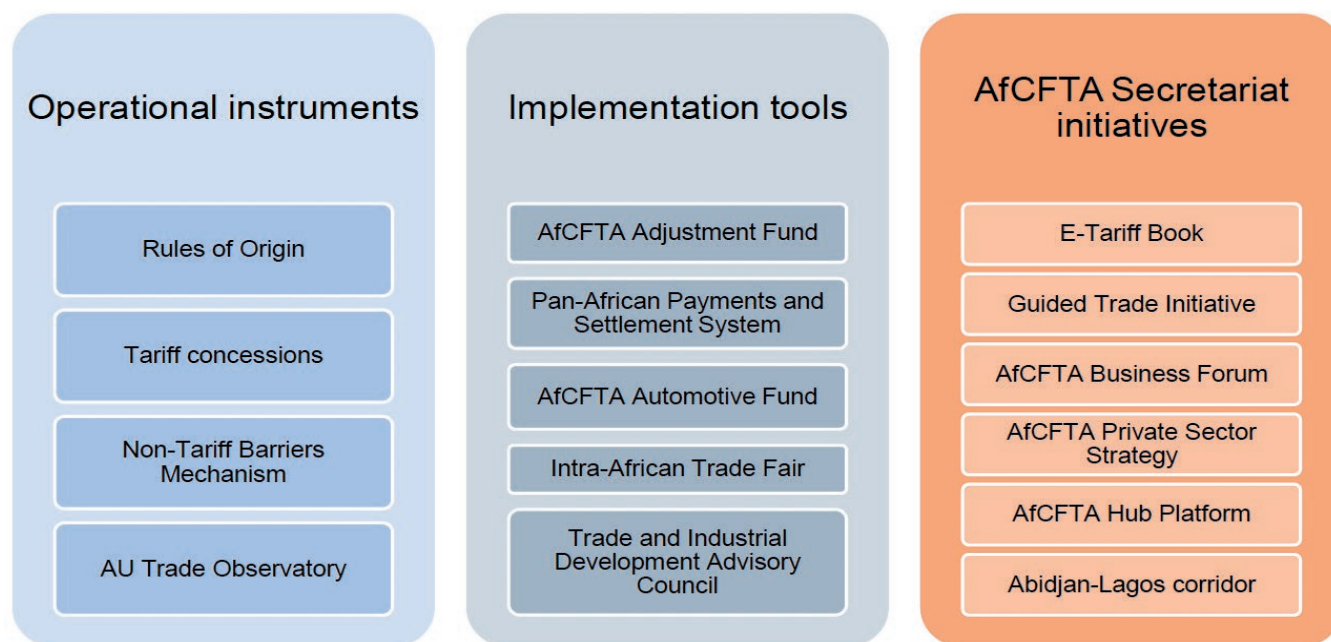


Figure 2: Écosystème de projets, programmes et activités de la ZLECAf. Source : Luc 2023

5.4 Comment les syndicats peuvent impliquer les décideurs politiques sur le commerce, les entreprises et les droits de l'homme

1. Familiarisez-vous avec la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales (EMN) et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme.
2. Rédigez des notes d'orientation concises qui montrent comment les droits du travail peuvent compléter les politiques commerciales et commerciales. Entretien avec ALREI, CSI-Afrique pour l'appui technique.
3. Demander des réunions régulières avec les ministères concernés pour plaider en faveur de l'adoption des droits du travail dans les accords commerciaux.
4. Utiliser les études de cas de l'annexe 6.3 pour démontrer comment les mesures de protection des travailleurs améliorent les résultats économiques.
5. Proposer des initiatives conjointes pour surveiller les impacts sur les droits humains dans les chaînes d'approvisionnement, en se référant aux normes internationales.

5.5 Comment les syndicats peuvent participer aux activités de la ZLECAf

1. Visitez régulièrement le site Web de la ZLECAf pour obtenir des mises à jour sur les projets, les programmes et les activités.
2. Identifier des instruments ou des programmes opérationnels spécifiques – tels que l'Observatoire du commerce de l'UA ou le Fonds d'ajustement de la ZLECAf – auxquels les syndicats peuvent contribuer.
3. Participez à des événements tels que le Forum d'affaires de la ZLECAf et l'Initiative commerciale guidée pour réseauter avec les parties prenantes.
4. Plaider en faveur de l'adhésion syndicale aux comités et programmes régionaux de la ZLECAf décrits dans la figure 2 ci-dessus sur l'écosystème de projets, de programmes et d'activités de la ZLECAf
5. Fournir des commentaires sur les ébauches de politiques ou les consultations pour s'assurer que les préoccupations en matière de main-d'œuvre sont prises en compte.

5.6 Comment les syndicats peuvent défendre les droits du travail dans la ZLECAf

1. Faire pression pour une annexe dédiée au travail dans les protocoles de la ZLECAf, couvrant les droits du travail, le travail décent et la protection sociale.
2. Faire pression pour une représentation syndicale dans tous les comités et plateformes de négociation liés à la ZLECAf.
3. Collaborer avec les intervenants nationaux et régionaux pour proposer des modifications au cours du processus d'examen quinquennal.
4. Élaborer une liste de contrôle pour évaluer l'intégration des dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux.
5. Plaider en faveur de l'institutionnalisation du dialogue social dans les processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques de la ZLECAf.



06. Recommandations et voie à suivre

La boîte à outils de la ZLECAf fournit un cadre stratégique permettant aux syndicats de s'engager efficacement avec la Zone de libre-échange continentale africaine. Pour renforcer son efficacité, plusieurs recommandations peuvent être prioritaires.

Premièrement, les syndicats doivent se concentrer sur la sensibilisation et le renforcement des capacités de leurs membres. Des programmes complets d'éducation et de formation permettront aux représentants syndicaux de comprendre les protocoles, les opportunités et les défis potentiels de la ZLECAf. Il s'agit notamment de fournir une formation ciblée sur l'utilisation d'outils tels que le Mécanisme d'examen de la mise en œuvre de la ZLECAf (AfIRM) et l'Observatoire du commerce de l'UA, qui sont essentiels pour une participation et un suivi efficaces.

Deuxièmement, il est essentiel d'institutionnaliser la représentation syndicale au sein des structures liées à la ZLECAf. Des sièges permanents dans des organes clés tels que les comités nationaux de mise en œuvre (CNI) et les mécanismes régionaux d'examen garantiront que les intérêts des travailleurs sont systématiquement pris en compte dans les processus décisionnels. Cette représentation permettra aux syndicats d'élaborer des politiques et des protocoles affectant directement les droits des travailleurs.

Troisièmement, il est essentiel d'intégrer les dispositions relatives au travail dans le cadre de la ZLECAf. Les syndicats devraient faire pression en faveur d'une annexe ou d'un protocole spécifique traitant explicitement du travail décent, des salaires équitables et des protections sociales. L'alignement de ces dispositions sur les normes internationales, telles que celles décrites dans la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales,

renforcera leur applicabilité et garantira qu'elles s'alignent sur les meilleures pratiques mondiales.

Quatrièmement, les syndicats devraient chercher à renforcer leur influence par le biais de partenariats et de collaborations. La création d'alliances avec des organisations de la société civile, des parties prenantes du secteur privé et des réseaux internationaux comme ATUNET permettra d'amplifier la voix des syndicats. Ces partenariats offriront également des occasions de mettre en commun des ressources et de l'expertise pour une défense plus efficace des intérêts.

Cinquièmement, les syndicats doivent adopter des approches axées sur la technologie et les données pour renforcer leurs efforts de plaidoyer. Des outils tels que l'Observatoire du commerce de l'UA peuvent être utilisés pour surveiller l'impact de la ZLECAf sur les travailleurs, documenter les violations des droits du travail et présenter des recommandations fondées sur des données probantes pour la révision des politiques. Cette approche axée sur les données améliorera la crédibilité et l'impact de leur plaidoyer.

Sixièmement, il est essentiel d'engager un dialogue social avec les décideurs politiques et les autres parties prenantes. L'institutionnalisation des plateformes de dialogue permettra aux syndicats, aux gouvernements et aux employeurs d'aborder les préoccupations en matière de travail de manière collaborative. Un engagement régulier favorisera la compréhension mutuelle et renforcera la confiance, en veillant à ce que les politiques commerciales soient inclusives et équitables.

Septièmement, les syndicats doivent rester activement impliqués dans les négociations et les révisions en cours des protocoles de la ZLECAf. Des domaines tels que le commerce numérique, les droits de propriété intellectuelle et l'inclusion des femmes et des jeunes dans le commerce nécessitent

une attention particulière. Il est essentiel de veiller à ce que ces négociations intègrent de solides mesures de protection des travailleurs pour protéger les droits des travailleurs dans un paysage commercial en évolution.

Enfin, les syndicats devraient surveiller le respect des engagements liés au travail et plaider en faveur de la responsabilisation. Des outils tels que l'AfIRM peuvent aider les syndicats à évaluer les performances des États parties et à faire pression pour des actions correctives ou des sanctions lorsque les engagements ne sont pas respectés. En responsabilisant les parties prenantes, les syndicats peuvent s'assurer que les dispositions relatives au travail de la ZLECAf sont effectivement mises en œuvre.



07. Références

Union africaine. (2018). Accord portant création de la Zone de libre-échange continentale africaine. Addis-Abeba : Commission de l'Union africaine. Extrait de https://au.int/sites/default/files/treaties/36437-treaty-consolidated_text_on_cfta_-_en.pdf

Union africaine. (2024). Assemblée de l'Union-Trente-septième session ordinaire : décisions, déclarations et résolutions. Addis-Abeba : Union africaine. Tiré de https://au.int/sites/default/files/decisions/44015-ASSEMBLY_AU_DEC_866_-_902_XXXVII_E.pdf

Union africaine. (2024, 14 mars). Lancement de la phase opérationnelle de la Zone de libre-échange continentale africaine. Tiré de Union africaine/Articles : <https://au.int/en/articles/operational-phase-african-continental-free-trade-area-launched>

Union africaine. (2024). Rapport du Secrétaire général de la ZLECAf sur le thème de l'UA de l'année 2023 « Accélérer la mise en œuvre de la Zone de libre-échange continentale africaine ». Addis-Abeba : Secrétariat de la ZLECAf. Extrait de <https://au-afcfta.org/publications/>

MAEP. (2022, 17 novembre). Coopération entre le MAEP et la ZLECAf en vue de l'élaboration du Mécanisme d'examen de la mise en œuvre de la ZLECAf. Extrait du Mécanisme africain d'évaluation par les pairs (MAEP) : <https://aprm.au.int/en/news/press-releases/2022-11-17/afcfta-collaboration-towards-development-afcfta>

COMESA. (10 décembre 2012). TRAITÉ INSTITUANT LE MARCHÉ COMMUN DE L'AFRIQUE ORIENTALE ET AUSTRALE. Extrait de COMESA : https://www.comesa.int/wp-content/uploads/2019/02/comesa-treaty-revised-20092012_with-zaire_final.pdf

Habte, M. (2020, 3 février). Négociations et mise en œuvre de la Zone de libre-échange

- continentale africaine : état des lieux. Tiré de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) : https://www.wto.org/english/thewto_e/acc_e/afcfta_negotiations_and_implementation_state_of_play_at_wto_accession_dialogue_addis_ababa_12_1_2020_million.pdf
- Habte, M., et te Velde, D. W. (2023, 21 avril). Comment les comités de mise en œuvre font passer la Zone de libre-échange africaine des pourparlers à l'action. Extrait de Forum économique mondial : <https://www.weforum.org/stories/2023/04/moving-from-talks-to-implementation-of-the-african-free-trade-area-through-national-implementation-committees/>
- ITC. (20 novembre 2022). Découvrez la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf). Extrait du Centre du commerce international : Carte d'accès aux marchés : <https://www.macmap.org/en/learn/afcfta>
- CSI-Afrique. (2024, 7 novembre). Le rôle clé de la CSI-Afrique dans l'inclusion de TUCNA dans le Comité national de mise en œuvre de la ZLECAf de la Namibie. Extrait de la CSI-Afrique : [https://www.ituc-africa.org/ITUC-Africa-s-Key-Role-in-TUCNA-s-Inclusion-in-Namibia-s-AfCFTA-National.html#:~:text=In%20a%20significant%20step%20forward,National%20Implementation%20Committee%20\(NIC\)](https://www.ituc-africa.org/ITUC-Africa-s-Key-Role-in-TUCNA-s-Inclusion-in-Namibia-s-AfCFTA-National.html#:~:text=In%20a%20significant%20step%20forward,National%20Implementation%20Committee%20(NIC))
- Mold, A., et Mangeni, F. (2024, 23 janvier). Comment catalyser la mise en œuvre de la ZLECAf en 2024. Extrait de Brookings : Commerce et intégration régionale - Foresight Africa 2024 : <https://www.brookings.edu/articles/trade-and-regional-integration-foresight-africa-2024/>
- Nyagah, N. (2024, 22 septembre). Les syndicats se préparent pour le premier examen de la ZLECAf. Extrait de la CSI-Afrique : <https://tradeunionsinafcfta.org/trade-unions-gear-up-for-afcfta-first-review-cycle/>
- Sebahizi, P., Habte, M., Noor, H., Chitanda, Y., Semedo, J. T., te Velde, D. W., . . . Mendez-Parra, M. (2023). Comités nationaux de mise en œuvre de la ZLECAf : options de cadrage et mécanismes de soutien. Londres : ODI. Extrait de ODI.
- Tralac. (5 novembre 2018). Ouganda : 9e Conférence annuelle d'examen du secteur du commerce, de l'industrie et des coopératives. Extrait de Tralac : <https://www.tralac.org/news/article/13651-uganda-9th-annual-trade-industry-and-cooperatives-sector-review-conference.html>
- CEA et TMEA. (2020). Création d'un marché régional unifié : vers la mise en œuvre de la ZLECAf en Afrique de l'Est. Kigali : Nations Unies. Commission économique pour l'Afrique (CEA). Tiré de <https://hdl.handle.net/10855/43754>
- CEA. (2021). Points à retenir de l'impact attendu de la mise en œuvre de la ZLECAf. Addis-Abeba : Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA). Extrait de https://unece.org/sites/default/files/keymessageanddocuments/en_afcfta-infographics-11.pdf
- USTR. (10 août 2020). Accord entre les États-Unis d'Amérique, les États-Unis du Mexique et le Canada 01/07/20 Texte. Extrait de U.S. Trade Representative (USTR) : <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/united-states-mexico-canada-agreement/agreement-between>

08 | Modèles de plaidoyer et de lobbying pour un engagement efficace avec les CNI et les décideurs politiques : Annexes



8.1 Exemple de demande de réunion

de la justice sociale :

[Adresse de l'expéditeur]

[RDésignation et adresse du destinataire]

Objet : Demande de réunion sur l'intégration des droits du travail dans le cadre de la ZLECAf

[Nom de famille du ministre],

J'espère que cette lettre vous trouvera en excellente santé et de bonne humeur. Je vous écris en tant que **[Nom de votre poste ou de votre organisation]**, un défenseur de politiques commerciales inclusives qui accordent la priorité au bien-être des travailleurs en tant que pierre angulaire d'une croissance économique durable. À la lumière des progrès réalisés dans le cadre de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf), je me dois de solliciter votre public pour discuter des recommandations essentielles visant à intégrer les droits du travail dans le cadre de la ZLECAf.

La ZLECAf est une réalisation monumentale pour l'Afrique, promettant de débloquent de vastes opportunités économiques grâce à l'augmentation du commerce intra-africain, à l'industrialisation et à la création d'emplois. Toutefois, pour que ces ambitions se concrétisent pleinement, il est impératif que les droits et le bien-être des travailleurs, qui constituent l'épine dorsale de l'activité économique, soient intégrés dans le programme commercial. Nous pensons qu'une approche globale des droits du travail permettra non seulement d'améliorer l'inclusivité économique de la ZLECAf, mais aussi de préserver la dignité et la productivité de la main-d'œuvre à l'origine de cette transformation.

En particulier, nous souhaitons présenter trois propositions réalisables qui s'alignent sur les principes du commerce équitable et

1. Intégration des droits du travail dans le processus d'examen de la ZLECAf : Le cadre actuel de la ZLECAf offre une occasion unique d'inscrire des normes et des protections du travail conformes aux conventions internationales du travail, telles que celles de l'Organisation internationale du travail (OIT). En intégrant ces dispositions dans le processus d'examen, nous pouvons nous assurer que la libéralisation du commerce ne mène pas à l'exploitation des travailleurs, à des conditions de travail inégales ou à la suppression des salaires.

2. Établissement d'une annexe dédiée à la ZLECAf sur le travail : Une annexe dédiée axée sur les droits du travail servirait de mécanisme formel pour aborder des questions telles que les salaires équitables, l'égalité des sexes, la santé et la sécurité au travail et la prévention du travail forcé ou du travail des enfants dans le cadre de la ZLECAf. Cette annexe clarifierait les obligations liées au travail des États parties et créerait une base pour la surveillance et l'application de la loi.

3. Assurer la représentation des syndicats dans les négociations de la ZLECAf et les comités de mise en œuvre : La voix des travailleurs est cruciale dans l'élaboration de politiques qui les concernent directement. La représentation des syndicats dans les processus de négociation et de mise en œuvre fournirait une plate-forme pour un engagement constructif, en veillant à ce que les préoccupations en matière de travail soient prises en compte dès les étapes de conception et de mise en œuvre de la ZLECAf. Cette approche inclusive contribuerait à atténuer les conflits potentiels et à renforcer la confiance dans le processus.

La raison d'être de ces propositions est fondée sur un engagement commun en

faveur d'un développement équitable et durable. L'intégration des droits du travail dans la ZLECAf renforcera sa légitimité, favorisera la cohésion sociale et favorisera un sentiment d'appropriation parmi toutes les parties prenantes. En outre, la protection des droits du travail peut améliorer la productivité, attirer des investissements éthiques et renforcer la compétitivité de l'Afrique sur le marché mondial en s'alignant sur les meilleures pratiques internationales.

Nous sommes impatients d'explorer comment ces propositions peuvent être mises en œuvre sous la direction de votre ministère. Plus précisément, nous apprécierions l'occasion de discuter des points suivants : Aligner les politiques nationales en matière de commerce et de travail sur les objectifs de la ZLECAf ; Concevoir des cadres institutionnels pour le suivi des normes du travail dans les États membres de la ZLECAf ; et la mise en place de mécanismes de représentation syndicale dans les instances de politique commerciale.

Compte tenu de votre emploi du temps chargé, nous sommes heureux de convenir d'une date et d'une heure de réunion dès que possible. Nous sommes fermement convaincus que ce dialogue contribuera à la vision commune d'une Afrique prospère et socialement juste, fondée sur des pratiques commerciales équitables. Veuillez nous indiquer un moment qui vous convient pour la réunion. Vous pouvez me joindre à [Votre numéro de téléphone] ou à [Votre adresse e-mail]. Je suis également disponible pour fournir toute information ou documentation supplémentaire avant notre discussion.

Je vous remercie d'avoir pris en considération cette demande et de continuer à jouer un rôle de premier plan dans la promotion du programme commercial de l'Afrique. Nous sommes impatients de collaborer avec votre ministère pour veiller à ce que la ZLECAf tienne sa promesse de développement

inclusif et transformateur.

Veuillez Monsieur/Madame, agréer nos assurances de nos plus hautes salutations.

Cordialement

[Votre nom complet]

[Votre titre/organisation]

8.2 Exemples d'énoncés de position pour la sensibilisation

Document de position sur la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf)..

“Une ZLECAf équitable et transformatrice devrait inclure des dispositions plus fortes qui protègent et défendent les droits du travail ”

Introduction

La mise en œuvre de la ZLECAf a connu un démarrage lent, 54 des 55 pays africains ayant signé la ZLECAf (dont 49 États parties l'ont ratifiée) en novembre 2024. À l'heure actuelle, le Niger, la Guinée, le Mali, le Burkina Faso et le Soudan ont été suspendus de la ZLECAf parce que l'instabilité politique actuelle due à ces économies pourrait entraver des progrès significatifs dans les négociations sur les protocoles relatifs au commerce et aux investissements. En ce qui concerne le commerce des marchandises, en février 2024, le nombre de listes provisoires de concessions tarifaires adoptées pour l'accès aux marchés est passé de 42 à 45. Dans le cadre du commerce des services, vingt-deux (22) listes d'engagements spécifiques ont été adoptées, couvrant cinq (5) secteurs prioritaires. En outre, d'autres instruments juridiques, notamment les Protocoles de la ZLECAf sur l'investissement, les droits

de propriété intellectuelle, la politique de concurrence et le commerce numérique, ont été intégrés dans le cadre de la ZLECAf et attendent d'être ratifiés par les États parties à la ZLECAf au niveau national, et entreront en vigueur 30 jours après le dépôt du vingt-deuxième (22e) instrument de ratification pour chacun d'entre eux.

Alors que le commerce légal dans le cadre de la ZLECAf a commencé le 1er janvier 2021, il n'y a pas eu de véritable décollage jusqu'au 7 octobre 2022, lorsque l'Initiative commerciale guidée (GTI) de la ZLECAf a été lancée (Tralac, 2024), avec pour objectif principal de tester l'environnement opérationnel, institutionnel, juridique et de politique commerciale dans le cadre de la ZLECAf. Réunissant initialement huit (8) États parties, à savoir le Cameroun, l'Égypte, le Ghana, le Kenya, Maurice, le Rwanda, la Tanzanie et la Tunisie, et axée sur neuf (9) produits, le champ d'application de l'ITM a été élargi pour inclure trente-cinq (35) États parties et davantage de produits (Union africaine, 2024). Une initiative similaire à la GTI est maintenant prévue pour les services de reprise dans le cadre des cinq secteurs de services prioritaires de la ZLECAf. Les États parties et les communautés économiques régionales ont également conçu leurs stratégies respectives de mise en œuvre de la ZLECAf.

La ZLECAf et les droits du travail

Bien que les droits du travail et le commerce soient des variables interdépendantes, la pression visant à intégrer des dispositions sur le travail dans les accords de libre-échange (ALE) a fait l'objet à la fois de critiques et de partisans. Les premiers soutiennent que les dispositions relatives au travail devraient être l'apanage de l'OIT et n'ont pas leur place dans les ALE. Plus précisément, les critiques soutiennent que : la présence de dispositions sur le travail dans les ALE équivaut à du « protectionnisme caché », car les pays développés les utiliseront pour

restreindre l'accès préférentiel aux marchés des pays exportateurs ; et que les pays en développement finiront par élever les normes pour leurs travailleurs, et risquent de perdre leur avantage comparatif, ce qui finira par entraîner une baisse des résultats à l'exportation, ce qui entraînera une baisse du revenu par habitant. D'autre part, les partisans de l'inclusion de dispositions sur le travail dans les ALE soutiennent que cela peut avoir un impact énorme sur la vie et les revenus des travailleurs ; réduire le travail des enfants ; fournir un cadre sûr pour la circulation des travailleurs à l'intérieur d'une zone d'ALE ; et aussi mettre fin à un « nivellement par le bas » dans lequel les conditions de travail nationales sont réduites dans le but de réduire les coûts de production afin d'accroître le commerce et la concurrence internationaux.

Néanmoins, malgré les contestations, il y a une augmentation croissante d'un certain nombre d'ALE qui incluent une dimension travail, soit dans l'accord lui-même, soit dans un accord parallèle. En effet, alors qu'il n'y avait que trois (3) accords commerciaux comportant des dispositions sur le travail en 1995, ce nombre est passé à 85 en 2019, ce qui a fait passer la part globale des accords commerciaux comportant des dispositions sur le travail de 7,3 % en 1995 à 35 % en 2019¹. En Afrique, le Traité instituant le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) et le Traité instituant la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE) contiennent des dispositions relatives aux droits du travail, le Traité du COMESA fournissant un exemple explicite d'intégration des dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange. Nous tenons donc à réaffirmer que les engagements du travail dans le cadre des ALE sont largement structurés pour : défendre et ratifier les principes et droits fondamentaux de l'OIT ; et à mettre en œuvre, ainsi qu'à ne pas déroger ou déroger aux lois nationales mettant en œuvre les droits du travail.

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_719226.pdf

Nous tenons à féliciter les secrétariats de la ZLECAf et des CER d'avoir tenté d'intégrer les dispositions sur le travail et un chapitre sur le travail (en vertu des articles 22, 23, 25, 27 et 29) dans le Protocole sur l'investissement de la ZLECAf. Toutefois, nous tenons à souligner que le libellé des dispositions sur le travail devrait être plus fort et contraignant plutôt que sa forme actuelle de « meilleur effort ». Le projet de protocole ne dispose pas non plus d'un mécanisme d'application, ce qui rend les dispositions relatives au travail difficilement applicables par les États parties. Une évaluation du projet de protocole sur l'investissement révèle que les États ne sont pas tenus de promouvoir les exigences indispensables en matière d'emploi ou de s'approvisionnement local, de transfert de compétences, de syndicalisation des travailleurs, entre autres, et pourrait conduire à la violation des conditions de travail acceptables en ce qui concerne le salaire minimum, la durée du travail et la sécurité et la santé au travail.

Nous sommes également préoccupés par le fait que, alors que les dangers imminents de la ZLECAf sur les droits du travail sont profonds, une analyse plus approfondie de l'accord actuel sur la ZLECAf et de ses annexes et protocoles connexes révèle qu'il ne contient aucune disposition sur le travail et ne fait aucune référence à l'Agenda pour le travail décent reconnu à l'échelle mondiale. En effet, il convient de noter que tout résultat d'un accord de libre-échange (ALE) comme la ZLECAf peut affecter positivement ou négativement les moyens de subsistance des travailleurs tout au long de la chaîne de valeur de la production de plusieurs façons. Par exemple, dans le cadre de concessions tarifaires, l'ouverture de certains produits agricoles, si elle est mal faite, pourrait affecter la compétitivité des agro-transformateurs locaux en les soumettant à la concurrence de produits moins chers d'autres entreprises bien établies, ce qui affectera en fin de compte les travailleurs employés dans ces usines par le biais de licenciements, de bas salaires et d'une réduction des avantages sociaux des

travailleurs. En outre, dans le cadre de la libéralisation des services, les mauvaises concessions pourraient non seulement affecter les travailleurs (en ce qui concerne les pertes d'emplois), mais aussi entraver l'innovation et le transfert de compétences, qui sont essentiels à l'amélioration des ressources humaines.

D'autres protocoles connexes de la ZLECAf, notamment : l'investissement durable ; Commerce électronique ; La propriété intellectuelle et les femmes et les jeunes dans le commerce, si elles sont mal conçues, auront des répercussions considérables sur les droits du travail. Par exemple, un protocole de commerce électronique mal négocié peut entraîner des violations des droits du travail numériques, notamment : ***biais algorithmique, surveillance sur le lieu de travail, liste noire électronique des syndicats***; et peut également entraîner une capacité limitée des tribunaux nationaux respectifs des États parties à faire respecter les normes du travail, étant donné que les dispositions relatives au commerce électronique vont à l'encontre des obligations de présence locale des entreprises de commerce électronique. De plus, un protocole sur l'investissement durable mal négocié n'entraînera aucune obligation pour les exigences indispensables d'emploi ou de s'approvisionnement local, de transfert de compétences, de syndicalisation des travailleurs, entre autres, et pourrait conduire à la violation des conditions de travail acceptables en ce qui concerne le salaire minimum, les heures de travail et la sécurité et la santé au travail.



En outre, outre l'absence d'intégration des dispositions relatives aux droits du travail dans la ZLECAf, les syndicats n'ont pas non plus été suffisamment impliqués dans les négociations menant au pacte. Nous tenons à souligner que seul un processus de consultation inclusif sur les négociations de la ZLECAf aboutira à l'appropriation du pacte final par les syndicats. C'est essentiel, d'autant plus que les promesses de la ZLECAf, à savoir la création d'emplois décents pour tous ; favoriser le transfert de compétences et promouvoir les innovations ne peuvent être réalisés sans l'engagement et la consultation des syndicats africains.

Propositions pour aller de l'avant

Tout résultat d'un ALE comme la ZLECAf peut affecter positivement ou négativement les moyens de subsistance et les droits des travailleurs tout au long de la chaîne de valeur de la production. Cela dépendra en grande partie de la manière dont les stratégies nationales et de mise en œuvre de la ZLECAf et des CER ainsi que les protocoles associés seront conçus. Les propositions suivantes devraient être prises en considération :

a. Assurer l'intégration des dispositions relatives aux droits du travail dans la ZLECAf et ses annexes: Un chapitre complet sur le travail à la fois dans le texte de la ZLECAf et dans ses protocoles associés devrait être incorporé pour répondre à : la définition des lois du travail ; les engagements en matière de visas ; Application et application des lois du travail ; garanties procédurales et sensibilisation du public ; arrangements institutionnels ; la coopération dans le domaine du travail ; activités de coopération, entre autres. En plus d'un chapitre complet sur le travail, les dispositions relatives aux droits du travail devraient constituer une partie essentielle du texte de la ZLECAf et de ses protocoles en les intégrant dans des sections telles que le préambule ; Définitions; objectifs généraux ; le règlement des différends, entre autres. L'objectif est d'éviter les

failles par lesquelles ils peuvent être contournés. Les négociations de la ZLECAf sont toujours en cours, ce qui offre aux syndicats l'occasion d'exiger l'inclusion de dispositions sur le travail dans l'ensemble du processus. Si l'on veut que l'Agenda pour le travail décent soit mis en œuvre, la restructuration des économies à travers l'Afrique devrait faire partie intégrante du travail.

b. Instituer une annexe/appendice/protocole dédié à la ZLECAf et au travail:

En vertu de l'article 8 du texte de la ZLECAf (État des protocoles, annexes et appendices), le paragraphe 3 soutient que « Tout instrument supplémentaire, dans le cadre de l'Accord sur la ZLECAf, jugé nécessaire sera conclu dans la poursuite des objectifs de la ZLECAf et, une fois adopté, fera partie intégrante du présent accord ». Les États parties, en collaboration avec les syndicats, peuvent s'appuyer sur cette disposition pour exiger une annexe/appendice/protocole dédié aux droits du travail de la ZLECAf.

c. Instituer une annexe/appendice/protocole dédié à la ZLECAf et au travail:

En vertu de l'article 8 du texte de la ZLECAf (État des protocoles, annexes et appendices), le paragraphe 3 soutient que « Tout instrument supplémentaire, dans le cadre de l'Accord sur la ZLECAf, jugé nécessaire sera conclu dans la poursuite des objectifs de la ZLECAf et, une fois adopté, fera partie intégrante du présent accord ». Les États parties, en collaboration avec les syndicats, peuvent s'appuyer sur cette disposition pour exiger une annexe/appendice/protocole dédié aux droits du travail de la ZLECAf.

d. Implication des syndicats dans les négociations de la ZLECAf:

Conformément au mandat de négociation de la ZLECAf, l'Union africaine est chargée d'assurer l'engagement des parties prenantes à tous les niveaux, y compris l'établissement d'un cadre de dialogue consultatif.

En outre, un conseil commercial en tant que structure complémentaire du Secrétariat de la ZLECAf est censé inclure un certain nombre de parties prenantes, y compris la société civile et les syndicats². Le Secrétariat des CER devrait donc impliquer les syndicats dans les négociations de la ZLECAf par le biais de consultations, de recherches conjointes et d'activités de sensibilisation. En effet, une ZLECAf transformatrice ne peut être réalisée que si les négociations sont inclusives et représentent les parties prenantes concernées.

e. Promotion de l'e-immigration. La libre circulation de la main-d'œuvre et des personnes est essentielle dans la mise en œuvre de la ZLECAf, qui sera facilitée par la facilitation des mouvements transfrontaliers grâce à l'accès aux visas, aux permis de travail et aux permis de séjour. Les États parties à la ZLECAf devraient élaborer, mettre à jour et mettre en œuvre des cadres juridiques sur l'immigration électronique, renforcer l'infrastructure, la coordination et les

services d'immigration électronique et renforcer les capacités des agents de l'immigration et des autorités de gestion des frontières en matière d'immigration électronique.

f. Mise en œuvre des accords de reconnaissance mutuelle (ARM). Les syndicats devraient veiller à ce que les États membres de l'Union africaine s'engagent à harmoniser et à reconnaître mutuellement les qualifications académiques et professionnelles, compétences acquises grâce à l'expérience acquise dans d'autres États membres. Une section complète de l'Accord de reconnaissance mutuelle (ARM)/Certificats et compétences devrait être recherchée dans l'annexe sur le commerce des services de la ZLECAf. Il s'agit également de faciliter les mouvements transfrontaliers de personnes ; l'établissement d'un cadre régional pour la coordination de la sécurité sociale et la portabilité des pensions afin de gérer les frictions sociales entre immigrants et nationaux, entre autres mesures.

² https://au.int/sites/default/files/documents/36085-doc-qa_cfta_en_rev15march.pdf



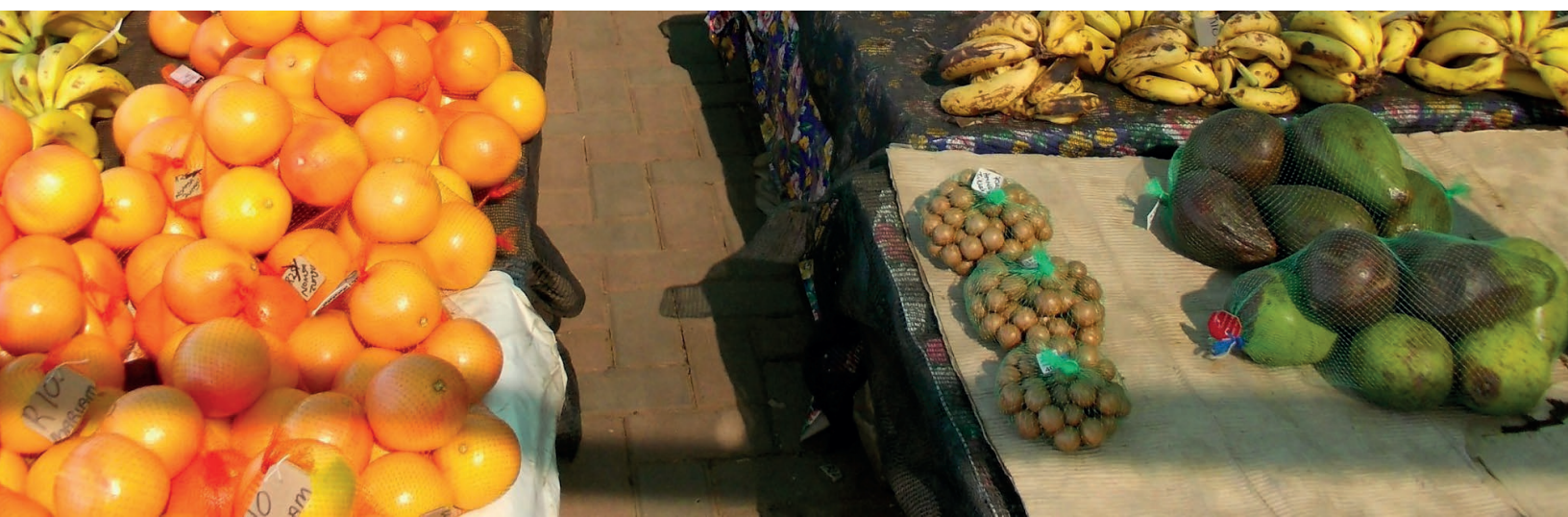
8.3 Comment les dispositions relatives au travail devraient-elles être intégrées dans la ZLECAf ?

Émettre	Proposition
Préambule	Le préambule devrait réaffirmer que la promotion et la protection des droits des travailleurs sont cruciales pour la réalisation des objectifs globaux de la ZLECAf. Il devrait réaffirmer l'engagement de la ZLECAf en faveur des principes de non-discrimination, d'égalité des chances et de justice sociale, et de la promotion d'une croissance économique durable et inclusive qui profite à tous les peuples d'Afrique
Objectifs	Promouvoir le travail décent, la protection sociale et l'égalité entre les sexes, et améliorer les conditions de travail et les normes de sécurité et de santé au travail.
Portée et couverture	L'annexe devrait couvrir un éventail de questions relatives au travail, y compris, mais sans s'y limiter, l'élimination du travail forcé et du travail des enfants, la promotion de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, la promotion du travail décent et de la protection sociale, la protection de la sécurité et de la santé au travail
Principes directeurs généraux	Il s'agit notamment d'affirmer les obligations des États parties en tant que membres de l'OIT, y compris celles énoncées dans la Déclaration de l'OIT sur les droits au travail et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Les États parties devraient également reconnaître le rôle important des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la protection des droits du travail internationalement reconnus.
Droit de réglementer; Niveaux de protection élevés	Cela devrait inclure l'obligation pour chaque État partie de veiller à ce que ses politiques et lois nationales du travail prévoient et encouragent des niveaux élevés de protection des travailleurs et s'efforce de continuer à améliorer ces politiques et lois ainsi que les niveaux de protection qui les sous-tendent
Normes relatives aux droits du travail	Cela devrait inclure un engagement des États parties à promouvoir et à protéger les quatre normes fondamentales du travail, y compris les conventions clés, par exemple la convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011, la recommandation (n° 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, 2015 et la convention du travail maritime, 2006.
Équité et non-discrimination sur le lieu de travail	Les États parties devraient souligner leur engagement en faveur de l'égalité et de la non-discrimination sur le lieu de travail et reconnaître l'importance des règles et accords internationaux dans ce domaine. Pour y parvenir, les États parties devraient : mettre en œuvre des politiques et des mesures nationales efficaces pour assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail pour tous ; et veiller à ce que les traders, les investisseurs et leurs investissements respectent des normes de travail élevées, et en particulier éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Respect des principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)	En vertu de cette section, les États parties devraient s'engager à adopter et à maintenir les droits du travail dans leurs lois, règlements et pratiques, comme indiqué dans la Déclaration de l'OIT sur les droits au travail. Dans un souci de cohérence, les États parties devraient veiller à ce que les entreprises respectent les normes internationales de l'OIT, y compris la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et les législations nationales du travail.
Ratification des principales conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT)	Cette disposition devrait exiger de chaque Etat partie qu'il ratifie, sans retard injustifié, toutes les conventions fondamentales de l'OIT et les normes fondamentales du travail. Les Etats parties devraient être encouragés à échanger régulièrement des informations sur leur situation respective et sur les progrès accomplis en ce qui concerne la ratification de ces conventions ainsi que des conventions prioritaires et d'autres conventions de l'OIT qui sont classées comme étant à jour par l'OIT et leurs protocoles.
Travail forcé et obligatoire	Cette disposition devrait garantir que les États parties mettent en œuvre des politiques et des mesures nationales efficaces, y compris l'établissement et l'application de mesures dissuasives adéquates pour les infractions, afin de prévenir et d'éliminer le travail forcé ou obligatoire, et d'assurer la protection des victimes. L'article devrait également engager les États parties à interdire, par des mesures qu'ils jugent appropriées, l'importation sur leur territoire respectif de biens provenant d'autres sources produites en tout ou en partie par le travail forcé ou obligatoire.
Abolition du travail des enfants	En vertu de cette disposition, les États parties veillent à ce que les entreprises et les investisseurs respectent les conventions internationales et les politiques du travail existantes et, en particulier, ne recourent pas à la fois au travail des enfants, et soutiennent les efforts visant à éliminer toutes les formes de travail des enfants. Les États parties interdisent également, par des mesures qu'ils jugent appropriées, l'importation sur leur territoire respectif de marchandises provenant d'autres sources produites en tout ou en partie par le travail forcé ou obligatoire des enfants.
Non-dérogation	En vertu de cette disposition, les États parties veillent à ne pas renoncer, assouplir ou déroger aux droits du travail dans le but d'encourager l'établissement, le maintien ou l'expansion du commerce et de l'investissement sur leur territoire respectif. Les États parties ne renoncent pas à leur législation du travail et aux normes qui s'acquittent de leurs obligations en vertu du présent Protocole, ni ne proposent de renoncer à ces lois et normes du travail
Résolution des conflits et règlement des différends	Les États parties devraient veiller à ce que les mécanismes de règlement des conflits du travail prévoient : les conflits individuels du travail ; Conflits collectifs du travail fondés sur les droits ; et les conflits collectifs de travail fondés sur les intérêts, qui se produisent lorsque des conflits de travail surviennent au cours de processus de négociation collective.

Travailleurs indépendants et nomades numériques: biais algorithmique, surveillance sur le lieu de travail, liste noire électronique des syndicats	En vertu de cette disposition, les États parties devraient être encouragés à adopter des directives qui se concentrent uniquement sur les responsabilités des plateformes à l'égard des personnes qui fournissent des services par le biais de leur site ou de leur application, quel que soit leur statut professionnel. En outre, les États parties devraient veiller à ce que les employeurs offrent des conditions de travail adéquates aux travailleurs des plateformes, même lorsqu'ils ne sont pas dans une relation de travail. Enfin, les États parties devraient être encouragés à travailler avec les syndicats pour encourager la formation de syndicats de travailleurs à la demande afin de promouvoir et de protéger les droits et les intérêts des travailleurs à la demande et des travailleurs des plateformes.
Assistance publique	Les États parties s'engagent à coopérer étroitement entre eux dans le domaine de la protection sociale en ce qui concerne : a) l'emploi, les programmes de lutte contre la pauvreté et les conditions de travail ; b) la formation professionnelle et l'éradication de l'analphabétisme des adultes dans la Communauté ; et c) l'élaboration et l'adoption d'une approche commune à l'égard des groupes défavorisés et marginalisés.
Dialogue et coopération	Les États parties devraient être encouragés à mettre en place des actions de coopération dans les domaines suivants : a) identification et restriction de la circulation des biens et des services issus du travail forcé et du travail des enfants ; b) identifier et mettre en garde les entreprises qui fournissent des biens et des services issus du travail forcé et du travail des enfants ; c) la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement ; d) la documentation et l'utilisation de statistiques, d'indicateurs, de méthodes et de procédures du travail nationaux et intrarégionaux, y compris en fonction du sexe ; et e) les relations de travail, y compris les formes de coopération et de règlement des différends visant à améliorer les relations de travail entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements.
Chaînes d'approvisionnement nationales et régionales et arrangements économiques similaires	Les États parties devraient reconnaître que l'organisation transfrontalière de l'approvisionnement, de la production et de la distribution de biens et de la fourniture de services, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, pose des défis distincts et importants à la protection et à la promotion du travail décent. Ils devraient s'engager à mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir des chaînes d'approvisionnement nationales et régionales sensibles aux droits du travail.
Mécanismes d'application	Chacune des Parties veille à ce que ses mécanismes d'application soient accessibles à tous les travailleurs, quel que soit leur statut, et à ce qu'ils reçoivent les renseignements et le soutien nécessaires pour les utiliser. En outre, chaque État partie établit ou maintient, selon qu'il convient, des mécanismes de suivi et d'évaluation de l'efficacité de ses mécanismes d'application et d'y apporter des améliorations si nécessaire.

Mouvements de travailleurs migrants	Cette section devrait tenir compte de certains des obstacles à la libre circulation des travailleurs migrants, y compris les engagements en matière de visas et l'absence d'accords de reconnaissance mutuelle, entre autres. Il s'agit donc d'assurer l'harmonisation/les engagements en matière de visas et les accords de reconnaissance mutuelle pour les travailleurs migrants.
Création d'attachés de main-d'œuvre	Afin de faciliter la coopération et la collaboration entre les États parties, chaque Partie devrait s'engager à nommer un attaché du travail ou à désigner un agent diplomatique ou consulaire existant pour exercer les fonctions d'un attaché du travail. L'attaché du travail devrait être chargé, entre autres : a) de promouvoir le respect de la législation et de la réglementation du travail de la Partie qui le nomme ou le désigne ; b) fournir des informations et une assistance aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations concernant les lois et règlements relatifs à l'emploi et au travail, y compris la sécurité sociale et la santé et la sécurité au travail ; et c) faciliter le règlement des conflits du travail entre employeurs et travailleurs, ou entre les travailleurs et leurs organisations, en prévoyant une médiation ou d'autres formes de règlement extrajudiciaire des différends.
Commission du travail	Les États parties devraient encourager la participation des travailleurs et de leurs organisations à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques et programmes du travail aux niveaux national, régional et continental. Cela devrait se faire par la création d'un comité sur les questions de travail aux niveaux national et régional.
Examen du Protocole	Cette disposition devrait viser à garantir que l'Accord reste un instrument dynamique de promotion et de protection des droits des travailleurs sur le continent, et de facilitation de la réalisation des objectifs généraux de la ZLECAf. Pour y parvenir, les syndicats devraient exiger l'intégration des droits du travail dans l'accord principal de la ZLECAf et ses protocoles et annexes connexes.
Mécanisme d'examen de la mise en œuvre de la ZLECAf (AFIRM).	Les syndicats devraient constituer les principales parties prenantes de l'AFIRM annuel aux niveaux national et régional. Leurs points de vue sur la manière dont la ZLECAf répond aux droits du travail devraient être reflétés dans les rapports d'auto-évaluation des États parties, les rapports d'évaluation de la conformité du Secrétariat, le rapport annuel d'évaluation de la conformité (CAR) du Secrétaire général, les plans d'action de suivi et les sessions dédiées des hauts fonctionnaires du commerce (STO).





Commanditaires du projet: **sask^{fi}**



Ministry for Foreign
Affairs of Finland