



PLAN STRATEGIQUE 2009-2012

**PROJET : RENFORCEMENT DES INTERVENTIONS DE LA CSI-
AFRIQUE DANS LE DOMAINE DE LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET
SOCIALE**

**INVENTAIRE DES RECHERCHES EFFECTUEES
PAR LE MOUVEMENT SYNDICAL AFRICAIN
DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE ET SOCIAL
Résultats pour l'édition 2010**

Rapport Final

Mai 2011

Sommaire

1. Introduction.....	4
2. Le diagnostic de l'appareil de recherche syndicale	5
2.1. L'organisation de la recherche.....	5
2.1.1. Les acteurs la recherche	5
2.1.2. Le cadre institutionnel	6
2.2. Les capacités de la recherche syndicale.....	7
2.2.1. La capacité organisationnelle des structures de recherche.....	7
2.2.2. La capacité humaine.....	8
2.2.3. Les capacités institutionnelles et opérationnelles	8
2.2.4. La capacité matérielle des structure de recherche	10
2.2.5. La capacité financière.....	10
2.3. Les contraintes et atouts à la réalisation des activités de recherche.....	11
2.3.1. Les contraintes.....	11
2.3.2. Les atouts	11
3. Les différents produits ou résultats de la recherche.....	12
4. Conclusion et recommandations.....	19

Liste des tableaux

Tableau 1 : Les 23 organisations syndicales répondantes	5
Tableau 2 : Localisation des organisations syndicales répondantes	6
Tableau 3 : Structures en charge des activités de recherche syndicale	6
Tableau 4 : Année de démarrage des activités de recherche au sein des organisations syndicales ...	7
Tableau 5 : Partenariat stratégique en matière de recherche.....	9
Tableau 6 : Domaines concernés par les programmes de recherche	10
Tableau 7 : Catégorie A - Communications lors de séminaires, ateliers, conférences et tables rondes	12
Tableau 8 : Catégorie B - Documents de formation	15
Tableau 9 : Catégorie C - Articles, rapports ou cahiers de recherches (working papers) publiés ...	17
Tableau 10 : Catégorie D - Rapports ou documents de recherches non publiés	18

1. Introduction

Il a été constaté que la plupart des politiques de développement mises en œuvre en Afrique depuis plus de cinquante ans ont été presque vouées à l'échec. Plusieurs raisons expliquent cet échec. Cependant, la faible implication des principaux acteurs, notamment les travailleurs et les organisations syndicales, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de développement économique est l'une des raisons les plus fondamentales. L'obstacle majeur à cette faible implication demeure le manque d'expertise au sein des organisations syndicales.

Pour pallier à ce manquement, la CSI-Afrique s'est engagée depuis 2009, dans un vaste programme de renforcement de capacités de ses affiliés au titre de son plan d'action stratégique 2009-2012 à travers divers projets.

Dans le domaine de la formulation et d'analyse des politiques économiques et sociales, l'objectif principal poursuivi par la CSI-Afrique à travers le projet « *Renforcement des interventions dans le domaine de la politique économique et sociale* », est de renforcer la capacité de ses affiliés à analyser les politiques économiques et sociales mises en œuvre par les États africains et à participer activement à des structures de dialogue social au niveau de ces États et des organisations régionales et internationales par la formulation d'alternatives appropriées sur les questions de développement et tenant compte des priorités et préoccupations des travailleurs et populations du continent. Ce projet s'est fixé plusieurs activités parmi lesquelles, un inventaire qui permettra de dresser un état des lieux des recherches effectuées par le mouvement syndical africain et également de faire un diagnostic de l'appareil de recherche du mouvement syndical.

Pour atteindre les objectifs assignés à cet inventaire, un questionnaire a été élaboré et distribué dans un premier temps à 3 catégories cibles au cours de l'édition 2009 :

- i. 40 Centrales syndicales affiliées
- ii. 6 Institutions de recherche syndicale (Centres, Instituts ou Laboratoires)
- iii. 3 Autres institutions syndicales régionales

L'édition 2009 de l'inventaire n'a pas conduit à des résultats concluants, vu le faible de taux de réponses enregistré (7 questionnaires retournés sur les 49 distribués). Aussi, des dispositions techniques et pratiques ont été prises afin de rectifier le tir au cours de l'édition 2010. En effet, une version allégée du questionnaire a été conçue et distribuée à trois populations cibles :

- La 1^{ère} cible concerne les 33 affiliées dont les chercheurs ont pris part aux ateliers de recherche sur les politiques économiques et sociales : 13 affiliées dans la sphère anglophone et 20 affiliées dans la sphère francophone.
- La 2^{ème} cible porte sur 4 institutions syndicales de recherche (LRPI/GTUC, LaRRI, NALEDI, LEDRIZ)
- La 3^{ème} cible a trait à 2 confédérations syndicales sous-régionales (EATUC/ Afrique de l'Est et SATUC/ Afrique Australe)

Les questionnaires réceptionnés pour cette seconde édition émanent principalement des organisations syndicales de la 1^{ère} cible.

Ce rapport comporte trois parties. La première présente le diagnostic de l'appareil de recherche des organisations syndicales, la seconde les différents produits de recherches des organisations syndicales et la dernière, les recommandations formulées par les organisations enquêtées.

2. Le diagnostic de l'appareil de recherche syndicale

2.1. L'organisation de la recherche

2.1.1. Les acteurs la recherche

Les questionnaires retournés pour l'édition 2010 de l'inventaire proviennent de 23 institutions sur les 33 organisations ayant pris part aux ateliers méthodologiques de recherches tenus respectivement à Nairobi et à Lomé en avril et mai 2010. Parmi ces organisations répondantes figurent 8 émanant de la sphère anglophone et 15 de sphère francophone comme indiqué dans le tableau 1 ci-après:

Tableau 1 : Les 23 organisations syndicales répondantes

N°	Organisation Syndicale	Répartition Linguistique
1	Ghana Federation of Labour (GFL) du Ghana	Affiliées anglophones
2	Malawi Congress of Trade Unions (MCTU) du Malawi	
3	Sierra Leone Labour Congress (SLLC) de la Sierra Leone	
4	Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU) du Swaziland	
5	National Organisation of Trade Unions (NOTU) de l'Ouganda	
6	Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU) de la Zambie	
7	Solidarity Research Institute (SRI) de l'Afrique du Sud	
8	Trade Unions Congress of Tanzania (TUCTA) de la Tanzanie	Affiliées francophones
9	La Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN) du Bénin	
10	La Confédération Syndicale Burkinabè (CSB) du Burkina Faso	
11	L'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB) du Bénin	
12	La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC) du Cameroun	
13	La Confédération Syndicale Congolaise (CSC) de la République du Congo	
14	La Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM) du Mali	
15	La Confédération Nigérienne du Travail (CNT) du Niger	
16	La Confédération Démocratique du Travail (CDT) de la RDC	
17	La Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda (CESTRAR) du Rwanda	
18	La Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal (CSA) du Sénégal	
19	La Confédération Nationale des Travailleurs du Togo (CNTT) du Togo	
20	L'Union des Syndicats Indépendants du Togo (UNSIT) du Togo	
21	L'Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG) de la Guinée	
22	La Confédération des Syndicats du Gabon (COSYGA)	
23	La Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU)	

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

La répartition géographique de ces institutions montre que près de la moitié (47,8%) se trouvent en Afrique de l'Ouest. Le reste comme le montre le tableau 2 suivant, se partage l'Afrique Centrale, l'Afrique de l'Est et l'Afrique Australe respectivement pour 21,7%, 17,4% et 13%.

Tableau 2 : Localisation des organisations syndicales répondantes

Région	Effectif	%
Afrique de l'Ouest	11	47.8%
Afrique Centrale	5	21.7%
Afrique de l'Est	4	17.4%
Afrique Australe	3	13.0%
Total	23	100%

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

2.1.2. Le cadre institutionnel

Les activités de recherche peuvent être conduites par un département de recherche au sein de la centrale, ou un service au sein d'un département de la centrale ou par une commission spécialisée de recherche de la centrale ou bien une autre structure en dehors de l'organisation. Les informations recueillies indiquent que la recherche syndicale est le plus souvent coordonnée par des départements de recherche au sein de la Centrale Syndicale selon 65% des cas de réponses. Selon 15% des cas, les recherches sont effectuées par des services au sein d'autres départements de la centrale ou bien par des commissions spécialisées de recherche de la centrale (8%) ou de structures externes à l'organisation (12%), tableau 3.

Tableau 3 : Structures en charge des activités de recherche syndicale

Type de structure	Nombre de réponses	%
Département de recherche au sein de la Centrale	17	65%
Service au sein d'un département de la Centrale	4	15%
Commission spécialisée de Recherche	2	8%
Autre Structure	3	12%

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

Il ressort des données recueillies que les organes de recherche des organisations syndicales sont des structures jeunes. Selon les informations disponibles pour 14 des 23 institutions répondantes (tableau 4), les activités de recherche ont démarré en 1993 pour la plus ancienne structure de recherche (celle de l'USTG en Guinée) et en 2010 pour la plus jeune structure qui est la « Solidarity Research Institute (SRI) » du CONSAWU en Afrique du Sud. Les autres organisations répondantes n'ont pas précisé l'année de démarrage des activités de recherche au sein de leurs institutions.

Tableau 4 : Année de démarrage des activités de recherche au sein des organisations syndicales

	Institutions	Année
1	USTG - Guinée	1993
2	UNSTB - Bénin	1994
3	UNSIT- Togo	1994
4	CSTC - Cameroun	1995
5	CNTT- Togo	1995
6	CSA- Bénin	1997
7	CSA-Sénégal	1997
8	MCTU - Malawi	2000
9	CESTRAR - Rwanda	2003
10	CNT - Niger	2006
11	CDT - RDC	2006
12	GFL - Ghana	2006
13	CSTM - Mali	2008
14	SRI (CONSAWU) - Afrique du Sud	2010

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

Pour la bonne marche des activités de recherche, certaines structures de recherche sont soit affiliées à de réseaux ou groupes de recherche sur le plan national, continental ou international. Les données révèlent que sur les 23 organisations répondantes,

- 15, soit **65%** sont affiliées à un ou plusieurs réseaux ou groupes de recherche sur le plan national.
- 11, soit **48%** appartiennent à un ou plusieurs réseaux ou groupes de recherche sur le plan continental.
- Enfin 9, soit **39%** ont affirmé leur appartenance à un ou plusieurs réseaux ou groupes de recherche sur le plan international.

2.2. Les capacités de la recherche syndicale

2.2.1. La capacité organisationnelle des structures de recherche

Il s'agit de voir comment est organisée la recherche au sein des organisations syndicales. S'assurer de l'existence d'un comité de pilotage de la recherche qui analyse les enjeux et définit des orientations et priorités de recherche et également de l'existence d'un comité scientifique qui est chargé de l'évaluation des travaux de recherche effectués.

Il ressort des données que 11 des 23 institutions répondantes soit **47,8%** ont affirmé disposer d'un comité de pilotage de recherche. Par rapport au comité scientifique seules 4 institutions sur les 11 qui disposent d'un comité de pilotage ont mise sur un pied un tel comité chargé d'évaluer les résultats des travaux de recherche effectués au sein de leurs organisations respectives.

Ces données montrent que la recherche syndicale est encore à une étape qui peut être qualifiée d'embryonnaire.

2.2.2. La capacité humaine

La capacité humaine est relative au nombre, à la qualité, à la composition, au profil et à l'expérience du personnel employé par les institutions de recherche ainsi qu'à la maîtrise des nouvelles technologies de l'information et de communication par ce personnel.

Souvent constitué d'une à dix personnes au maximum, le personnel des organes de recherche des organisations syndicales est le plus souvent constitué de nationaux travaillant à titre de bénévoles. Rares sont les femmes qui se sont engagées dans cette direction. Toutefois, quelques rares cas ont été observés au niveau de la CSTM au Mali, de CNTT au Togo et du NOTU en Ouganda où les structures de recherches emploient jusqu'à 3 femmes.

Ce personnel est issu de domaines de compétence varié tel que Economie / Gestion, Sociologie, Droit, Lettres, et Informatique avec des niveaux d'instruction qui varient entre la licence, la maîtrise, le master ou le DEA. Le niveau doctoral est rarement observé, sauf au niveau de l'USTG en Guinée, du CSTM au Mali et du COSYBU au Burundi, où on dénote respectivement une personne ayant le doctorat.

L'expérience professionnelle du personnel se situe dans la plus part des cas entre 1 et 4 ans ou entre 5 et 9 ans. Toutefois, il existe des organisations comme le NOTU en Ouganda, le CDT en RDC, l'UNSTB au Bénin, la CSA-Bénin, le ZCTU en Zambie, le TUCTA en Tanzanie et la COSYGA au Gabon qui disposent de personnel de recherche ayant plus de 10 ans d'expérience.

Les nouvelles technologies de l'information et de communication, sont considérées par les organisations syndicales enquêtées comme un soubassement essentiel des activités de recherche. La manipulation de l'internet ainsi que la maîtrise des logiciels usuels comme WORD pour le traitement de texte, EXCEL pour les calculs et d'autres logiciels spécialisés tels que SPSS ou ACCESS constituent un atout pour la recherche. Ce que le personnel des organes de recherche des organisations syndicales n'ont pas manqué de savoir-faire.

2.2.3. Les capacités institutionnelles et opérationnelles

Différents aspects relatifs au partenariat stratégique en matière de recherche, à l'existence de plan d'action stratégique en matière de recherche, au contenu des programmes de recherche seront abordés dans cette section.

Partenaires de recherches

Concernant le partenariat en matière de recherche, il faut souligner qu'il se fait soit avec :

- les organisations syndicales régionales, continentales ou internationales ;
- les organisations syndicales partenaires étrangères ;
- les Fédérations Syndicales Internationales (FSI) ;
- le BIT ou toute autre organisation spécialisée ;
- l'Etat et ou les organisations régionales africaines ou

- les universités et institutions de l'enseignement supérieur du pays et ou de l'étranger ;
- les institutions de recherche du pays ou étrangères
- les ONG et autres organes de la société civile ;
- les autres institutions non mentionnées ci-dessus.

Les réponses fournies par les 23 organisations répondantes sont classées par ordre d'importance dans le tableau 5. Les relations sont plus fréquentes avec la CSI-Afrique ou la CSI Internationale, le BIT, les ONG et les universités.

Tableau 5 : Partenariat stratégique en matière de recherche

	Partenariat	Nombre de réponses	%
1	Organisation syndicale régionale, continentale ou internationale (CSI-Afrique, CSI...)	14	60,87%
2	BIT ou autre organisation internationale spécialisée	13	56,52%
3	ONG et autres organes de la Société civile	10	43,48%
4	Universités et Institutions de l'enseignement supérieur	10	43,48%
5	Organisation syndicale partenaire étrangère	8	34,78%
6	Fédération Syndicale internationale	6	26,09%
7	Institutions de recherche du pays ou étrangères	5	21,74%
8	Etat et/ou organisation régionale africaine	4	17,39%
9	Autres institutions	3	13,04%

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

Plan stratégique et domaines de recherche

Pour ce qui concerne l'existence d'un plan stratégique qui s'avère toutefois indispensable pour bien mener les activités de recherche, force est de constater que parmi les 23 organisations répondantes, seulement 9 soit 39% disposent de plan stratégique en matière de recherche dont la durée varie entre 3 et 5 ans.

Cependant, 87% des centrales syndicales répondantes ont affirmé disposer de programme de recherche touchant des domaines variés parmi lesquels les plus importants sont relatifs :

- à la sécurité sociale selon 61% des cas,
- au travail décent (57%),
- à la problématique VIH/SIDA (52%),
- aux politiques socio-économiques (52%),
- au renforcement de l'action syndicale (52%) ;
- à la défense et promotion des droits des travailleurs (49%) ;
- au commerce international (30%),
- à l'emploi des jeunes (26%).

Des thématiques relatives à l'emploi des jeunes, à l'intégration régionale, au genre et aux politiques néolibérales ne sont pas du reste comme le montre le tableau 6.

Tableau 6 : Domaines concernés par les programmes de recherche

	Domaine	Nombre de réponses	%
1	Sécurité sociale	14	60,9%
2	Travail Dément	13	56,5%
3	Problématique VIH / Sida	12	52,2%
4	Politiques socio-économiques	12	52,2%
5	Renforcement de l'action syndicale	12	52,2%
6	Défense et promotion des droits des travailleurs	11	47,8%
7	Commerce International	7	30,4%
8	Emploi des jeunes	6	26,1%
9	Intégration régionale	5	21,7%
10	Approche genre	5	21,7%
11	Politiques néolibérales	4	17,4%
12	Autre	2	8,7%

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

2.2.4. La capacité matérielle des structure de recherche

Le matériel dont dispose des organes de recherche au sein des organisations syndicales est le plus souvent constitué de matériels et équipements de bureau : micro-ordinateurs, imprimantes et photocopieurs qui généralement ne sont pas neufs et de matériels roulant : voitures, motos, vélos.

2.2.5. La capacité financière

L'analyse de l'aspect financier a été un peu difficile. Il ressort des investigations que les organisations répondantes n'ont pas été en mesure de chiffrer le budget de leurs organes de recherche. Ce budget est le plus souvent confondu avec le budget annuel global de la centrale. Cependant une analyse de ce budget global montre, le financement externe est plus important car pouvant représentant parfois jusqu'à 90% du montant total et est souvent opéré par les organisations syndicales partenaires étrangères, la Fédération Syndicale Internationale, le BIT, la CSI-Afrique et ou la CSI et quelques fois par l'Etat. Le financement interne vient compléter cet apport extérieur.

2.3. Les contraintes et atouts à la réalisation des activités de recherche

Plusieurs éléments ont été identifiés comme pouvant constituer à la fois des contraintes ou des atouts à la réalisation des activités de recherche.

2.3.1. Les contraintes

L'organisation des activités de recherche au niveau des organisations syndicales n'est pas exempte de difficultés souvent d'ordre organisationnel ou opérationnel.

Parmi les obstacles d'ordre organisationnel à la bonne marche des activités de recherche syndicale, il y a un premier lieu les problèmes financiers selon plus de 71% des répondants, ensuite le manque de personnel pour 57%, le matériel pour 48% et ensuite les problèmes d'organisation et de compétence pour respectivement 38% et 33%. Les problèmes liés aux procédures administratives et comptables ont été évoqués par 19% des répondants.

Au niveau opérationnel, les obstacles signalés sont relatifs à la coordination des activités pour plus de 52% des répondants, ensuite à l'exécution des activités de recherche ou à l'évaluation des travaux (selon environ 48% des répondants respectivement). La publication et la diffusion des résultats constituent également des problèmes d'ordre opérationnel au niveau des instances de recherche des organisations syndicales.

2.3.2. Les atouts

Afin d'atteindre leurs objectifs en matières de recherche, les organisations syndicales ont à leurs actifs des atouts aussi bien endogènes comme exogènes.

Comme atouts endogènes, il faut mentionner : la compétence des ressources humaines, la bonne volonté et le ferme engagement, la capitalisation des compétences par le biais de formations et séminaires ainsi que le leadership.

Les atouts exogènes sont entre autres : l'appui technique et financier des partenaires extérieurs, l'assistance des syndicats internationaux, les réseaux, les formations et forums ainsi que la solidarité et la collaboration avec la CSI et le BIT.

3. Les différents produits ou résultats de la recherche.

Il ressort de l'examen des informations de l'enquête que les documents issus des activités de recherche des organisations syndicales peuvent être regroupés en quatre catégories :

- Catégorie A- Les communications effectuées lors des séminaires, ateliers, conférences et tables rondes ;
- Catégorie B - Les documents de formation ou didactiques;
- Catégorie C - Les articles, rapports ou cahiers de recherches (working papers) publiés ;
- Catégorie D - Les rapports ou documents de recherches non publiés

Les documents des catégories A et B prédominent les résultats des recherches. En effet, il ressort des données recueillies que sur les 23 organisations répondantes :

- 14 ont fourni des informations sur les documents qu'elles ont produits dans la catégorie A
- 9 organisations dans la catégorie B
- 6 organisations dans la catégorie C
- 4 organisations dans la catégorie D

Il ressort aussi des investigations que les résultats des recherches syndicales ne sont pas généralement publiés. Les supports de publication restent dans la plupart des cas les sites Internet, les émissions radio ou télévisées, et dans quelques rares cas les bulletins d'informations (quotidien, mensuel) et les revues.

Les différents produits ci-dessous sont listés par catégories suivant les organisations qui les ont produits dans les tableaux 7, 8, 9 et 10 ci-après.

Tableau 7 : Catégorie A - Communications lors de séminaires, ateliers, conférences et tables rondes

N°	Organisation Syndicale	Produits / Résultats
1	UNSTB-Bénin	1- Communication sur la bonne gouvernance (2009) 2- ACP-UE (2008) 3- Elaboration et publication des éléments du SMIG (2008) 4- Publication de la déclaration sur le Symposium sur la crise économique mondiale (2009) 5- Elaboration d'un document sur la nécessité et l'extension de la protection sociale à toutes les couches de la population béninoise (projet LO/FTF/ Ghana TUC - UNSTB (2009) □
2	CSA-Bénin	1- Impacts privatisations au Bénin et stratégies alternatives (2008) 2- Etat de lieux des opérations de privatisations au Bénin (2008) 3- Mécanismes et méthodes de privatisation au Bénin (2008) 4- Portée et limites des mécanismes et procédures de privatisation mis en œuvre au Bénin (2008)

N°	Organisation Syndicale	Produits / Résultats
		5- Etude sur le bilan des privatisations au Bénin (2008)
3	<i>CDT RDC</i>	1- Conditions de travail et pouvoir d'achat des Fonctionnaires congolais (2007)
4	<i>CESTRAR Rwanda</i>	1- Les fondements du travail décent 2-Le VIH/SIDA en milieu du travail 3- Document de plaidoyer de la CESTRAR en matière de législation sociale au Rwanda 4- Revue institutionnelle et organisationnelle de la CESTRAR 5- Documentation, Monitoring et Evaluation sociale au Rwanda
5	<i>CSA-Sénégal</i>	1- Quel syndicalisme pour le 21e siècle 2- Recueil de procès-verbaux de 1994 à 1999 3- Déclarations relatives à la vie économique et sociale du pays de 1995 à 2001 4- Interventions du Secrétaire Général de la CSA de 1996 à 1998 5- Résolution générale Congrès constitutive de la CSA en 1997 6- Note de la CSA sur la journée continue au Sénégal (1991) 7-Contribution au Thème : Etat de mobilisation et des revendications syndicales en Afrique de l'Ouest sur la question des APE (2007)
6	<i>UNSI - Togo</i>	1- Déclaration avec le Collectif des Syndicats Indépendants sur la dévaluation du franc CFA (1995) 2- Déclaration -dénonciation de la TVA et des hausse de prix (1995) 3- Mémoire et pétition contre la dégradation des conditions de vie et de travail des populations laborieuses (1996) 4- Déclaration à la nouvelle dégradation du pouvoir d'achat
7	<i>USTG - Guinée</i>	1- Guinée pour un nouveau syndicalisme en Afrique (1993) 2- Le mouvement syndical et la participation démocratique (2003) 3- La Guinée à l'épreuve de la démocratie et du développement (2007) 4- Résultats provisoires des enquêtes par questionnaires (2007)
8	<i>SLLC-Sierra Leone</i>	1- Indicateurs socioéconomiques 2- Enquête sur les accords collectifs
9	<i>Solidarity Research Institute (SRI) - Afrique du Sud</i>	1- Syndicat solidaire et discrimination positive (2010) 2- Observatoire des transformations en Afrique du Sud : Rapport JSE (2010) 3- Observatoire des transformations en Afrique du Sud : Rapport de la Fonction publique (2010)
10	<i>GFL-Ghana</i>	1- Textile chinois entré frauduleusement au Ghana (2004) 2- Emergence et développement des syndicats au Ghana (2006) 3- Recherche approfondie sur les questions socioéconomiques

N°	Organisation Syndicale	Produits / Résultats
		liées à la viabilité de la chaîne de production d'ananas au Ghana (2008) 4- Recherche approfondie sur les questions socioéconomiques liées à la viabilité de la chaîne de production de cacao au Ghana (2009)
11	<i>MCTU-Malawi</i>	1-Terminologie sensible au genre utilisée dans les statuts (2010) 2- Investissements chinois au Malawi (2008) 3- Mondialisation et transformation du WP 4- Etude sur les services publics
12	<i>NOTU-Ouganda</i>	1- Les questions saillantes dans la nouvelle législation du travail en Ouganda (1996) 2- La crise financière mondiale et son impact sur l'économie ougandaise avec un accent particulier sur le marché du travail (2009) 3- La réaction à la crise financière mondiale avec un accent particulier sur la stratégie ougandaise (2009) 4- Un aperçu des OSC dans le processus des PDN (2009) 5- Programme de développement national (2009) 6- Pension de retraite et réformes des avantages (2009) 7- La crise financière mondiale : signes, effets et mesures d'accompagnement possibles pour l'Ouganda (2009) 8- La contribution des syndicats à la croissance, à la promotion de l'emploi et à la prospérité pour tous (2008) 9- Travail, autonomie, développement durable et responsabilité sociale des entreprises (2008)
13	<i>ZCTU-Zambie</i>	1- Impact de l'ajustement structurel sur l'économie zambienne (1998) 2- Impact socio-économique des IED : le cas de l'industrie extractive en Zambie 3- Conditions de travail dans le secteur public en Zambie (2009) 4- L'impact de la privatisation sur les travailleurs en Zambie (2000) 5- Etude sur la responsabilité sociale des entreprises (2002)
14	<i>TUCTA-Tanzanie</i>	1- L'état des lieux du VIH/SIDA 2- Questions relatives au salaire minimum 3- Etude sur un projet d'avantages sociaux 4- Effet d'une fiscalité élevée sur les salaires des travailleurs

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

Tableau 8 : Catégorie B - Documents de formation

N°	Organisation Syndicale	Produits / Résultats
1	<i>CSTC - Cameroun</i>	1- La statistique financière des Syndicats (1995) 2- La mise en œuvre des structures socio-économique des syndicats (banque ouvrière) □□
2	<i>UNSTB- Bénin</i>	1- Système de MEFOS (Méthodes de Formations par les cercles d'études (1984) 2- Manuels didactiques (UNSTB - CSA-BENIN)
3	<i>CSA-Bénin</i>	1- Education ouvrière à la CSA Bénin (Tomes 1&2) (2005) 2- Guide de formation des animateurs et animatrices des Cercles d'Etudes (2006) 3- Manuel d'éducation en matière de Sécurité et Santé au Travail (2007) 4- Manuel de formation sur la sécurité et l'hygiène au travail 5- Manuel de formation sur les maladies professionnelles en milieu de travail
4	<i>CESTRAR Rwanda</i>	1- Guide de sensibilisation syndicale 2- Renforcement des capacités des leaders syndicaux 3- Document sur les normes internationales du travail
5	<i>CSA- Sénégal</i>	1- Le rôle des délégués du personnel 2- Les techniques de communication 3- Modules de formation sur le VIH/SIDA en milieu de travail 4- Management des organisations (Séminaire CSA - Fondation F. Ebert) 5- Langage corporel (Séminaire CSA - Fondation F. Ebert) 6- Le manuel de formation pour les Cercles d'études 7- Manuel de formation à la tenue de réunion 8- Modules de formation sur la santé, sécurité et environnement au travail 9- Communication sur « L'impact du changement climatique sur l'emploi et le marché du travail - réponses aux défis à relever » 10- Manuel de l'Accord de Cotonou et les APE 11- Manuels de formations en Wolof (Langue nationale)
6	<i>USTG - Guinée</i>	1- Les syndicats et la pratique des négociations collectives (2006) 2- Etude approfondie des relations de travail (2006) 3- La Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SRP) en Guinée (2008)
7	<i>GFL- Ghana</i>	1. Programme de planification, de suivi, d'évaluation et de renforcement des compétences (2000) 2. Programme de planification, de suivi, d'évaluation et de renforcement des compétences (2001)

N°	Organisation Syndicale	Produits / Résultats
		3. Programme de planification, de suivi, d'évaluation et de renforcement des compétences (2009) 4. Programmes CNV VERBA 1 & 2 (2002) 5. Programmes CNV VERBA 1 & 2 (2009) □
8	<i>Solidarity Research Institute SRI - Afrique du Sud</i>	1- Document d'information régulièrement mis à jour sur les négociations salariales
9	<i>TUCTA- Tanzanie</i>	1- Manuel de formation des formateurs de l'EATUC, méthodes d'éducation ouvrière 2- Manuel de formation à la politique nationale de l'emploi - OIT 3- Manuel du travailleur sur les techniques d'organisation 4- Manuel consacré aux négociations collectives et à l'art de la négociation 5- Manuel des cercles d'étude pour l'éducation ouvrière 6- Manuel consacré aux négociations salariales 7- Analyse économique pour la performance des entreprises 8- Développement des petites entreprises et gestion des PME 9- Méthode de recherche des syndicats

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

Tableau 9 : Catégorie C - Articles, rapports ou cahiers de recherches (working papers) publiés

N°	Organisation Syndicale	Produits / Résultats
1	UNSTB-Bénin	1- Le VIH/Sida au Bénin: Comment en parler aux enfants (2009) 2- 35 ans de lutte ouvrière (2009) □□
2	CSTC - Cameroun	1- Emploi des jeunes et syndicalisation (2006) 2- Implication des syndicats dans le DSRP au Cameroun
3	CSA-Bénin	1- Crise financière et économique globale : une opportunité pour accroître la participation des syndicats dans la quête de solutions (2010) 2- Renforcement des capacités des organisations syndicales du Bénin en matière de stratégies de réduction de la pauvreté (2005) 3- Recueil des principaux textes législatifs et réglementaires en droit du travail au Bénin (2007) 4- Guide pratique à l'usage des Asseseurs auprès des juridictions en matière de sécurité sociale au Bénin (2007) 5- Recueil de textes sur la santé et la sécurité au travail (Tome1, 2001) 6- Recueil de textes sur la santé et la sécurité au travail (Tome2, 2007) 7- Approche des Organisations syndicales du Document de Stratégies de Réduction de la Pauvreté - DSRP (2006)
4	CSA-Sénégal	1- Etude BIT / Syndicats sur « La productivité en entreprise » 2- Bulletin CSA : Echo de la CSA de 1997 à 2001
5	MCTU-Malawi	1- Histoire du syndicalisme au Malawi 2- Enquête sur le marché du travail 3- Etude des services publics 4- Etude du secteur manufacturier 5- Enquête sur les données de base du MCTU 6- Systèmes de sécurité sociale au Malawi 7- Déclaration de principes sur le salaire minimum 8- Accords de partenariat économique 9- Rapports annuels du MCTU
6	ZCTU-Zambie	1- Impact de l'ajustement structurel sur l'économie zambienne (1998) 2- Impact socioéconomique des IED : Le cas de l'industrie extractive en Zambie 3- Conditions de travail dans le secteur public en Zambie (2009) 4- Impact de la privatisation sur la main-d'œuvre en Zambie (2000) 5- Etude sur la responsabilité sociale des entreprises (2002) 6- Les relations sino-africaines : le cas de la Zambie (2009)

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

Tableau 10 : Catégorie D - Rapports ou documents de recherches non publiés

N°	Organisation Syndicale	Produits / Résultats
1	CDT- RDC	1- Violation des droits syndicaux en RDC (2004 et 2006) 2- La problématique du travail au jour le jour en RDC (2007) 3- Les facteurs de la baisse du taux de syndicalisation en RDC (2008) 4- L'engagement au jour le jour dans la législation de travail et dans pratique à Kinshasa (2009) 5- La problématique de la prolifération des syndicats en RDC (2009) □ □
2	CSA- Sénégal	1- Note de position sur la renégociation de la convention de Lomé 2- Rapport de synthèse Séminaire CSA - Fondation F. Ebert sur les stratégies de collecte des revendications pour les délégués du personnel 3- Rapport Forum international CSA /CGT : Le point sur la dette de l'Afrique, les femmes et le travail (2001) 4- Recueil des textes réglementaires sur la santé, sécurité et environnement au travail (convention et textes nationales) (2008)
3	USTG - Guinée	1- Etude sur l'influence des représentants des travailleurs au CES (2008)
4	MCTU- Malawi	1- Termes sensibles au genre utilisés dans les statuts (2001)

Source : Données d'enquête CSI-Afrique, Edition 2010

4. Conclusion et recommandations

La recherche étant vitale pour la consolidation des actions syndicales. Elle doit devenir l'épicentre de toute action syndicale si elle veut être efficace et efficiente. Aussi le développement des activités de recherches des centrales devrait les accompagner en termes d'argumentaire pour leurs négociations et le développement des compétences. Il est donc important que les syndicats soutiennent les chercheurs étant donné que leur force ira dans l'optique de l'accomplissement des objectifs syndicaux.

Aussi, plusieurs recommandations ont été formulées par les organisations répondantes. Ces recommandations peuvent se résumer en ces principaux points :

- L'organisation des formations à l'endroit des chercheurs en vue de renforcer leurs capacités et de les outiller les questions actuelles de développement des sociétés africaines ;
- La création de réseau pour les chercheurs syndicaux nationaux ;
- La mise à dispositions de moyens nécessaires pour bien mener les activités de recherche (financement des activités de recherche, appui en équipements, appui à la publication des travaux de recherche) ;
- Le soutien ainsi que l'assistance des organisations comme la CSI-Afrique pour former leurs chercheurs ;
- La fourniture d'appui institutionnel à la recherche ;
- L'établissement de centres de recherche de référence ;
- L'engagement de leadership.

Afin de mettre en œuvre ces recommandations, il est proposé de :

- Sensibiliser les leaders syndicaux sur l'importance de la recherche ;
- Inclure la recherche dans les options de politique ;
- Fournir des ressources adéquates et nécessaires pour effectuer de bonnes recherches ;
- Former un réseau ou une association de chercheurs syndicaux entre les affiliés ;
- Former et d'exposer les chercheurs aux divers programmes socio-économique de recherche ;
- Employer des chercheurs qualifiés dans les unités syndicales de recherche ;
- Conduire périodiquement une sensibilisation et éducation en leadership.